

Association Sécurité dans l'Ouest lausannois

Politique salariale



POLICE
OUEST LAUSANNOIS

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction	3
2.	Grille des fonctions dès janvier 2018	4
3.	Echelle des salaires 2018	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 cahiers des charges 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, Jursite		
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 2018

Classes	Salaire annuel 13ème compris	
	Minimum	Maximum
1		
2		
3		
4		
5	57'837	84'153
6	60'440	87'940
7	63'160	91'897
8	66'793	97'184
9	72'116	104'929
10	78'088	113'618
11	84'795	123'377
12	92'342	134'358
13	100'865	146'759
14	110'508	160'789
15	121'437	176'691
16	133'848	194'749
17		
18		

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

Montants des échelons 13ème compris *		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
1'446	1'012	578
1'511	1'058	604
1'579	1'105	632
1'670	1'169	668
1'803	1'262	721
1'952	1'367	781
2'120	1'484	848
2'309	1'616	923
2'522	1'765	1'009
2'763	1'934	1'105
3'036	2'125	1'214
3'346	2'342	1'338

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

3.1 Echelle des salaires cibles

Salaires cibles selon échelon - (2017)																		
Echelons	Classes																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0					57'837	60'440	63'160	66'793	72'116	78'088	84'795	92'342	100'865	110'508	121'437	133'848		
1					59'283	61'951	64'739	68'463	73'919	80'040	86'915	94'651	103'387	113'271	124'473	137'194		
2					60'729	63'462	66'318	70'133	75'722	81'992	89'035	96'959	105'908	116'033	127'509	140'540		
3					62'175	64'973	67'897	71'802	77'525	83'945	91'155	99'268	108'430	118'796	130'545	143'887		
4					63'621	66'484	69'476	73'472	79'328	85'897	93'275	101'576	110'952	121'559	133'581	147'233		
5					65'067	67'995	71'055	75'142	81'131	87'849	95'394	103'885	113'473	124'322	136'617	150'579		
6					66'513	69'506	72'634	76'812	82'933	89'801	97'514	106'193	115'995	127'084	139'653	153'925		
7					67'959	71'017	74'213	78'482	84'736	91'753	99'634	108'502	118'516	129'847	142'688	157'271		
8					69'405	72'528	75'792	80'152	86'539	93'706	101'754	110'810	121'038	132'610	145'724	160'618		
9					70'417	73'585	76'897	81'320	87'801	95'072	103'238	112'426	122'803	134'543	147'850	162'960		
10					71'429	74'643	78'002	82'489	89'063	96'439	104'722	114'042	124'568	136'477	149'975	165'302		
11					72'441	75'701	79'107	83'658	90'325	97'805	106'206	115'658	126'333	138'411	152'100	167'645		
12					73'453	76'759	80'213	84'827	91'587	99'172	107'690	117'274	128'099	140'345	154'225	169'987		
13					74'465	77'816	81'318	85'996	92'849	100'538	109'174	118'890	129'864	142'279	156'350	172'329		
14					75'477	78'874	82'423	87'165	94'111	101'905	110'657	120'506	131'629	144'213	158'475	174'672		
15					76'490	79'932	83'529	88'334	95'373	103'271	112'141	122'122	133'394	146'147	160'600	177'014		
16					77'502	80'989	84'634	89'503	96'635	104'638	113'625	123'738	135'159	148'081	162'726	179'356		
17					78'514	82'047	85'739	90'671	97'897	106'004	115'109	125'354	136'924	150'015	164'851	181'699		
18					79'526	83'105	86'844	91'840	99'160	107'371	116'593	126'970	138'689	151'949	166'976	184'041		
19					80'104	83'709	87'476	92'508	99'881	108'152	117'441	127'894	139'698	153'054	168'190	185'379		
20					80'683	84'314	88'108	93'176	100'602	108'933	118'289	128'817	140'707	154'159	169'405	186'718		
21					81'261	84'918	88'739	93'844	101'323	109'714	119'137	129'741	141'715	155'264	170'619	188'056		
22					81'840	85'522	89'371	94'512	102'044	110'495	119'985	130'664	142'724	156'369	171'833	189'395		
23					82'418	86'127	90'002	95'180	102'765	111'275	120'833	131'587	143'733	157'474	173'048	190'733		
24					82'996	86'731	90'634	95'848	103'486	112'056	121'681	132'511	144'741	158'579	174'262	192'072		
25					83'575	87'336	91'266	96'516	104'208	112'837	122'529	133'434	145'750	159'684	175'476	193'410		
26					84'153	87'940	91'897	97'184	104'929	113'618	123'377	134'358	146'759	160'789	176'691	194'749		
zone 1					1'446	1'511	1'579	1'670	1'803	1'952	2'120	2'309	2'522	2'763	3'036	3'346		
zone 2					1'012	1'058	1'105	1'169	1'262	1'367	1'484	1'616	1'765	1'934	2'125	2'342		
zone 3					578	604	632	668	721	781	848	923	1'009	1'105	1'214	1'338		

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

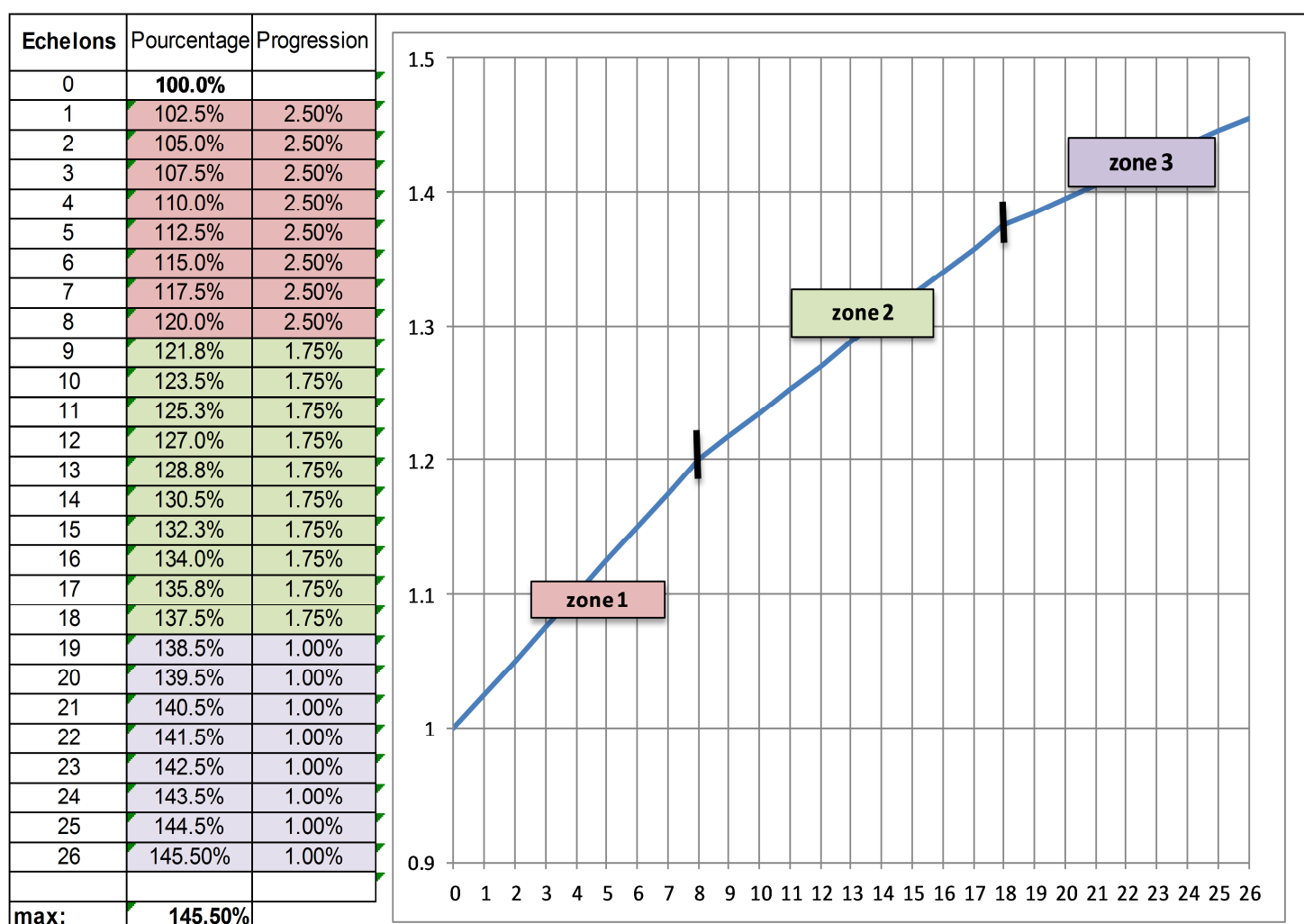
Age	Début de la formation de policier													
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
20	0													
21	1													
22	2	1												
23	3	2	1											
24	4	3	2	1										
25	5	4	3	2	1									
26	6	5	4	3	2	1								
27	7	6	5	4	3	2	1							
28	8	7	6	5	4	3	2	1						
29	9	8	7	6	5	4	3	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 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 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 et ASP	40%	480.00
Surv.trafic	Policier	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.