Annexe.1 du Règlement du personnel

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 2023 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		
	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, 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 2023

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

	Salaire annuel 13ème compris	
Classes	**Minimum**	**Maximum**
1		
2		
3		
4		
5	59'283	86'257
6	61'951	90'139
7	64'739	94'194
8	68'463	99'614
9	73'919	107'552
10	80'040	116'458
11	86'915	126'461
12	94'651	137'717
13	103'387	150'428
14	113'271	164'809
15	124'473	181'108
16	137'194	199'618
17		
18		

Montants des échelons 13ème compris *		
Zone 1	**Zone 2**	**Zone 3**
1'482	1'037	592
1'549	1'084	620
1'619	1'133	648
1'712	1'198	685
1'848	1'294	739
2'001	1'401	801
2'173	1'521	869
2'367	1'656	947
2'585	1'809	1'034
2'832	1'982	1'133
3'112	2'178	1'245
3'430	2'401	1'372

* 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 - (2023)

Echelons	Classes																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0					59'283	61'951	64'739	68'463	73'919	80'040	86'915	94'651	103'387	113'271	124'473	137'194		
1					60'765	63'500	66'357	70'175	75'767	82'041	89'088	97'017	105'972	116'103	127'585	140'624		
2					62'247	65'049	67'976	71'886	77'615	84'042	91'261	99'383	108'556	118'934	130'697	144'054		
3					63'729	66'597	69'594	73'597	79'463	86'044	93'434	101'750	111'141	121'766	133'809	147'484		
4					65'212	68'146	71'213	75'309	81'311	88'044	95'607	104'115	113'726	124'598	136'921	150'914		
5					66'694	69'695	72'831	77'021	83'159	90'045	97'779	106'482	116'310	127'430	140'032	154'343		
6					68'176	71'244	74'450	78'732	85'006	92'046	99'952	108'848	118'895	130'261	143'144	157'773		
7					69'658	72'792	76'068	80'444	86'854	94'047	102'125	111'215	121'479	133'093	146'255	161'203		
8					71'140	74'341	77'687	82'156	88'702	96'049	104'298	113'580	124'064	135'925	149'367	164'633		
9					72'177	75'425	78'819	83'353	89'996	97'449	105'819	115'237	125'873	137'907	151'546	167'034		
10					73'215	76'509	79'952	84'551	91'290	98'850	107'340	116'893	127'682	139'889	153'724	169'435		
11					74'252	77'594	81'085	85'749	92'583	100'250	108'861	118'549	129'491	141'871	155'903	171'836		
12					75'289	78'678	82'218	86'948	93'877	101'651	110'382	120'206	131'301	143'854	158'081	174'237		
13					76'327	79'761	83'351	88'146	95'170	103'051	111'903	121'862	133'111	145'836	160'259	176'637		
14					77'364	80'846	84'484	89'344	96'464	104'453	113'423	123'519	134'920	147'818	162'437	179'039		
15					78'402	81'930	85'617	90'542	97'757	105'853	114'945	125'175	136'729	149'801	164'615	181'439		
16					79'440	83'014	86'750	91'741	99'051	107'254	116'466	126'831	138'538	151'783	166'794	183'840		
17					80'477	84'098	87'882	92'938	100'344	108'654	117'987	128'488	140'347	153'765	168'972	186'241		
18					81'514	85'183	89'015	94'136	101'639	110'055	119'508	130'144	142'156	155'748	171'150	188'642		
19					82'107	85'802	89'663	94'821	102'378	110'856	120'377	131'091	143'190	156'880	172'395	190'013		
20					82'700	86'422	90'311	95'505	103'117	111'656	121'246	132'037	144'225	158'013	173'640	191'386		
21					83'293	87'041	90'957	96'190	103'856	112'457	122'115	132'985	145'258	159'146	174'884	192'757		
22					83'886	87'660	91'605	96'875	104'595	113'257	122'985	133'931	146'292	160'278	176'129	194'130		
23					84'478	88'280	92'252	97'560	105'334	114'057	123'854	134'877	147'326	161'411	177'374	195'501		
24					85'071	88'899	92'900	98'244	106'073	114'857	124'723	135'824	148'360	162'543	178'619	196'874		
25					85'664	89'519	93'548	98'929	106'813	115'658	125'592	136'770	149'394	163'676	179'863	198'245		
26					86'257	90'139	94'194	99'614	107'552	116'458	126'461	137'717	150'428	164'809	181'108	199'618		
zone 1					1'482	1'549	1'619	1'712	1'848	2'001	2'173	2'367	2'585	2'832	3'112	3'430		
zone 2					1'037	1'084	1'133	1'198	1'294	1'401	1'521	1'656	1'809	1'982	2'178	2'401		
zone 3					592	620	648	685	739	801	869	947	1'034	1'133	1'245	1'372		

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 tabelle a été créée pour être la garante de l'équité : "même expérience police = même salaire".
(Voir tabelle "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

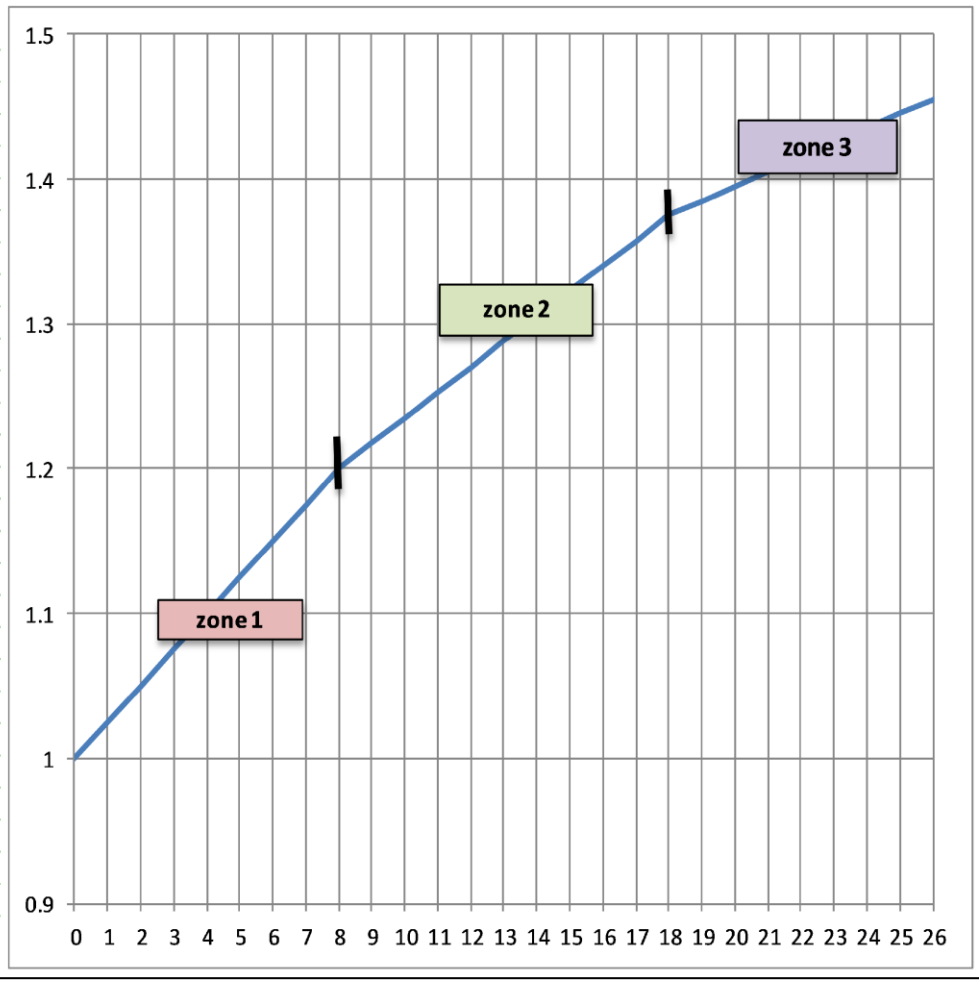
5. Système de progression

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 (1à 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).

Echelons	Pourcentage	Progression
0	**100.0%**	
1	102.5%	2.50%
2	105.0%	2.50%
3	107.5%	2.50%
4	110.0%	2.50%
5	112.5%	2.50%
6	115.0%	2.50%
7	117.5%	2.50%
8	120.0%	2.50%
9	121.8%	1.75%
10	123.5%	1.75%
11	125.3%	1.75%
12	127.0%	1.75%
13	128.8%	1.75%
14	130.5%	1.75%
15	132.3%	1.75%
16	134.0%	1.75%
17	135.8%	1.75%
18	137.5%	1.75%
19	138.5%	1.00%
20	139.5%	1.00%
21	140.5%	1.00%
22	141.5%	1.00%
23	142.5%	1.00%
24	143.5%	1.00%
25	144.5%	1.00%
26	145.50%	1.00%
max:	**145.50%**	



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. 13ème salaire

Un 13ème salaire est payé au mois de novembre.