

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 2024	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, Juriste		
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 2024

Classes	Salaire annuel 13ème compris	
	Minimum	Maximum
1		
2		
3		
4		
5	60'291	87'723
6	63'004	91'671
7	65'840	95'796
8	69'627	101'307
9	75'176	109'381
10	81'401	118'438
11	88'392	128'611
12	96'260	140'058
13	105'144	152'985
14	115'196	167'610
15	126'589	184'187
16	139'527	203'011
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
1'507	1'055	603
1'575	1'102	630
1'646	1'152	659
1'741	1'218	696
1'879	1'316	752
2'035	1'424	814
2'210	1'547	884
2'407	1'685	963
2'629	1'840	1'052
2'880	2'015	1'152
3'165	2'216	1'266
3'488	2'441	1'395

* 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 - (2024)

Echelons	Classes																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0					60'291	63'004	65'840	69'627	75'176	81'401	88'392	96'260	105'144	115'196	126'589	139'527		
1					61'798	64'579	67'486	71'368	77'055	83'436	90'602	98'667	107'773	118'077	129'754	143'014		
2					63'305	66'154	69'132	73'108	78'935	85'471	92'812	101'072	110'401	120'956	132'919	146'502		
3					64'813	67'729	70'778	74'848	80'814	87'506	95'022	103'479	113'030	123'836	136'083	149'991		
4					66'320	69'305	72'424	76'589	82'693	89'541	97'232	105'885	115'659	126'716	139'248	153'479		
5					67'827	70'880	74'070	78'330	84'573	91'576	99'441	108'292	118'287	129'596	142'413	156'967		
6					69'335	72'455	75'715	80'071	86'451	93'611	101'651	110'698	120'916	132'476	145'578	160'455		
7					70'842	74'030	77'361	81'812	88'331	95'646	103'861	113'105	123'544	135'356	148'742	163'943		
8					72'350	75'605	79'007	83'552	90'210	97'681	106'071	115'511	126'173	138'236	151'906	167'432		
9					73'404	76'707	80'159	84'770	91'526	99'105	107'618	117'196	128'013	140'251	154'123	169'874		
10					74'459	77'810	81'311	85'989	92'841	100'530	109'165	118'880	129'853	142'267	156'338	172'315		
11					75'514	78'913	82'463	87'207	94'157	101'954	110'712	120'565	131'693	144'283	158'553	174'757		
12					76'569	80'016	83'616	88'426	95'473	103'379	112'259	122'249	133'534	146'299	160'768	177'199		
13					77'624	81'117	84'768	89'644	96'788	104'803	113'806	123'934	135'373	148'315	162'983	179'640		
14					78'679	82'220	85'920	90'863	98'104	106'228	115'352	125'618	137'213	150'331	165'198	182'082		
15					79'735	83'323	87'073	92'082	99'419	107'652	116'899	127'303	139'053	152'347	167'413	184'524		
16					80'790	84'425	88'225	93'300	100'735	109'077	118'446	128'988	140'893	154'363	169'630	186'965		
17					81'845	85'528	89'376	94'518	102'050	110'501	119'992	130'672	142'733	156'379	171'845	189'408		
18					82'900	86'631	90'528	95'736	103'367	111'926	121'539	132'357	144'573	158'395	174'060	191'849		
19					83'502	87'260	91'187	96'433	104'118	112'740	122'423	133'320	145'625	159'547	175'325	193'244		
20					84'106	87'891	91'846	97'129	104'870	113'554	123'307	134'282	146'676	160'699	176'592	194'640		
21					84'708	88'521	92'504	97'825	105'622	114'369	124'191	135'245	147'727	161'851	177'858	196'034		
22					85'312	89'150	93'163	98'522	106'373	115'183	125'075	136'207	148'779	163'003	179'123	197'430		
23					85'915	89'781	93'820	99'218	107'125	115'996	125'959	137'170	149'831	164'155	180'390	198'825		
24					86'517	90'411	94'479	99'914	107'876	116'810	126'843	138'133	150'882	165'307	181'655	200'221		
25					87'121	91'041	95'138	100'611	108'629	117'624	127'727	139'095	151'933	166'459	182'921	201'615		
26					87'723	91'671	95'796	101'307	109'381	118'438	128'611	140'058	152'985	167'610	184'187	203'011		
zone 1					1'507	1'575	1'646	1'741	1'879	2'035	2'210	2'407	2'629	2'880	3'165	3'488		
zone 2					1'055	1'102	1'152	1'218	1'316	1'424	1'547	1'685	1'840	2'015	2'216	2'441		
zone 3					603	630	659	696	752	814	884	963	1'052	1'152	1'266	1'395		

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

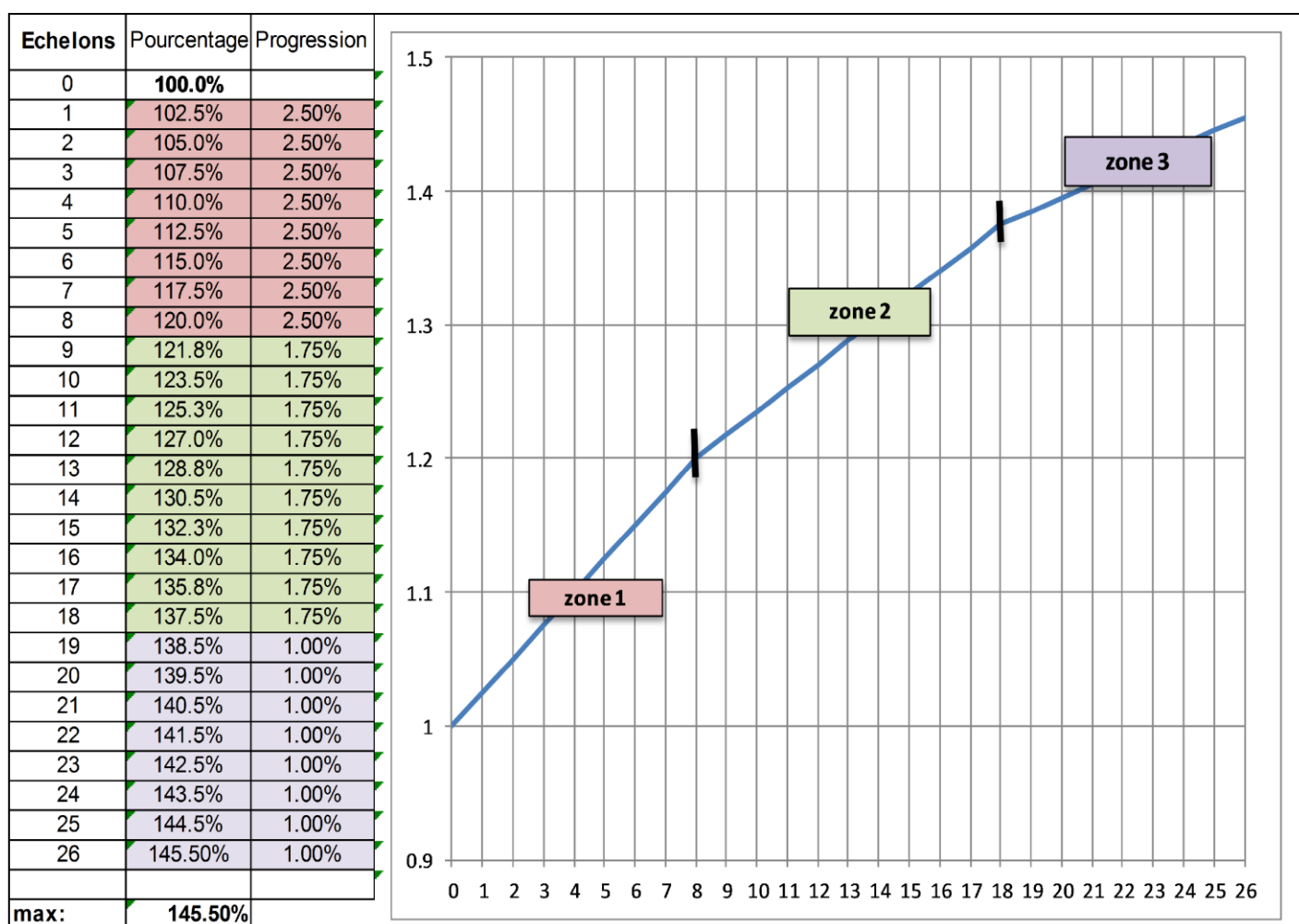
Age	Début de la formation de policier													
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
20	0													
21	1													
22	2	1												
23	3	2	1											
24	4	3	2	1										
25	5	4	3	2	1									
26	6	5	4	3	2	1								
27	7	6	5	4	3	2	1							
28	8	7	6	5	4	3	2	1						
29	9	8	7	6	5	4	3	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 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.