



PRÉAVIS

COMITE DE DIRECTION

N° 03/03.2026

ÉCHELLE DES TRAITEMENTS - RÉVISION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Préavis présenté au Conseil intercommunal en séance du 31 mars 2026.

**Première séance de commission : 30 avril 2026, à 18h30, à la salle de conférences de la Police
Région Morges, Av. des Pâquis 31 (2^e étage), à Morges.**

TABLE DES MATIERES

1	PRÉAMBULE	3
2	BASES LÉGALES	3
3	BREF RAPPEL DE L'HISTORIQUE.....	4
4	CONTEXTE	5
5	COMPARATIF DES GRILLES SALARIALES EN VIGUEUR.....	5
6	PROPOSITION DE NOUVELLE GRILLE SALARIALE.....	6
	6.1 DÉCLINAISON DE LA VARIANTE ET COMPARATIF	6
	6.2 ANALYSE.....	8
	6.3 GRILLE SALARIALE COMPLÈTE.....	9
7	INCIDENCES FINANCIÈRES	10
8	CONCLUSION	10

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1 PRÉAMBULE

Le présent préavis traite de la révision de la Convention collective de travail (CCT), en particulier celle de l'échelle des traitements du personnel de la Police Région Morges (PRM). En effet, selon la Loi sur les communes, il est de la prérogative du Conseil intercommunal de valider la base de rémunération des employés.

Quant à la révision de la CCT elle-même, elle est prévue tous les 5 ans et est de la compétence du Comité de direction. Elle s'inscrit dès lors dans le cadre de négociations menées avec les employés (représentants du personnel). Les deux parties se sont accordées sur un ensemble de mesures, qui répond aux demandes du personnel et par rapport auxquelles il s'est déjà positionné favorablement.

Les références concernant les bases légales et leurs implications sont explicitées au point suivant.

2 BASES LÉGALES

Les rapports de travail entre le Comité de direction et les collaborateurs PRM se fondent sur un contrat, à l'exclusion de tout règlement de droit public. Ce sont, donc, les dispositions du Code des obligations (CO), en particulier les articles 356 à 358¹, qui s'appliquent en premier lieu aux dits rapports.

Par ailleurs, l'article 42, ch. 3², cité ci-dessous, indique que l'exécutif communal peut conclure des contrats de travail. Dans ces conditions, la convention collective de travail est donc du ressort du Comité de direction.

Art. 42

¹ Les attributions des municipalités s'exercent dans les limites déterminées par les lois et par les règlements communaux.

Elles concernent spécialement :

3. la nomination des collaborateurs et employés de la commune, la fixation de leur traitement et l'exercice du pouvoir disciplinaire (voir art. 4, ch. 9) ;

Il résulte explicitement de l'article 4 al.1, ch. 9³, cité ci-dessous, que l'organe délibérant est compétent pour délibérer sur le statut du personnel et la base de rémunération, ce par quoi il faut entendre pour cet objet, l'échelle de traitements du personnel. Dans notre cas particulier ceci signifie que le Conseil intercommunal de l'Association de communes PRM doit valider l'échelle de traitements.

Art. 4 Attributions

¹ Le conseil général ou communal délibère sur :

9. le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération ;

¹ Code des obligations 30.03.1911 (CO ; RS 211)

² Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

³ Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

Enfin, l'article 94 al. 2⁴ indique que les règlements doivent être soumis à l'approbation de l'Autorité cantonale. Dès lors que la convention ne constitue par un règlement au sens des dispositions précitées, elle n'a pas à être soumise à l'approbation de l'Autorité cantonale.

Art. 94 Règlements communaux ^{21, 33}

2 Les règlements imposés par la législation cantonale de même que les règlements ou dispositions de règlements qui confèrent des droits ou obligations aux autorités ou aux particuliers les uns à l'égard des autres n'ont force de loi qu'après avoir été approuvés par le chef de département concerné. L'article 109 de la loi du 16 mai 1989 sur l'exercice des droits politiques est applicable pour le surplus.

3 RAPPEL DE L'HISTORIQUE

En 2012, lors de sa création, l'Association de communes Police Région Morges (PRM) a repris, par souci de simplicité, la Convention collective de travail (CCT) de la Ville de Morges. Or, celle-ci n'étant pas adaptée aux spécificités du travail de police, PRM a dû, dans un second temps, élaborer sa propre CCT.

C'est ainsi que, la CCT PRM, conclue entre le Comité de direction, d'une part, et les représentants de la Fédération Suisse des Fonctionnaires de police (FSFP), section de la Côte, a été signée le 1^{er} septembre 2016, et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

La CCT est reconduite tous les cinq ans et peut faire l'objet de modifications avant l'échéance de son renouvellement. Dans ce contexte, des adaptations de son contenu ont été apportées en 2021 afin de répondre aux besoins identifiés depuis sa mise en œuvre, sans toutefois modifier la grille salariale.

Après près de neuf ans d'application, il apparaît nécessaire de mettre à jour certains articles afin de les aligner sur les évolutions légales en matière de droit du travail, en particulier la grille salariale, demeurée inchangée depuis sa création.

Les différents entretiens menés, à ce jour, dans le cadre de recrutements externes, mettent en évidence des différences salariales entre les corps des Polices communales vaudoises. De manière générale, il ressort que la grille salariale PRM est inférieure à la moyenne. L'objectif général de la présente démarche est de rapprocher les salaires appliqués par PRM de ceux en vigueur au sein des autres corps de polices communales.

La LOPV (Loi sur l'Organisation Policière Vaudoise) prévoit une unification des statuts à son article 52. Des considérations financières et la difficulté de revoir l'ensemble des conditions des policiers du Canton empêchent l'application stricto sensu de cette disposition. Néanmoins, certains corps de police ont revu leur grille salariale de manière autonome de sorte de se rapprocher de la grille cantonale. C'est ainsi que des démarches faites par les corps de police vaudois tendent ainsi à éviter que de grands écarts se forment entre les polices et la police cantonale.

⁴ Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

4 CONTEXTE

La CCT doit être renouvelée avant le 1^{er} janvier 2027. Par lettre du xx.xx.2025, les syndicats ont émis des désirs de changement portant sur la valorisation de la grille salariale. Le CODIR et les représentants du syndicat et du personnel civil se sont rencontrés les 4 mars et 3 décembre 2025. Au cours de ces discussions, ils ont démontré que la classe 4 (d'agent à sergent) était trop basse par rapport aux autres corps de police et sur le fait que les échelons s'arrêtent au bout de 20 ans alors que les autres polices vont jusqu'à 25 ou 26 ans (voir tableau paragraphe 5).

Le CODIR a élaboré de nombreuses variantes de grille salariale pour finalement parvenir à en proposer une susceptible de convenir à l'ensemble du personnel, sans que cette revalorisation ne pèse les comptes de la PRM. C'est cette grille qui fait l'objet du présent préavis et qui a été acceptée par les représentants du personnel.

Ainsi, en cas de validation de cette grille par le Conseil intercommunal, l'accord de renouveler la CCT pour le 1^{er} janvier 2027 serait garanti. À défaut, les discussions seront à nouveau ouvertes et il est possible que la CCT ne soit pas renouvelée à temps, voire pas du tout.

Dans un tel cas, c'est le Code des Obligations (CO) qui s'appliquerait. Les conséquences de ne pas avoir de CCT seraient déstabilisantes pour les employés, poserait de nombreuses difficultés en termes de gestion du personnel et amènerait à de possibles départs vers d'autres corps. De plus, le but de la CCT, qui est de garantir la paix du travail, ne serait plus atteint ouvrant ainsi des possibilités d'actions non-désirées.

5 COMPARATIF DES GRILLES SALARIALES EN VIGUEUR

Une première analyse du positionnement de la grille salariale PRM a été réalisée avec celles des Corps de police suivants :

- POL (Police de l'Ouest lausannois)
- PNV (Police Nord Vaudois)
- EPOC (Police du Chablais vaudois)
- PEL (Association de communes Sécurité Est Lausannois).

Précisons, que ces montants ne tiennent pas compte des indemnités et primes. Cela dit, la plupart des corps ont des indemnités plus élevées que PRM ainsi qu'un nombre d'heures travaillées inférieur à PRM (42 heures/semaine). Dans les faits, les employés de ces Corps travaillent entre 40 et 41 heures par semaine, ce qui représente au moins une semaine de plus effectuée par les employés PRM. Si l'on tient compte qu'une semaine de travail représente une somme d'environ CHF 2000.00 pour une classe 4, la différence se creuse encore.

Pour paraître visuellement plus simple, dans le tableau ci-dessous, sont présentés les salaires minimums et maximums. En rouge, les montants les plus bas et au jaune, les « avant-derniers ».

Salaire minimum	PRM	POL	PNV	EPOC	PEL
agent	69 225.00	66 366.00	65 720.00	63 002.00	75 556.00
appointé	69 225.00	70 184.00	77 892.00	67 664.00	85 176.00
caporal	69 225.00	75 777.00	68 910.00	72 827.00	85 176.00
sergent	69 225.00	82 052.00	80 701.00	72 827.00	85 176.00
sgtm	75 335.00	89 100.00	75 291.00	78 630.00	104 403.00
adjudant	83 824.00	97 030.00	78 736.00	92 455.00	109 889.00
lieutenant	93 288.00	105 985.00	86 522.00	100 683.00	115 388.00
capitaine	107 549.00	127 602.00	91 881.00	109 976.00	115 388.00
commandant	129 311.00	140 643.00	103 366.00	120 490.00	134 602.00
salaire maximum	PRM	POL	PNV	EPOC	PEL
agent	104 520.00	96 562.00	104 532.00	91 352.00	118 131.00
appointé	104 520.00	102 117.00	104 532.00	98 085.00	127 751.00
caporal	104 520.00	110 256.00	110 119.00	105 599.00	127 751.00
sergent	104 520.00	119 386.00	115 977.00	114 016.00	127 751.00
sgtm	113 802.00	129 640.00	124 437.00	114 016.00	149 370.00
adjudant	123 094.00	141 179.00	149 560.00	134 059.00	157 274.00
lieutenant	136 992.00	154 209.00	162 055.00	159 467.00	162 760.00
capitaine	157 935.00	185 661.00	173 770.00	159 467.00	162 760.00
commandant	189 892.00	204 635.00	210 738.00	191 990.00	196 404.00

Le premier constat issu de ce comparatif est que le salaire minimum d'un agent à la PRM est supérieur à celui de la plupart des autres Corps de police. En revanche, il apparaît que PRM accuse rapidement un retard salarial à mesure que les années de service s'accumulent.

Ce décalage salarial s'explique principalement par deux facteurs :

- Premièrement, dans le reste du canton, les grilles salariales comptent 26 échelons, les collaborateurs bénéficiant d'un échelon par année, avec une progression financière plus importante.
- La grille salariale PRM comprend 40 échelons, avec une progression de deux échelons par année, pour un montant total toutefois inférieur à celui d'un seul échelon appliqué dans les autres corps.

6 PROPOSITION DE NOUVELLE GRILLE SALARIALE

6.1 COMPARATIF

Les parties employeur (Comité de direction) et employés (représentants du personnel) ont convenu de la grille salariale ci-dessous.

salaire maximum	PRM	POL	PNV	EPOC	PEL
agent	113'009.00	96'562.00	104'532.00	91'352.00	118'131.00
appointé	113'009.00	102'117.00	104'532.00	98'085.00	127'751.00
caporal	113'009.00	110'256.00	110'119.00	105'599.00	127'751.00
sergent	113'009.00	119'386.00	115'977.00	114'016.00	127'751.00
sgtm	122'018.00	129'640.00	124'437.00	114'016.00	149'370.00
adjudant	135'889.00	141'179.00	149'560.00	134'059.00	157'274.00
lieutenant	151'372.00	154'209.00	162'055.00	159'467.00	162'760.00
capitaine	174'577.00	185'661.00	173'770.00	159'467.00	162'760.00
commandant	205'920.00	204'635.00	210'738.00	191'990.00	196'404.00

- Grille introduite avec 2 échelons habituels en 2027.
- Reprise de la grille actuelle avec une augmentation dans la classe 4 uniquement de manière linéaire au lieu de décroissante, à partir de l'échelon 31 jusqu'à l'échelon 40 (premier tableau en CHF/mois et deuxième en % d'augmentation par rapport à l'échelon inférieur).

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	6'121	6'166	6'209	6'252	6'294	6'336	6'376	6'415	6'455	6'493
2	6'573	6'621	6'667	6'714	6'759	6'803	6'847	6'890	6'930	6'972
3	7'058	7'109	7'159	7'209	7'258	7'305	7'352	7'399	7'444	7'488
4	7'580	7'637	7'695	7'752	7'810	7'869	7'928	7'987	8'047	8'108
5	8'253	8'312	8'372	8'430	8'486	8'542	8'597	8'651	8'705	8'754
6	9'191	9'258	9'323	9'387	9'450	9'512	9'573	9'633	9'691	9'749
7	10'232	10'305	10'381	10'452	10'523	10'593	10'660	10'727	10'792	10'859
8	11'803	11'891	11'974	12'057	12'140	12'219	12'297	12'376	12'450	12'524
9	14'200	14'304	14'406	14'507	14'605	14'700	14'797	14'889	14'980	15'069

Echelle 2025	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Classe 4										
Progression actuelle %	0.744	0.726	0.72	0.689	0.672	0.654	0.637	0.633	0.604	0.588
en CHF	7 578	7 633	7 688	7 740	7 792	7 843	7 892	7 942	7 990	8 037
Progression nouvelle grille %	0.783	0.750	0.750	0.750	0.750	0.750	0.750	0.750	0.750	0.750
en CHF	7 580	7 637	7 695	7 752	7 810	7 869	7 928	7 987	8 047	8 108

- Création des échelons 41 à 50 pour toutes les classes avec une progression équitable à 0,7 %, sauf pour la classe 9 à 0,5%.

	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	6'538	6'584	6'630	6'677	6'723	6'770	6'818	6'866	6'914	6'962
2	7'021	7'070	7'119	7'169	7'219	7'270	7'321	7'372	7'424	7'476
3	7'540	7'593	7'646	7'700	7'754	7'808	7'863	7'918	7'973	8'029
4	8'164	8'222	8'279	8'337	8'395	8'454	8'513	8'573	8'633	8'693
5	8'815	8'877	8'939	9'002	9'065	9'128	9'192	9'256	9'321	9'386
6	9'817	9'886	9'955	10'025	10'095	10'166	10'237	10'309	10'381	10'453
7	10'935	11'012	11'089	11'166	11'244	11'323	11'402	11'482	11'563	11'644
8	12'612	12'700	12'789	12'878	12'969	13'059	13'151	13'243	13'335	13'429
9	15'144	15'220	15'296	15'373	15'450	15'527	15'604	15'682	15'761	15'840

Progression

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5

6.2 ANALYSE

Cette variante permet d'augmenter les salaires des collaborateurs ayant accumulé un certain nombre d'années de fidélité. De plus, en ne modifiant pas la grille actuelle en dehors de la classe 4 jusqu'à l'échelon 30, elle préserve les échelons inférieurs, actuellement favorables à PRM en termes d'attractivité.

Enfin, l'ajout des échelons 41 à 50 pour l'ensemble des classes constitue un réel acquis social, permettant de rapprocher la grille salariale PRM de celles de la majorité des autres Corps de police, dont celle du Canton qui compte 25 à 26 échelons.

Cette mesure contribue également à valoriser l'expérience et la transmission du savoir auprès des jeunes collaborateurs, un élément central dans la perspective de développement futur.

6.3 GRILLE SALARIALE COMPLÈTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4'309	4'386	4'465	4'540	4'613	4'686	4'756	4'828	4'896	4'963
2	4'622	4'708	4'790	4'871	4'952	5'029	5'106	5'181	5'256	5'329
3	4'961	5'052	5'140	5'228	5'314	5'398	5'479	5'562	5'641	5'718
4	5'325	5'422	5'518	5'613	5'705	5'795	5'884	5'970	6'057	6'140
5	5'795	5'900	6'006	6'108	6'208	6'308	6'404	6'499	6'593	6'684
6	6'448	6'567	6'684	6'798	6'910	7'021	7'130	7'235	7'340	7'443
7	7'176	7'311	7'440	7'567	7'691	7'814	7'933	8'051	8'167	8'281
8	8'273	8'425	8'577	8'724	8'869	9'011	9'149	9'285	9'420	9'552
9	9'947	10'133	10'313	10'489	10'663	10'834	11'002	11'167	11'327	11'486
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5'029	5'094	5'158	5'221	5'282	5'342	5'401	5'460	5'515	5'572
2	5'400	5'470	5'537	5'605	5'673	5'737	5'801	5'863	5'924	5'984
3	5'795	5'870	5'943	6'015	6'086	6'157	6'225	6'291	6'357	6'421
4	6'224	6'304	6'382	6'462	6'537	6'612	6'685	6'757	6'829	6'897
5	6'774	6'862	6'949	7'032	7'116	7'198	7'278	7'356	7'434	7'509
6	7'542	7'640	7'738	7'832	7'924	8'015	8'105	8'193	8'279	8'362
7	8'392	8'501	8'609	8'715	8'817	8'919	9'019	9'117	9'212	9'305
8	9'680	9'806	9'930	10'052	10'172	10'289	10'404	10'517	10'628	10'737
9	11'642	11'793	11'943	12'089	12'234	12'376	12'514	12'650	12'782	12'914
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5'626	5'681	5'734	5'784	5'835	5'885	5'935	5'983	6'028	6'076
2	6'042	6'101	6'157	6'213	6'266	6'321	6'373	6'424	6'475	6'525
3	6'485	6'547	6'608	6'668	6'727	6'784	6'842	6'897	6'952	7'006
4	6'965	7'031	7'098	7'162	7'225	7'286	7'348	7'407	7'466	7'523
5	7'584	7'655	7'728	7'798	7'867	7'933	8'000	8'064	8'129	8'192
6	8'446	8'527	8'606	8'683	8'760	8'836	8'909	8'982	9'053	9'122
7	9'397	9'489	9'578	9'665	9'750	9'835	9'917	9'997	10'077	10'154
8	10'843	10'947	11'050	11'150	11'250	11'347	11'441	11'534	11'626	11'715
9	13'043	13'168	13'292	13'413	13'532	13'649	13'763	13'876	13'985	14'093
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	6'121	6'166	6'209	6'252	6'294	6'336	6'376	6'415	6'455	6'493
2	6'573	6'621	6'667	6'714	6'759	6'803	6'847	6'890	6'930	6'972
3	7'058	7'109	7'159	7'209	7'258	7'305	7'352	7'399	7'444	7'488
4	7'580	7'637	7'695	7'752	7'810	7'869	7'928	7'987	8'047	8'108
5	8'253	8'312	8'372	8'430	8'486	8'542	8'597	8'651	8'705	8'754
6	9'191	9'258	9'323	9'387	9'450	9'512	9'573	9'633	9'691	9'749
7	10'232	10'305	10'381	10'452	10'523	10'593	10'660	10'727	10'792	10'859
8	11'803	11'891	11'974	12'057	12'140	12'219	12'297	12'376	12'450	12'524
9	14'200	14'304	14'406	14'507	14'605	14'700	14'797	14'889	14'980	15'069
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	6'538	6'584	6'630	6'677	6'723	6'770	6'818	6'866	6'914	6'962
2	7'021	7'070	7'119	7'169	7'219	7'270	7'321	7'372	7'424	7'476
3	7'540	7'593	7'646	7'700	7'754	7'808	7'863	7'918	7'973	8'029
4	8'164	8'222	8'279	8'337	8'395	8'454	8'513	8'573	8'633	8'693
5	8'815	8'877	8'939	9'002	9'065	9'128	9'192	9'256	9'321	9'386
6	9'817	9'886	9'955	10'025	10'095	10'166	10'237	10'309	10'381	10'453
7	10'935	11'012	11'089	11'166	11'244	11'323	11'402	11'482	11'563	11'644
8	12'612	12'700	12'789	12'878	12'969	13'059	13'151	13'243	13'335	13'429
9	15'144	15'220	15'296	15'373	15'450	15'527	15'604	15'682	15'761	15'840

7 INCIDENCES FINANCIÈRES

Cette nouvelle grille salariale implique un coût supplémentaire à mettre au budget 2027 de CHF 70'525.00 (+0.61% de la masse salariale).

L'association de commune Police Région Morges est un employeur de 99.9 ETP. Cette augmentation, en chiffre, représente une augmentation théorique linéaire de CHF 54.30 mensuel par employé, charges comprises. Cette hausse déploiera ses effets principalement sur tous les employés ayant plus de 20 ans de service (17 employés), ainsi que sur une catégorie de policier qui actuellement souffre de la comparaison avec les autres corps de police.

8 CONCLUSION

Afin de permettre à la PRM de se positionner comme un employeur attractif, de valider les discussions entre les syndicats et l'Association de commune visant à valider la CCT 2027-2032, de garantir la paix du travail et au vu de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE LA PRM

- vu le préavis du Comité de direction,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'adopter la nouvelle échelle des traitements.

Adopté par le Comité de direction dans sa séance du 19 mars 2026.

au nom du Comité de direction
le président la secrétaire suppléante

Laurent Pellegrino

Régine Holbing

Annexe(s) : échelle des traitements

Avenant N° 5 à la Convention collective du 1^{er} juillet 2021

ECHELLE DES TRAITEMENTS

ARTICLE 1 CLASSIFICATION

L'échelle des traitements est composée de 9 classes. Chacune des 9 classes est divisée en 40 échelons au maximum.

Chaque fonction est évaluée par le CODIR, sur la base de la description de fonction du poste. Elle prend en compte notamment la nature des tâches, les responsabilités ainsi que les aptitudes nécessaires (savoir-faire et savoir-être) pour occuper la fonction et non pas le titre ou les diplômes du titulaire.

L'évaluation de la fonction range le poste dans l'une des 9 classes de l'échelle des traitements. La classification du poste, avec les minimums et les maximums, figure sur la description de fonction acceptée par le CODIR et signée par le collaborateur.

Principe :

- | | |
|--------------|---|
| A : Classe 1 | regroupe les fonctions qui ne demandent pas de formation professionnelle. |
| B : Classe 2 | regroupe les fonctions semi-qualifiées. Par fonction semi-qualifiée, on entend le fait que le titulaire du poste ne soit pas titulaire d'un Certificat fédéral de capacité (CFC), mais qu'il a suivi une formation interne ou externe conséquente non reconnue, nécessaire à l'exercice de la fonction, ou que l'employé exerce des responsabilités nettement plus importantes que celles de la classe 1. |
| C : Classe 3 | regroupe les fonctions pour lesquelles il est requis au minimum un CFC ou une expérience jugée équivalente et qui ne demandent pas une spécialisation particulière, ni une pratique courante et régulière d'une langue étrangère, ni n'assure la formation d'apprentis en tant que « formateur en entreprise » au bénéfice de l'attestation cantonale. Cette classe sera aussi attribuée à l'employé qui aura réussi la formation certifiante d'Assistant de sécurité publique. |
| D : Classe 4 | regroupe les fonctions pour lesquelles le titulaire doit être au bénéfice d'un CFC ou d'une expérience jugée équivalente et exercer une fonction avec des spécialisations qui nécessitent de suivre régulièrement une formation continue nécessaire à l'exercice de la fonction et qui assure des responsabilités ou la |

formation d'apprentis en tant que « formateur en entreprise » au bénéfice de l'attestation cantonale. Cette classe sera aussi attribuée à l'employé qui aura réussi le brevet fédéral de policier.

E : Classe 5 regroupe des fonctions de spécialistes avec un niveau de formation supérieure (niveau ES au minimum) ou une expérience jugée équivalente, ou d'encadrement, qui répond aux conditions de la classe 4.

Les cadres policiers promus dans cette classe doivent accomplir et réussir le cours de conduite I (CCI) de l'Institut Suisse de Police (ISP).

F : Classe 6 regroupe les fonctions de spécialistes pour lesquelles il est demandé une formation universitaire ou HES ou une formation professionnelle supérieure (niveau maîtrise) avec plusieurs années d'expérience.

Cette classe sera aussi attribuée pour les fonctions assurant la direction d'un secteur important avec conduite de personnel, le titulaire devant être au bénéfice d'une formation ES au minimum ou d'une formation professionnelle supérieure (niveau maîtrise) avec plusieurs années d'expérience.

Les cadres policiers promus dans cette classe doivent accomplir et réussir le cours de conduite II (CCII) de l'ISP.

G : Classe 7 regroupe les fonctions de spécialistes pour lesquelles il est demandé une formation universitaire ou HES.

Cette classe sera aussi attribuée pour les fonctions assurant la direction d'un secteur important avec conduite de personnel, le titulaire devant être au bénéfice d'une formation HES au minimum, ou jugée équivalente pour la fonction.

Les cadres policiers promus dans cette classe doivent accomplir et réussir le Certificate of Advanced Studies pour la conduite des engagements de police (CAS CEP) de l'ISP.

H : Classe 8 regroupe les fonctions qui demandent une licence universitaire, assurant la direction d'un Office ou de chef de service adjoint d'une grande direction, avec formation HES.

Les cadres policiers promus dans cette classe doivent accomplir et réussir le CAS CEP de l'ISP.

I : Classe 9 correspond à la fonction de Commandant de police. Les prérequis sont les mêmes que pour la classe 8.

ARTICLE 2 LIMITATION DU MAXIMA

Si un employé ne remplit pas toutes les exigences d'une fonction ou qu'il exerce une fonction réduite par rapport aux autres fonctions du même type, le maxima de la classe peut être bloqué sur décision du CODIR. Cette limitation de l'amplitude figurera sur la description de fonction de l'employé.

ARTICLE 3 AUGMENTATION DE SALAIRE

Le maxima de la classe peut être atteint par des augmentations ordinaires comprises entre 1 et 3 échelons, en fonction de la qualité et du volume de travail effectué par l'employé.

L'employé, dont les prestations de service sont insuffisantes, ne reçoit pas d'échelon. Cette mesure peut être répétée au maximum deux années consécutives. Le processus impliqué par une qualification insuffisante est défini au chapitre 8 de la CCT.

ARTICLE 4 COLLOCATION POUR ASPIRANT DE POLICE

Pendant la période de formation de base, le salaire des aspirants est fixé individuellement en fonction des accords en vigueur.

Au terme de la formation de base, il sera tenu compte des années d'expérience qui suivent l'obtention du CFC ou qui suivent la fin de la scolarité secondaire. Le temps de formation à l'Académie n'est pas pris en considération dans le calcul des années d'expérience. La collocation minimale correspond à l'échelon 3 de la classe salariale 4. Chaque année d'expérience est équivalente à un échelon de la classe salariale 4. Celui-ci s'additionne à la collocation minimale citée ci-dessus.

ARTICLE 5 PASSAGE D'UNE CLASSE À UNE AUTRE

Lorsque l'employé est appelé à prendre une fonction colloquée dans une classe supérieure et qu'il répond aux conditions déterminées par l'article 1 du présent avenant, notamment la nature des tâches, les responsabilités ainsi que les aptitudes nécessaires (savoir-faire et savoir-être), son salaire est adapté à la nouvelle classe dès la date d'entrée en fonction fixée par la décision du CODIR.

La nouvelle collocation est calculée selon le mode suivant :

- Sur la base de l'ancien salaire, l'employé sera colloqué au même montant ou à celui de l'échelon juste supérieur dans la nouvelle classe salariale.
- En addition à la collocation dans la nouvelle classe salariale, il y a une augmentation de 3 échelons ce qui définit le nouveau salaire de l'employé promu.

ARTICLE 6 ECHELLE DES TRAITEMENTS, VALABLE DÈS
LE 1^{ER} JANVIER 2025
107.2) (BASE 100 : DÉCEMBRE 2020)

(IPC)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4 309	4 386	4 465	4 540	4 613	4 686	4 756	4 828	4 896	4 963
2	4 622	4 708	4 790	4 871	4 952	5 029	5 106	5 181	5 256	5 329
3	4 961	5 052	5 140	5 228	5 314	5 398	5 479	5 562	5 641	5 718
4	5 325	5 422	5 518	5 613	5 705	5 795	5 884	5 970	6 057	6 140
5	5 795	5 900	6 006	6 108	6 208	6 308	6 404	6 499	6 593	6 684
6	6 448	6 567	6 684	6 798	6 910	7 021	7 130	7 235	7 340	7 443
7	7 176	7 311	7 440	7 567	7 691	7 814	7 933	8 051	8 167	8 281
8	8 273	8 425	8 577	8 724	8 869	9 011	9 149	9 285	9 420	9 552
9	9 947	10 133	10 313	10 489	10 663	10 834	11 002	11 167	11 327	11 486
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5 029	5 094	5 158	5 221	5 282	5 342	5 401	5 460	5 515	5 572
2	5 400	5 470	5 537	5 605	5 673	5 737	5 801	5 863	5 924	5 984
3	5 795	5 870	5 943	6 015	6 086	6 157	6 225	6 291	6 357	6 421
4	6 224	6 304	6 382	6 462	6 537	6 612	6 685	6 757	6 829	6 897
5	6 774	6 862	6 949	7 032	7 116	7 198	7 278	7 356	7 434	7 509
6	7 542	7 640	7 738	7 832	7 924	8 015	8 105	8 193	8 279	8 362
7	8 392	8 501	8 609	8 715	8 817	8 919	9 019	9 117	9 212	9 305
8	9 680	9 806	9 930	10 052	10 172	10 289	10 404	10 517	10 628	10 737
9	11 642	11 793	11 943	12 089	12 234	12 376	12 514	12 650	12 782	12 914
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5 626	5 681	5 734	5 784	5 835	5 885	5 935	5 983	6 028	6 076
2	6 042	6 101	6 157	6 213	6 266	6 321	6 373	6 424	6 475	6 525
3	6 485	6 547	6 608	6 668	6 727	6 784	6 842	6 897	6 952	7 006
4	6 965	7 031	7 098	7 162	7 225	7 286	7 348	7 407	7 466	7 523
5	7 584	7 655	7 728	7 798	7 867	7 933	8 000	8 064	8 129	8 192
6	8 446	8 527	8 606	8 683	8 760	8 836	8 909	8 982	9 053	9 122
7	9 397	9 489	9 578	9 665	9 750	9 835	9 917	9 997	10 077	10 154
8	10 843	10 947	11 050	11 150	11 250	11 347	11 441	11 534	11 626	11 715
9	13 043	13 168	13 292	13 413	13 532	13 649	13 763	13 876	13 985	14 093
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	6 121	6 166	6 209	6 252	6 294	6 336	6 376	6 415	6 455	6 493
2	6 573	6 621	6 667	6 714	6 759	6 803	6 847	6 890	6 930	6 972
3	7 058	7 109	7 159	7 209	7 258	7 305	7 352	7 399	7 444	7 488
4	7 579	7 634	7 689	7 742	7 794	7 845	7 895	7 945	7 993	8 040
5	8 253	8 312	8 372	8 430	8 486	8 542	8 597	8 651	8 705	8 754
6	9 191	9 258	9 323	9 387	9 450	9 512	9 573	9 633	9 691	9 749
7	10 232	10 305	10 381	10 452	10 523	10 593	10 660	10 727	10 792	10 859
8	11 803	11 891	11 974	12 057	12 140	12 219	12 297	12 376	12 450	12 524
9	14 200	14 304	14 406	14 507	14 605	14 700	14 797	14 889	14 980	15 069

Le salaire annuel est composé de 13 mensualités.

ARTICLE 7 ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement abroge et remplace celui du 1^{er} juillet 2021. Il fait partie intégrante de la Convention collective de travail et, à ce titre, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025.