

PREAVIS N° 04/2019

du Comité de direction

**AU CONSEIL INTERCOMMUNAL
de l'Association Police Lavaux**

concernant

**L'ADAPTATION DU STATUT DU PERSONNEL ET DE L'ECHELLE DES
SALAIRES (ANNEXE 3)**

Lutry, le 6 juin 2019

Table des matières

1.	OBJET DU PREAVIS	3
2.	DEROULEMENT DES TRAVAUX	3
3.	ADAPTATION DU STATUT DU PERSONNEL	3
3.1.	CLASSIFICATION DES FONCTIONS	3
3.2.	ADAPTATION DE L'ECHELLE DES SALAIRES	6
4.	INCIDENCE FINANCIERE	8
5.	MODIFICATIONS DU STATUT DU PERSONNEL	9
6.	ENTREE EN VIGUEUR DU NOUVEAU STATUT.....	10
7.	ANNEXES	11

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. OBJET DU PREAVIS

Dans le cadre de la mise en place de la police coordonnée, la LOPV (Loi sur l'organisation policière vaudoise) prévoit, à son article 25, la mise en place d'un statut unifié du policier.

Cette loi est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Le Conseil d'Etat, selon l'art. 52, avait 3 ans pour présenter son projet de statut unifié, ce qu'il ne respecte manifestement pas. De ce fait, plusieurs organisations ont révisé leurs statuts du personnel afin de garantir leur attractivité.

L'APOL a, quant à elle, hérité du statut du personnel de la Commune de Lutry. Si ces statuts paraissaient adaptés lors de la création de notre Association, il apparaît aujourd'hui qu'ils manquent de clarté et de transparence en comparaison avec les autres corps de police du Canton.

Depuis 2016, le CODIR discute avec la Commission du personnel pour trouver des moyens d'améliorer les conditions de travail et salariales. En juillet 2017, les conditions de travail ont pu être adaptées en octroyant 1 semaine de vacances supplémentaires ainsi que le passage de 42 à 40 heures de travail hebdomadaire.

Depuis le début de l'année 2018, une délégation du CODIR travaille pour proposer une adaptation de la classification des fonctions et de la grille salariale **qui soient admissibles pour le personnel et supportables financièrement pour l'organisation.**

Le projet est détaillé dans l'annexe 3 du présent préavis « *principes de rémunération* » ainsi que dans les annexes 1 et 3 du statut du personnel.

2. DEROULEMENT DES TRAVAUX

Le projet qui vous est proposé aujourd'hui est le fruit du travail de deux délégations qui représentaient les intérêts respectifs de l'employeur et de l'employé.

La délégation de l'employeur était composée de deux membres du CODIR et de la responsable des ressources humaines (RRH).

La délégation des employés, ou Commission du personnel, était composée de collaborateurs issus de toutes les fonctions existantes dans l'organisation.

3. ADAPTATION DU STATUT DU PERSONNEL

3.1. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Notre organisation comprend trois catégories de collaborateurs : le personnel policier, les Assistants de Sécurité Publique (ASP) et le personnel civil.

Actuellement, la classification des fonctions, héritée de la Commune de Lutry, est construite, pour le personnel policier, avec une logique de grades. Pour le personnel civil, certaines fonctions ne sont pas décrites et font l'objet « d'adaptations » lors de nouveaux engagements ou d'évolutions de postes.

Dans la nouvelle classification des fonctions, il est proposé de se départir des titres et grades afin de se concentrer sur des critères comme les compétences, les responsabilités et la formation.

Classification des fonctions

Classes	Policiers (ières)	Assistants (tes) Sécurité Publique	Employés (es) administratif et technique
Hors classe	Aspirant (e) policier	Aspirant(e) Assistant Sécurité Publique	Apprenti (e)
Collaborateurs			
1		Assistant Sécurité Publique	- Employé (e) aide technique - Assistant, aide de bureau ou équivalent - Employé (e) avec CFC dans un domaine technique
2		Assistant Sécurité Publique avec responsabilités particulières	- Employé (e) de commerce avec CFC ou équivalent - Employé (e) pour le service technique avec CFC + responsabilités particulières
3	- Policier sans responsabilité de conduite de personnel		- Secrétaire spécialisé (e) au bénéfice d'une formation d'employé (e) de commerce avec CFC ou équivalent + responsabilités particulières
Cadre I			
4	- Policier(ière) avec des responsabilités administratives particulières et/ou spécialisation dans un domaine précis. - Policier(ière) avec des responsabilités managériales en l'absence du Chef d'Unité. "Sergent-major"		- CFC d'employé de commerce ou équivalent, complété par une formation spécifique utile au poste. - Qualité des prestations, autonomie et capacité à remplacer le responsable ou répondant d'un secteur.
Cadre II			
5	Policier(ière) avec des responsabilités organisationnelles et managériales dans les Unités et la Proximité / Prévention. "Adjudant"		Responsable ou répondant d'un service administratif Exigences d'autonomie totale Responsabilités supérieures
Cadre supérieur			
6	Policier(ière) avec des responsabilités organisationnelles, managériales et administratives d'une division. Remplace le responsable ou répondant d'un secteur en l'absence de celui-ci. "Lieutenant/Premier-lieutenant"		Poste de spécialiste avec responsabilités, délégation de compétences, conduite de personnel.
Cadre dirigeant			
7	Chef(fe) de division ou service avec des missions stratégiques, organisationnelles, managériales et administratives. "Lieutenant / Premier-lieutenant / Capitaine / Major"		Chef(fe) de division ou service avec des missions stratégiques, organisationnelles, managériales et administratives.
Commandant			
8	Commandant(e) du Corps de police. "Major / Lieutenant-colonel / Colonel"		

De plus, actuellement, les fonctions sont colloquées en 28 classes salariales. Certaines fonctions reçoivent l'adjonction d'une lettre (A, B) selon l'expérience ou la responsabilité.

Dans la nouvelle classification, nous proposons également de réduire le nombre de classes salariales à 8 en proposant un taux de progression plus long, sur 32 ans.

Age	Début de la formation													
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
20	HC													
21	0	HC												
22	1	0	HC											
23	2	1	0	HC										
24	3	2	1	0	HC									
25	4	3	2	1	0	HC								
26	5	4	3	2	1	0	HC							
27	6	5	4	3	2	1	0	HC						
28	7	6	5	4	3	2	1	0	HC					
29	8	7	6	5	4	3	2	1	0	HC				
30	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	HC			
31	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	HC		
32	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	HC	
33	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	HC
34	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
35	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
36	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
37	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
38	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4
39	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5
40	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
41	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7
42	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8
43	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9
44	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10
45	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11
46	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12
47	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13
48	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14
49	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15
50	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
51	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17
52	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18
53	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19
54	32	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20
55	32	32	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21
56	32	32	32	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22
57	32	32	32	32	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23
58	32	32	32	32	32	32	31	30	29	28	27	26	25	24
59	32	32	32	32	32	32	32	31	30	29	28	27	26	25
60	32	32	32	32	32	32	32	32	31	30	29	28	27	26
61	32	32	32	32	32	32	32	32	32	31	30	29	28	27
62	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	31	30	29	28
63	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	31	30	29
64	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	31	30
65	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	31

Le résultat de cette proposition permet d'adapter les classes en fonction de notre organisation qui comprend trois catégories de collaborateurs : le personnel policier, les ASP et le personnel civil. Cette adaptation permet aussi d'éviter qu'une seule personne se trouve dans une classe.

Les deux parties sont unanimes pour convenir que cette nouvelle classification permet une collocation claire du personnel.

3.2. ADAPTATION DE L'ECHELLE DES SALAIRES

Afin de proposer une rémunération adaptée aux autres corps du Canton et supportable pour l'organisation, la grille salariale a été adaptée en conséquence avec une réévaluation des maxima de classe. Cette grille a été construite à la suite d'une analyse des principes de rémunération des autres corps de police du Canton. Elle tient compte de la réalité du marché et des spécificités de notre organisation.

Durant notre analyse, nous avons constaté des différences salariales importantes entre des collaborateurs présentant un profil similaire (âge, formation, expérience). Il semble que ces différences aient une cause principalement historique. Afin de corriger ces différences, une phase de transition est nécessaire.

Pour les collaborateurs dont le salaire actuel est inférieur à celui de la nouvelle échelle, la transition sera effectuée sur une ou deux années selon l'ampleur de rattrapage.

Pour les collaborateurs dont le salaire actuel est supérieur à celui de la nouvelle échelle, ceux-ci verront leur progression salariale bloquée jusqu'au moment où leur salaire sera conforme à la nouvelle échelle.

Enfin, les collaborateurs dont le salaire actuel dépasse le maximum de sa classe de collocation verra son salaire ajusté, conformément à la nouvelle échelle.

Classe	Salaire annuel		
	Minimum	Maximum	Annuité de base
Hors-Classe	59 839 CHF		
1	47 338 CHF	83 244 CHF	1 122 CHF
2	54 753 CHF	97 109 CHF	1 324 CHF
3	62 992 CHF	107 093 CHF	1 378 CHF
4	70 256 CHF	119 832 CHF	1 549 CHF
5	78 505 CHF	131 987 CHF	1 671 CHF
6	86 330 CHF	145 050 CHF	1 835 CHF
7	94 585 CHF	162 813 CHF	2 132 CHF
8	104 992 CHF	181 920 CHF	2 404 CHF

A titre de comparaison, le tableau* ci-dessous compare les salaires annuels maximums de l'échelle des salaires entre l'ancienne et la nouvelle grille. Il semble important de relever que le statut actuel permet de dé plafonner les maxima de + 20%. Cette possibilité sera supprimée avec ce projet.

Classe	ancienne échelle		nouvelle
	De	A	A
1	47 338 CHF	75 676 CHF	83 244 CHF
2	54 753 CHF	88 281 CHF	97 109 CHF
3	62 992 CHF	97 357 CHF	107 093 CHF
4	70 256 CHF	108 938 CHF	119 832 CHF
5	78 505 CHF	121 089 CHF	131 987 CHF
6	86 330 CHF	135 561 CHF	145 050 CHF
7	94 585 CHF	152 162 CHF	162 813 CHF
8	104 992 CHF	168 444 CHF	181 920 CHF

* Ce tableau est donné à titre indicatif.

La nouvelle échelle des salaires prévoit une augmentation continue des salaires entre le minima et le maxima sur 32 échelons. Le montant de l'échelon varie selon la zone dans laquelle se trouve le collaborateur. La progression est plus grande en début de carrière (pendant les 8 premières années), se stabilise durant les 10 suivantes et est diminuée en fin de carrière.

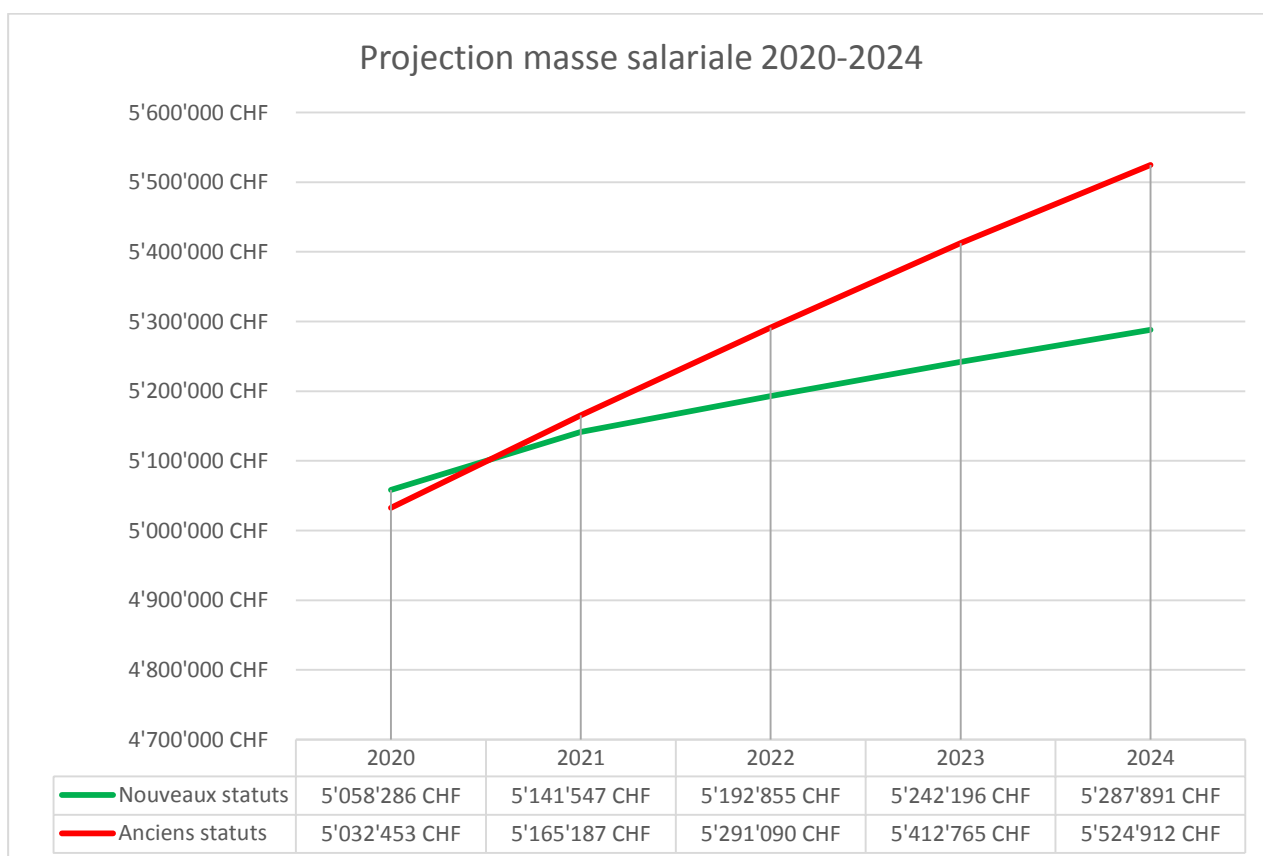
salaires annuels 13ème compris									
Echelons	Classes								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
0	47 338 CHF	54 753 CHF	62 992 CHF	70 256 CHF	78 505 CHF	86 330 CHF	94 585 CHF	104 992 CHF	Zone 1
1	49 133 CHF	56 871 CHF	65 197 CHF	72 735 CHF	81 179 CHF	89 266 CHF	97 996 CHF	108 838 CHF	
2	50 929 CHF	58 989 CHF	67 402 CHF	75 214 CHF	83 853 CHF	92 202 CHF	101 408 CHF	112 684 CHF	
3	52 724 CHF	61 106 CHF	69 607 CHF	77 692 CHF	86 527 CHF	95 138 CHF	104 819 CHF	116 531 CHF	
4	54 519 CHF	63 224 CHF	71 812 CHF	80 171 CHF	89 201 CHF	98 074 CHF	108 231 CHF	120 377 CHF	
5	56 314 CHF	65 342 CHF	74 017 CHF	82 650 CHF	91 876 CHF	101 010 CHF	111 642 CHF	124 224 CHF	
6	58 110 CHF	67 460 CHF	76 222 CHF	85 129 CHF	94 550 CHF	103 946 CHF	115 054 CHF	128 070 CHF	
7	59 905 CHF	69 578 CHF	78 427 CHF	87 608 CHF	97 224 CHF	106 882 CHF	118 465 CHF	131 916 CHF	
8	61 700 CHF	71 695 CHF	80 632 CHF	90 086 CHF	99 898 CHF	109 818 CHF	121 876 CHF	135 763 CHF	Zone 2
9	62 822 CHF	73 019 CHF	82 010 CHF	91 636 CHF	101 569 CHF	111 653 CHF	124 008 CHF	138 167 CHF	
10	63 944 CHF	74 343 CHF	83 389 CHF	93 185 CHF	103 240 CHF	113 488 CHF	126 141 CHF	140 571 CHF	
11	65 066 CHF	75 666 CHF	84 767 CHF	94 734 CHF	104 912 CHF	115 323 CHF	128 273 CHF	142 975 CHF	
12	66 188 CHF	76 990 CHF	86 145 CHF	96 283 CHF	106 583 CHF	117 158 CHF	130 405 CHF	145 379 CHF	
13	67 310 CHF	78 314 CHF	87 523 CHF	97 833 CHF	108 254 CHF	118 993 CHF	132 537 CHF	147 783 CHF	
14	68 433 CHF	79 637 CHF	88 901 CHF	99 382 CHF	109 926 CHF	120 828 CHF	134 669 CHF	150 187 CHF	
15	69 555 CHF	80 961 CHF	90 279 CHF	100 931 CHF	111 597 CHF	122 663 CHF	136 801 CHF	152 591 CHF	
16	70 677 CHF	82 284 CHF	91 657 CHF	102 480 CHF	113 268 CHF	124 498 CHF	138 933 CHF	154 995 CHF	
17	71 799 CHF	83 608 CHF	93 036 CHF	104 030 CHF	114 940 CHF	126 333 CHF	141 066 CHF	157 399 CHF	
18	72 921 CHF	84 932 CHF	94 414 CHF	105 579 CHF	116 611 CHF	128 168 CHF	143 198 CHF	159 803 CHF	Zone 3
19	73 658 CHF	85 802 CHF	95 319 CHF	106 597 CHF	117 709 CHF	129 374 CHF	144 599 CHF	161 383 CHF	
20	74 395 CHF	86 671 CHF	96 225 CHF	107 615 CHF	118 808 CHF	130 580 CHF	146 000 CHF	162 962 CHF	
21	75 133 CHF	87 541 CHF	97 131 CHF	108 633 CHF	119 906 CHF	131 786 CHF	147 401 CHF	164 542 CHF	
22	75 870 CHF	88 411 CHF	98 036 CHF	109 651 CHF	121 004 CHF	132 992 CHF	148 802 CHF	166 122 CHF	
23	76 607 CHF	89 281 CHF	98 942 CHF	110 669 CHF	122 102 CHF	134 198 CHF	150 203 CHF	167 702 CHF	
24	77 345 CHF	90 151 CHF	99 848 CHF	111 687 CHF	123 201 CHF	135 403 CHF	151 604 CHF	169 281 CHF	
25	78 082 CHF	91 020 CHF	100 753 CHF	112 705 CHF	124 299 CHF	136 609 CHF	153 006 CHF	170 861 CHF	
26	78 820 CHF	91 890 CHF	101 659 CHF	113 723 CHF	125 397 CHF	137 815 CHF	154 407 CHF	172 441 CHF	
27	79 557 CHF	92 760 CHF	102 565 CHF	114 741 CHF	126 496 CHF	139 021 CHF	155 808 CHF	174 021 CHF	
28	80 294 CHF	93 630 CHF	103 470 CHF	115 760 CHF	127 594 CHF	140 227 CHF	157 209 CHF	175 600 CHF	
29	81 032 CHF	94 500 CHF	104 376 CHF	116 778 CHF	128 692 CHF	141 433 CHF	158 610 CHF	177 180 CHF	
30	81 769 CHF	95 369 CHF	105 281 CHF	117 796 CHF	129 790 CHF	142 639 CHF	160 011 CHF	178 760 CHF	
31	82 506 CHF	96 239 CHF	106 187 CHF	118 814 CHF	130 889 CHF	143 844 CHF	161 412 CHF	180 340 CHF	
32	83 244 CHF	97 109 CHF	107 093 CHF	119 832 CHF	131 987 CHF	145 050 CHF	162 813 CHF	181 920 CHF	

4. INCIDENCE FINANCIERE

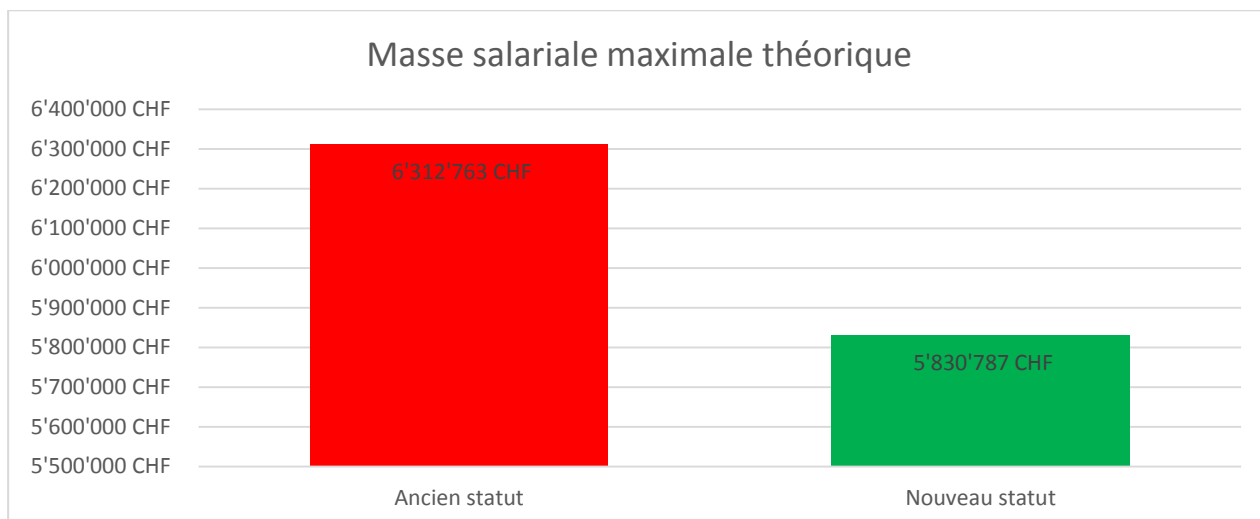
Comme précisé en introduction, ce projet a pour but de proposer une adaptation qui soit admissible pour les deux parties et qui assure la pérennité de notre organisation.

Cette modification de l'échelle des salaires entrainera une incidence financière légèrement négative sur le budget de fonctionnement 2020 (+ CHF 26'000.-). Néanmoins, du fait de l'adaptation raisonnable des maxima salariaux et l'étalement dans le temps des augmentations de salaires, nous planifions une baisse de la masse salariale totale de l'ordre de CHF 237'000.- à l'horizon 2024, en admettant que la structure actuelle n'évolue pas et que les collaborateurs restent en poste.

Afin de lisser la revalorisation des salaires, le rattrapage des postes sous-évalués s'effectuera sur 1 à 2 exercices (2020-2021). Les postes surévalués seront bloqués jusqu'à ce qu'ils soient à nouveau en phase avec la nouvelle échelle.



La masse salariale maximale théorique subit également une baisse d'environ 8%. Nous entendons par masse salariale maximale théorique, la masse salariale dans le cas où chaque poste de l'organisation serait occupé par un collaborateur rétribué au maximum de sa classe respective.



5. MODIFICATIONS DU STATUT DU PERSONNEL

En contrepartie des légères augmentations de salaires, le CODIR vous propose de modifier le règlement du personnel en supprimant la possibilité de dé plafonner les salaires. Actuellement, 20 collaborateurs sur 54 bénéficient ou bénéficieraient en 2020 de ce dé plafonnement.

L'article 24 est donc modifié comme suit :

Ancien	Nouveau
Le salaire de base est fixé selon l'échelle adoptée par le CODIR.	Le salaire de base est fixé selon l'échelle annexée aux présents statuts.
Le Comité de direction est compétent pour modifier l'échelle des salaires, en application des dispositions relatives à l'adaptation au renchérissement selon l'article 31.	Le Comité de direction est compétent pour modifier l'échelle des salaires, en application des dispositions relatives à l'adaptation au renchérissement selon l'article 29.
Afin de permettre à un employé de progresser dans son salaire alors qu'il a atteint le maximum de sa classification, le Comité de direction peut, de cas en cas et sur la base de l'évaluation annuelle, dépasser de 20% au plus les maxima de l'échelle des salaires.	

L'article 62 n'étant plus nécessaire, il est proposé de l'abroger.

Ancien	Nouveau
<p>Dès l'entrée en vigueur du présent statut, les employés engagés en application du statut du personnel communal de Lutry entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et ceux au bénéfice d'un contrat de droit privé sont engagés par contrat de droit public.</p> <p>Le Comité de direction soumet à chaque employé un contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 2 du présent statut avec effet au 1^{er} janvier 2011 et lui accorde un délai d'un mois pour le signer. Le refus de l'employé de signer le contrat de travail pouvant raisonnablement être exigé de lui est assimilé à une démission.</p>	Abrogé

Pour permettre l'entrée en vigueur du nouveau statut, il est également nécessaire de modifier l'article 65 :

Ancien	Nouveau
Le présent statut entre en vigueur rétroactivement au 1 ^{er} janvier 2011	<p>Le présent statut entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il annule et remplace le statut du 1^{er} janvier 2011 ainsi que toutes ses dispositions d'application.</p> <p>Les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur du présent règlement resteront régis par le règlement du 1^{er} janvier 2011 et ses dispositions d'application jusqu'à la fin des rapports de travail en cas de refus du collaborateur de signer le nouveau contrat de travail.</p>

6. ENTREE EN VIGUEUR DU NOUVEAU STATUT

L'entrée en vigueur du nouveau statut du personnel est prévue au 1^{er} janvier 2020.

Dans l'intervalle, le profil de chaque collaborateur sera analysé et fera l'objet d'un entretien.

Dans le courant du mois de septembre, chaque collaborateur se verra proposer un nouveau contrat de travail (congé-modification). En cas de non-signature, le collaborateur sera réputé démissionnaire au 31 décembre 2019.

	2019												2020											
	T1			T2			T3			T4			T1			T2			T3			T4		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Présentation au personnel					1 ^{er} mai																			
Préavis au CI								4 juillet																
Validation par le CE																								
Entretiens individuels																								
Envoi du congé-modification																								
Entrée en vigueur des nouveaux statuts																								

En conclusion, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre la décision suivante :

Le Conseil intercommunal de l'Association Police Lavaux

1. Vu le préavis No 04/2019 du Comité de direction,
2. Vu le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet qui a été porté à l'ordre du jour,

décide

1. d'adopter le nouveau statut du personnel,
2. de valider l'échelle des salaires,
3. de fixer leur entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

7. ANNEXES

1. Statut du personnel
2. Annexe 1 au statut du personnel (classification des fonctions)
3. Annexe 3 au statut du personnel (échelle des salaires)
4. Principes de rémunération

Ainsi adopté en séance du 4 juillet 2019.