



Avenant N° 5 à la Convention collective du 1<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> JANVIER 2023  
104.6) (BASE 100 : DÉCEMBRE 2020)

(IPC)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	4 202	4 278	4 354	4 427	4 499	4 570	4 639	4 708	4 775	4 840
<b>2</b>	4 508	4 591	4 671	4 751	4 829	4 905	4 980	5 053	5 126	5 197
<b>3</b>	4 838	4 927	5 013	5 099	5 182	5 265	5 344	5 424	5 502	5 577
<b>4</b>	5 193	5 288	5 382	5 474	5 564	5 652	5 739	5 823	5 907	5 989
<b>5</b>	5 652	5 755	5 858	5 957	6 055	6 152	6 246	6 339	6 430	6 519
<b>6</b>	6 289	6 405	6 519	6 631	6 740	6 848	6 954	7 057	7 159	7 259
<b>7</b>	7 000	7 130	7 256	7 380	7 501	7 621	7 738	7 853	7 966	8 077
<b>8</b>	8 069	8 218	8 365	8 509	8 650	8 789	8 924	9 057	9 188	9 317
<b>9</b>	9 703	9 883	10 059	10 231	10 401	10 568	10 731	10 892	11 049	11 203
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>1</b>	4 905	4 968	5 031	5 092	5 152	5 210	5 268	5 325	5 379	5 434
<b>2</b>	5 267	5 335	5 401	5 467	5 532	5 595	5 657	5 718	5 777	5 836
<b>3</b>	5 652	5 725	5 796	5 867	5 936	6 005	6 071	6 136	6 200	6 263
<b>4</b>	6 070	6 148	6 225	6 302	6 376	6 449	6 520	6 590	6 660	6 727
<b>5</b>	6 607	6 693	6 777	6 859	6 941	7 020	7 099	7 175	7 251	7 324
<b>6</b>	7 356	7 452	7 547	7 639	7 729	7 818	7 905	7 991	8 075	8 156
<b>7</b>	8 185	8 292	8 397	8 500	8 600	8 700	8 797	8 892	8 985	9 076
<b>8</b>	9 442	9 565	9 686	9 805	9 922	10 036	10 148	10 258	10 366	10 472
<b>9</b>	11 355	11 503	11 649	11 792	11 933	12 071	12 206	12 339	12 468	12 596
	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>1</b>	5 487	5 540	5 592	5 642	5 691	5 740	5 788	5 835	5 880	5 926
<b>2</b>	5 893	5 950	6 005	6 059	6 112	6 165	6 216	6 266	6 315	6 364
<b>3</b>	6 325	6 386	6 445	6 504	6 561	6 617	6 673	6 727	6 780	6 833
<b>4</b>	6 793	6 858	6 923	6 986	7 047	7 107	7 167	7 225	7 282	7 338
<b>5</b>	7 397	7 467	7 537	7 606	7 673	7 738	7 803	7 866	7 929	7 990
<b>6</b>	8 237	8 317	8 394	8 470	8 544	8 618	8 690	8 761	8 830	8 897
<b>7</b>	9 166	9 255	9 342	9 427	9 510	9 592	9 673	9 751	9 829	9 904
<b>8</b>	10 576	10 678	10 778	10 876	10 973	11 067	11 160	11 250	11 340	11 427
<b>9</b>	12 722	12 844	12 965	13 083	13 199	13 313	13 424	13 534	13 642	13 747
	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
<b>1</b>	5 970	6 014	6 056	6 098	6 139	6 179	6 219	6 257	6 295	6 333
<b>2</b>	6 411	6 458	6 503	6 548	6 592	6 636	6 678	6 720	6 760	6 800
<b>3</b>	6 883	6 934	6 983	7 031	7 079	7 125	7 171	7 217	7 260	7 303
<b>4</b>	7 392	7 446	7 499	7 551	7 602	7 651	7 701	7 749	7 796	7 842
<b>5</b>	8 050	8 108	8 166	8 223	8 277	8 332	8 385	8 438	8 490	8 538
<b>6</b>	8 965	9 030	9 094	9 156	9 218	9 278	9 338	9 396	9 453	9 509
<b>7</b>	9 980	10 052	10 125	10 195	10 264	10 332	10 398	10 463	10 527	10 591
<b>8</b>	11 513	11 598	11 679	11 761	11 841	11 919	11 995	12 071	12 144	12 216
<b>9</b>	13 851	13 952	14 052	14 150	14 246	14 339	14 433	14 523	14 612	14 699

Le salaire annuel est composé de 13 mensualités.

#### ARTICLE 7 ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement abroge et remplace celui du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Il fait partie intégrante de la Convention collective de travail et, à ce titre, entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.