



PRÉAVIS

COMITE DE DIRECTION

N° 03/04.2016

ECHELLE DES TRAITEMENTS DE LA NOUVELLE CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

**Préavis présenté au Conseil intercommunal en séance du 12 avril 2016.**

**Première séance de commission : jeudi 28 avril 2016, à 18h30, à la salle de conférences de la Police Région Morges, Place Saint-Louis 2 (1<sup>er</sup> étage), 1110 Morges.**

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>BASES LÉGALES .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>BREF RAPPEL DE L'HISTORIQUE.....</b>	<b>4</b>
	<b>3.1 UNE SEULE ÉCHELLE DES TRAITEMENTS.....</b>	<b>5</b>
	<b>3.2 CONSÉQUENCES FINANCIÈRES.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>5</b>

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

## 1 PRÉAMBULE

Le présent préavis traite de la nouvelle échelle de traitement du personnel de la Police Région Morges (PRM). Ce changement s'inscrit dans le cadre des négociations entre l'employeur (Comité de direction) et les employés (représentants du personnel), en vue de la mise en place de la nouvelle Convention collective de travail (CCT) au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les deux parties se sont accordées sur un ensemble de mesures, qui répond aux demandes du personnel et qui rend la PRM concurrentielle sur le marché de travail. Une des mesures importantes pour atteindre ces objectifs est l'augmentation de l'échelle de traitement de CHF 100.00.

De plus, il s'agit d'unifier le traitement du personnel en ayant, dans le futur, plus qu'une seule échelle de traitement et non pas deux, comme cela est le cas aujourd'hui. La validation de l'échelle de traitement est, donc, un préalable impératif dans le processus de concrétisation de la nouvelle CCT.

Selon la Loi sur les communes, il est de la prérogative du Conseil intercommunal de valider la base de rémunération des employés. 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 de la 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 358<sup>1</sup>, qui s'appliquent en premier lieu aux dits rapports.

Par ailleurs, l'article 42, ch. 3<sup>2</sup>, 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 CODIR.

### **Art. 42**

*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. 9<sup>3</sup>, 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

---

<sup>1</sup> Code des obligations 30.03.1911 (CO ; RS 211)

<sup>2</sup> Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

<sup>3</sup> Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

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 ;*

Enfin, l'article 94 al. 2<sup>4</sup> 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** <sup>21, 33</sup>

*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 BREF RAPPEL DE L'HISTORIQUE**

La Convention collective de travail de la Ville de Morges, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, et reprise par la PRM, a été conclue entre la Municipalité de Morges, d'une part, et les syndicats :

- Syndicat Suisse des Services publics,
- Fédération Suisse des Fonctionnaires de police (FSFP), section de la Côte,
- Union des Employés de l'Administration Communale de Morges,

d'autre part.

Lors de sa création, la PRM a repris la CCT de la Ville de Morges, par simplicité. Or, celle-ci n'est pas adaptée aux spécificités du travail de police et prévoit des instances et des processus inapplicables à la PRM, comme par exemple la Commission consultative du personnel et la Commission paritaire. La première citée, doit être composée de 7 membres, un représentant par direction municipale, quant à la seconde elle doit être constituée de 3 représentants de l'employeur et un représentant par syndicat signataire.

La nouvelle version de la CCT de la Ville de Morges est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour une durée de 5 ans. A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, la CCT de la Ville de Morges est reconduite de 5 ans en 5 ans. Cependant, elle peut être dénoncée par la partie employée, à la majorité, pour son échéance, moyennant un préavis de six mois. A ce stade, la FSFP a déjà annoncé qu'elle ne signera pas la reconduction de la CCT de la Ville de Morges en l'état.

Les différents entretiens menés, à ce jour, dans le cadre de recrutements externes, font apparaître d'importantes disparités salariales entre les corps de police vaudois. De manière

---

<sup>4</sup> Loi sur les communes 28.02.1956 (LC ; 175.11)

générale, il apparaît que la grille des salaires et le montant des indemnités offerts par la PRM sont inférieurs à la moyenne. Ces faits ont été confirmés par une analyse comparative de l'Association des Chefs des Polices Municipales Vaudoises (ACPMV). Il résulte de cette analyse que la PRM se situe, en fonction de la catégorie du personnel, entre la 5<sup>e</sup> et la 7<sup>e</sup> place sur les 9 corps de police de l'ACPMV.

L'objectif général de la nouvelle CCT PRM est de situer la PRM entre la 3<sup>e</sup> et la 5<sup>e</sup> place de ce classement. L'augmentation de l'échelle des traitements de CHF 100.00 est une des mesures importantes pour atteindre cet objectif.

### 3.1 UNE SEULE ÉCHELLE DES TRAITEMENTS

Il existe actuellement deux échelles des traitements: l'avenant N° 5 et N° 5bis (selon annexes). L'avenant N° 5bis offre un supplément de CHF 50.00 pour tous les collaborateurs qui bénéficiaient d'un contrat de droit administratif (statut de fonctionnaire) au 31 décembre 2006.

Dans un souci d'équité et de simplicité de traitement, il est proposé d'avoir un avenant unique et donc une seule échelle des traitements valable pour tous les collaborateurs. Une augmentation de CHF 100.00 dans l'échelle des traitements de l'avenant N° 5 et de CHF 50.00 dans l'échelle des traitements de l'avenant N° 5bis, permettra d'atteindre les objectifs précités et d'unifier le traitement des collaborateurs.

### 3.2 CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

La majoration de CHF 100.00 de l'échelle des traitements de l'avenant N° 5 a pour conséquence une augmentation globale pour la PRM d'un montant de CHF 68'250.00 par année, sur une masse salariale de CHF 7'700'714.00 (donnée 2015). Ce montant se structure de la manière suivante :

42 ETP x (13 x CHF 100.00) = CHF 54'600.00 (42 ETP sous le régime de l'avenant N° 5)

21 ETP x (13 x CHF 50.00) = CHF 13'650.00 (21 ETP sous le régime de l'avenant N° 5bis)

**Total** **CHF 68'250.00**

## 4 CONCLUSION

Afin d'atteindre les objectifs posés dans le cadre de nouvelle CCT de la PRM et de positionner la PRM comme un employeur attractif et vu 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 24 mars 2016.**

au nom du Comité de direction  
le président                      la secrétaire

Daniel Buache

Pili Perez

Annexe(s) : échelles des traitements N<sup>os</sup> 5 (article 5) et 5bis (article 6) de la Ville de Morges  
nouvelle échelle des traitements PRM

**Article 5 Echelle des traitements, valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (IPC 99.8)**  
 (base 100 : décembre 2011)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3'959	4'033	4'106	4'177	4'246	4'315	4'382	4'448	4'513	4'576
2	4'255	4'335	4'413	4'490	4'565	4'639	4'711	4'782	4'852	4'921
3	4'574	4'660	4'743	4'826	4'906	4'986	5'063	5'140	5'215	5'288
4	4'917	5'009	5'100	5'188	5'275	5'360	5'444	5'526	5'607	5'686
5	5'360	5'460	5'559	5'655	5'750	5'843	5'934	6'024	6'112	6'198
6	5'976	6'088	6'198	6'306	6'412	6'516	6'618	6'718	6'816	6'913
7	6'663	6'788	6'910	7'030	7'147	7'263	7'376	7'487	7'596	7'703
8	7'696	7'840	7'982	8'121	8'257	8'391	8'522	8'650	8'777	8'901
9	9'274	9'448	9'618	9'785	9'949	10'110	10'268	10'423	10'575	10'724

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4'639	4'700	4'760	4'819	4'877	4'933	4'989	5'044	5'097	5'150
2	4'988	5'054	5'118	5'182	5'244	5'305	5'365	5'424	5'481	5'538
3	5'360	5'431	5'500	5'568	5'635	5'701	5'765	5'828	5'890	5'951
4	5'764	5'840	5'914	5'988	6'060	6'130	6'199	6'267	6'334	6'399
5	6'283	6'366	6'447	6'527	6'606	6'682	6'758	6'832	6'905	6'976
6	7'007	7'100	7'191	7'280	7'367	7'453	7'537	7'620	7'701	7'780
7	7'808	7'911	8'013	8'112	8'209	8'305	8'399	8'491	8'581	8'669
8	9'022	9'141	9'258	9'373	9'486	9'596	9'704	9'811	9'915	10'017
9	10'871	11'014	11'155	11'293	11'429	11'562	11'693	11'821	11'946	12'070

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5'201	5'252	5'302	5'351	5'398	5'445	5'492	5'537	5'581	5'625
2	5'593	5'648	5'701	5'754	5'805	5'856	5'905	5'954	6'001	6'048
3	6'011	6'070	6'127	6'184	6'239	6'293	6'347	6'399	6'450	6'501
4	6'463	6'526	6'588	6'649	6'708	6'766	6'824	6'880	6'935	6'989
5	7'046	7'114	7'182	7'248	7'313	7'376	7'439	7'500	7'560	7'619
6	7'858	7'935	8'010	8'083	8'155	8'226	8'296	8'364	8'431	8'496
7	8'756	8'842	8'926	9'008	9'088	9'167	9'245	9'321	9'396	9'469
8	10'118	10'216	10'313	10'408	10'501	10'592	10'682	10'769	10'856	10'940
9	12'191	12'309	12'426	12'540	12'652	12'762	12'870	12'976	13'080	13'182

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	5'668	5'710	5'751	5'791	5'831	5'870	5'908	5'945	5'982	6'018
2	6'094	6'139	6'183	6'226	6'269	6'311	6'352	6'392	6'431	6'470
3	6'550	6'599	6'646	6'693	6'739	6'784	6'828	6'872	6'914	6'956
4	7'042	7'094	7'145	7'195	7'244	7'292	7'340	7'386	7'432	7'476
5	7'677	7'733	7'789	7'844	7'897	7'950	8'001	8'052	8'102	8'149
6	8'561	8'624	8'686	8'746	8'806	8'864	8'922	8'978	9'033	9'087
7	9'542	9'612	9'682	9'750	9'816	9'882	9'946	10'009	10'071	10'132
8	11'023	11'105	11'184	11'263	11'340	11'415	11'489	11'562	11'633	11'702
9	13'282	13'380	13'476	13'571	13'664	13'754	13'844	13'931	14'017	14'101

**Article 6 Echelle des traitements, valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (IPC 99.8)**  
 (base 100 : décembre 2011) comprenant le supplément de salaires prévu à  
 l'article 5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4'009	4'083	4'156	4'227	4'296	4'365	4'432	4'498	4'563	4'626
2	4'305	4'385	4'463	4'540	4'615	4'689	4'761	4'832	4'902	4'970
3	4'624	4'710	4'793	4'876	4'956	5'036	5'113	5'190	5'264	5'338
4	4'967	5'059	5'150	5'238	5'325	5'410	5'494	5'576	5'657	5'736
5	5'410	5'510	5'609	5'705	5'800	5'893	5'984	6'074	6'162	6'248
6	6'026	6'138	6'248	6'356	6'462	6'566	6'668	6'768	6'866	6'963
7	6'713	6'838	6'960	7'080	7'197	7'313	7'426	7'537	7'646	7'753
8	7'746	7'890	8'032	8'171	8'307	8'441	8'572	8'700	8'827	8'951
9	9'324	9'498	9'668	9'835	9'999	10'160	10'318	10'473	10'625	10'774

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4'689	4'750	4'810	4'869	4'926	4'983	5'039	5'093	5'147	5'203
2	5'038	5'104	5'168	5'232	5'294	5'355	5'415	5'474	5'531	5'588
3	5'410	5'481	5'550	5'618	5'685	5'751	5'815	5'878	5'940	6'001
4	5'814	5'890	5'964	6'038	6'110	6'180	6'249	6'317	6'384	6'449
5	6'333	6'416	6'497	6'577	6'656	6'732	6'808	6'882	6'955	7'026
6	7'057	7'150	7'241	7'330	7'417	7'503	7'587	7'670	7'751	7'830
7	7'858	7'961	8'062	8'162	8'259	8'355	8'448	8'540	8'631	8'719
8	9'072	9'191	9'308	9'423	9'535	9'646	9'754	9'861	9'965	10'067
9	10'921	11'064	11'205	11'343	11'479	11'612	11'743	11'871	11'996	12'120

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5'251	5'302	5'352	5'401	5'448	5'495	5'541	5'587	5'631	5'675
2	5'643	5'698	5'751	5'804	5'855	5'906	5'955	6'004	6'051	6'098
3	6'061	6'120	6'177	6'234	6'289	6'343	6'397	6'449	6'500	6'551
4	6'513	6'576	6'638	6'699	6'758	6'816	6'874	6'930	6'985	7'039
5	7'096	7'164	7'232	7'298	7'363	7'426	7'489	7'550	7'610	7'669
6	7'908	7'985	8'060	8'133	8'205	8'276	8'346	8'414	8'481	8'546
7	8'806	8'892	8'975	9'058	9'138	9'217	9'295	9'371	9'446	9'519
8	10'168	10'266	10'363	10'458	10'551	10'642	10'732	10'819	10'906	10'990
9	12'241	12'359	12'476	12'590	12'702	12'812	12'920	13'026	13'130	13'232

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	5'718	5'759	5'801	5'841	5'881	5'920	5'958	5'995	6'032	6'068
2	6'144	6'189	6'233	6'276	6'319	6'361	6'402	6'442	6'481	6'520
3	6'600	6'649	6'696	6'743	6'789	6'834	6'878	6'921	6'964	7'006
4	7'092	7'144	7'195	7'245	7'294	7'342	7'390	7'436	7'482	7'526
5	7'727	7'783	7'839	7'894	7'947	8'000	8'051	8'102	8'151	8'199
6	8'611	8'674	8'736	8'796	8'856	8'914	8'972	9'028	9'083	9'137
7	9'591	9'662	9'731	9'800	9'866	9'932	9'996	10'059	10'121	10'182
8	11'073	11'155	11'234	11'313	11'390	11'465	11'539	11'612	11'683	11'752
9	13'332	13'430	13'526	13'621	13'714	13'804	13'894	13'981	14'067	14'151



# Echelle des traitements nouvelle CCT PRM (IPC 99.8)

(base 100 : décembre 2011)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4'059	4'133	4'206	4'277	4'346	4'415	4'482	4'548	4'613	4'676
2	4'355	4'435	4'513	4'590	4'665	4'739	4'811	4'882	4'952	5'021
3	4'674	4'760	4'843	4'926	5'006	5'086	5'163	5'240	5'315	5'388
4	5'017	5'109	5'200	5'288	5'375	5'460	5'544	5'626	5'707	5'786
5	5'460	5'560	5'659	5'755	5'850	5'943	6'034	6'124	6'212	6'298
6	6'076	6'188	6'298	6'406	6'512	6'616	6'718	6'818	6'916	7'013
7	6'763	6'888	7'010	7'130	7'247	7'363	7'476	7'587	7'696	7'803
8	7'796	7'940	8'082	8'221	8'357	8'491	8'622	8'750	8'877	9'001
9	9'374	9'548	9'718	9'885	10'049	10'210	10'368	10'523	10'675	10'824

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4'739	4'800	4'860	4'919	4'977	5'033	5'089	5'144	5'197	5'250
2	5'088	5'154	5'218	5'282	5'344	5'405	5'465	5'524	5'581	5'638
3	5'460	5'531	5'600	5'668	5'735	5'801	5'865	5'928	5'990	6'051
4	5'864	5'940	6'014	6'088	6'160	6'230	6'299	6'367	6'434	6'499
5	6'383	6'466	6'547	6'627	6'706	6'782	6'858	6'932	7'005	7'076
6	7'107	7'200	7'291	7'380	7'467	7'553	7'637	7'720	7'801	7'880
7	7'908	8'011	8'113	8'212	8'309	8'405	8'499	8'591	8'681	8'769
8	9'122	9'241	9'358	9'473	9'586	9'696	9'804	9'911	10'015	10'117
9	10'971	11'114	11'255	11'393	11'529	11'662	11'793	11'921	12'046	12'170

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5'301	5'352	5'402	5'451	5'498	5'545	5'592	5'637	5'681	5'725
2	5'693	5'748	5'801	5'854	5'905	5'956	6'005	6'054	6'101	6'148
3	6'111	6'170	6'227	6'284	6'339	6'393	6'447	6'499	6'550	6'601
4	6'563	6'626	6'688	6'749	6'808	6'866	6'924	6'980	7'035	7'089
5	7'146	7'214	7'282	7'348	7'413	7'476	7'539	7'600	7'660	7'719
6	7'958	8'035	8'110	8'183	8'255	8'326	8'396	8'464	8'531	8'596
7	8'856	8'942	9'026	9'108	9'188	9'267	9'345	9'421	9'496	9'569
8	10'218	10'316	10'413	10'508	10'601	10'692	10'782	10'869	10'956	11'040
9	12'291	12'409	12'526	12'640	12'752	12'862	12'970	13'076	13'180	13'282

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	5'768	5'810	5'851	5'891	5'931	5'970	6'008	6'045	6'082	6'118
2	6'194	6'239	6'283	6'326	6'369	6'411	6'452	6'492	6'531	6'570
3	6'650	6'699	6'746	6'793	6'839	6'884	6'928	6'972	7'014	7'056
4	7'142	7'194	7'245	7'295	7'344	7'392	7'440	7'486	7'532	7'576
5	7'777	7'833	7'889	7'944	7'997	8'050	8'101	8'152	8'202	8'249
6	8'661	8'724	8'786	8'846	8'906	8'964	9'022	9'078	9'133	9'187
7	9'642	9'712	9'782	9'850	9'916	9'982	10'046	10'109	10'171	10'232
8	11'123	11'205	11'284	11'363	11'440	11'515	11'589	11'662	11'733	11'802
9	13'382	13'480	13'576	13'671	13'764	13'854	13'944	14'031	14'117	14'201