

VD_OMNI GE.2018.0009 vom 9. Juli 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-07-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0009

FR: VD_OMNI GE.2018.0009 du 9 juillet 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0009 del 9 luglio 2019

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Administration générale | Recours d'un fonctionnaire lausannois contre une décision de la Commission de recours individuel admettant partiellement son recours et modifiant sa classification. Rejet du grief de violation du droit d'être entendu en ce sens que la décision ne serait pas suffisamment motivée. Rejet des réquisitions de preuve du recourant. Les pièces dont il requiert la production sont pour l'essentiel des documents internes à l'administration. Il n'indique de plus pas clairement ce qu'il entend prouver par la production de ces pièces. Rappel de la jurisprudence selon laquelle il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. En l'espèce, il n'apparaît pas que les points attribués à plusieurs des critères d'évaluation des fonctions violeraient l'art. 35 RPAC ou relèveraient d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de l'autorité intimée. Pas non plus de violation du principe de l'égalité de traitement. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 al. 1 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette dernière peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). A teneur de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles de recevabilité énoncées à l'art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC précité. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

a) Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. Selon lui, la décision contestée ne serait pas motivée et, à supposer la motivation implicite, la documentation figurant sur le site intranet de la Ville de Lausanne ne serait pas consultable. Il serait en outre impossible de vérifier " si l'allocation des points permet d'atteindre le résultat annoncé ", le fonctionnement de la méthode GFO n'étant pas expliqué. b) Les art. 33 ss LPA-VD concrétisent dans la loi les garanties consacrées aux art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et 27 al. 2 de la Constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst.-VD; BLV 101.01). D'après l'art. 42

al. 1 LPA-VD, la décision contient notamment l'indication des faits, des règles juridiques et des motifs sur lesquels elle s'appuie (let. c). Le droit d'être entendu implique en particulier pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse la comprendre et l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 I 135 consid. 2.1; 141 V 557 consid. 3.2.1; 138 I 232 consid. 5.1; 137 II 266 consid. 3.2). La motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêts TF 2C_1132/2018 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). c) En l'espèce, la décision de la Commission de recours individuel contient un exposé des faits essentiels. Pour le surplus, la commission a retenu que si le classement du poste du recourant dans la chaîne 330 au niveau 4 ne tenait pas correctement compte des spécificités du métier de prestataire funéraire, notamment s'agissant des sollicitations psychologiques qu'il implique, une collocation dans la chaîne 331 au niveau 5 apparaissait en revanche correcte. La commission a pour le surplus répondu aux griefs du recourant, en reprenant un à un les critères dont il estimait qu'ils n'étaient pas notés à leur juste valeur, et elle a exposé pour quels motifs elle rejetait ces griefs. Elle a également exposé les raisons pour lesquelles elle estimait que la différence de positionnement entre le poste de prestataire funéraire aux Pompes funèbres officielles et celui d'employé du Centre funéraire de Montoie se justifiait. La décision contestée apparaît donc suffisamment motivée. Pour le surplus, les points attribués aux différents critères d'évaluation pour le profil adapté ayant servi à classer le poste du recourant et la question de savoir si la collocation de ce poste au niveau 5 de la chaîne 331 est correcte relèvent du fond du litige.

E. 3

a) Le recourant requiert par ailleurs, à titre de mesures d'instruction, la production par la Ville de Lausanne de tous les éléments ayant conduit à la décision de collocation ou qui sont en relation avec celle-ci, en particulier tous les travaux, analyses, notes et/ou expertises relatifs à son descriptif de poste et à la fonction qui lui est attribuée, les modalités de détermination des niveaux d'exigence, soit les critères précis et chiffrés de différenciation entre une série de qualificatifs qu'il énumère, ainsi que les points alloués pour les exigences qui lui sont applicables et ceux attribués aux collaborateurs du Centre funéraire de Montoie et aux autres fonctions de la chaîne 331 (pour une énumération exhaustive de ses réquisitions, il est renvoyé au recours, p. 6 et 7). Le recourant demande également la mise en œuvre d'une inspection locale en ce sens qu'une délégation de la Cour l'accompagnerait durant l'exercice de ses tâches quotidiennes. b) Les parties participent à l'administration des preuves (art. 34 al. 1 LPA-VD). A ce titre, elles peuvent notamment présenter des offres de preuve au plus tard jusqu'à la clôture de l'instruction (art. 34 al. 2 let. e LPA-VD). L'autorité n'est toutefois pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (art. 28 al. 2 LPA-VD). Elle doit examiner les allégués de fait et de droit et administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence (art. 34 al. 3 LPA-VD). Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la

décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1; 134 I 140 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3; 130 II 425 consid. 2.1). Le droit de consulter le dossier (cf. art. 35 al. 1 LPA-VD) s'étend à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 132 II 485 consid. 3.2; 129 I 85 consid. 4.1). Le droit de prendre connaissance du dossier, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., n'est toutefois pas absolu; il ne s'étend en particulier pas aux documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a; 122 I 153 consid. 6a). Sont considérées comme tels les pièces qui ne constituent pas des moyens de preuve pour le traitement du cas, mais qui servent au contraire exclusivement à la formation interne de l'opinion de l'administration et sont destinées à un usage interne. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre ne soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci n'ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 129 IV 141 consid. 3.3.1). c) En l'occurrence, le tribunal s'estime suffisamment renseigné par le dossier, en particulier par le profil adapté produit par le Service du personnel devant la commission de recours, par les descriptifs de fonctions relatifs aux fonctions de la chaîne 331 - Travaux professionnels - Généraliste, niveau 5 et niveau 6, ainsi que par les descriptifs de poste des employés des Pompes funèbres officielles et du Centre funéraire de Montoie. S'agissant des pièces dont la production est requise par le recourant en lien avec l'application de la méthode GFO pour déterminer le niveau du poste, il s'agit pour l'essentiel de notes et documents internes à l'administration qui sont en principe exclus du droit de consulter le dossier. En outre, le recourant n'indique pas clairement ce qu'il entend prouver par la production des pièces litigieuses ni en quoi les informations détenues par la municipalité qui ont servi à la classification du poste occupé par le recourant seraient pertinentes pour l'issue du litige. La formulation utilisée dans sa requête (" tous les travaux, analyses, notes et/ou expertises ...") laisse plutôt penser que le recourant se livre à une "fishing expedition". Or, dans la mesure où le recourant invoque une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 98 al. 1 let. b LPA-VD) et requiert l'administration de nouveaux moyens de preuve devant la cour de céans, il lui appartient également d'explicitier les faits qu'il entend établir au moyen de ceux-ci (ATF 8C_251/2011 du 19 décembre 2011 consid. 11, concernant l'obligation imposée au Conseil d'Etat du Canton de Vaud de produire certains documents dans une procédure devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale). En l'espèce, ni les pièces supplémentaires dont la production est requise par l'autorité concernée, ni la mise en œuvre d'une inspection locale n'apparaissent en conséquence nécessaires ou propres à influencer le sort de la cause, comme cela résulte des motifs qui suivent. Il n'est donc pas donné suite aux réquisitions de preuve du recourant.

E. 4

Sur le fond, le recourant conteste la classification du poste qu'il occupe dans la chaîne 331 - Travaux professionnels - Généraliste au niveau 5. Selon lui, ce poste devrait être colloqué au niveau 6. a) L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [LC; BLV 175.11]). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les collaborateurs et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC). En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, le recourant est soumis au RPAC. Conformément à l'art. 33 al. 1 RPAC, le traitement du fonctionnaire comprend le traitement de base (let. a), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis (let. c) ainsi que l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 RPAC prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire figurant à l'alinéa 1. Selon l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. A teneur de l'art. 36 al. 1 RPAC, la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat. Dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois (art. 36 al. 2 RPAC). L'art. 2 al. 1 des dispositions de droit transitoire du RPAC prévoit, pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, que l'ensemble du personnel de l'administration communale est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur, sous réserve d'exceptions qui ne trouvent pas application en l'espèce. Selon l'art. 4 des dispositions transitoires du RPAC, la Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'article 36 RPAC. Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (al. 2). b) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (cf. rapport-préavis n° 2016/14 du 3 mars 2016, pièce n° 101 autorité concernée, p. 5). La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Les compétences personnelles, sociale et de conduite représentent chacune 20%, et les sollicitations et conditions de travail 12%. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5). Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le guide de la grille des fonctions et des descriptifs de fonctions de la Ville de Lausanne de novembre 2016. Selon ce guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de la Ville de Lausanne dans un seul et unique document sous forme matricielle. Les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière uniforme selon les compétences et sollicitations nécessaires à leur exercice. La grille des fonctions est composée de deux axes: - L'axe vertical " métiers " se découpe en 6 branches

d'activités et 25 domaines professionnels recouvrant les missions et responsabilités de la Ville de Lausanne. Chaque domaine est composé de plusieurs chaînes. - L'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence. Le guide de la grille des fonctions de la Ville de Lausanne définit la chaîne de fonctions en ces termes: " Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine ". Le niveau est décrit comme l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations, la grille des fonctions comptant 16 niveaux et le niveau 16 étant le plus exigeant. Quant à la fonction, elle est l'association d'une chaîne et d'un niveau d'exigences, à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques (cf. aussi arrêt CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2b). c) La chaîne 331 - Travaux professionnels - Généraliste se divise en trois niveaux, soit les niveaux 5 à 7. Comme cela ressort de la décision de la commission, l'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. L'addition des points donne un total comportant des différences suivant les fonctions, ce qui a permis de les répartir, quelles qu'elles soient et aussi différentes que soient les responsabilités et les exigences qui leur sont propres, entre les seize niveaux de la classification salariale, selon le total obtenu pour chaque fonction (cf. arrêt GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2b). Les différences entre les niveaux 5 et 6 de la chaîne 331 - Travaux professionnels - Généraliste sont les suivantes (cf. descriptif de fonction de la chaîne 331 - Travaux professionnels - Généraliste, pièce n° 6 recourant): - Formations de base et complémentaire: seule une formation de niveau CFC (I) est nécessaire pour le niveau 5, alors qu'une " formation professionnelle complémentaire " en plus de la formation de niveau CFC (I) est exigée pour le niveau 6. - Savoir-faire / Connaissances de l'organisation / Aptitudes physiques: le niveau 5 exige un savoir-faire approfondi lié à " un contexte particulier ", le niveau 6 un savoir-faire approfondi lié à " un contexte particulier / une discipline ". - Compétences personnelles: le niveau 5 prévoit des tâches ou situations " similaires, largement connues " et se succédant à une fréquence peu élevée, tandis que pour le niveau 6 les tâches ou situations sont " très peu diversifiées, connues " et se succèdent également à une fréquence peu élevée. - Compétences sociales: à cet égard, les descriptifs de fonctions prévoient la diffusion de messages au contenu simple, d'une sensibilité modérée, " à un cercle de destinataires relativement homogène " pour le niveau 5 et " à un cercle de destinataires moyennement hétérogène " pour le niveau 6. Par ailleurs, le niveau 5 exige l'" échange d'informations simples ", au sein de petits groupes, avec des intérêts et/ou des objectifs similaires, alors que le niveau

E. 6

implique l'" échange d'informations " et la " résolution de problèmes très simples ", au sein de petits groupes, avec des intérêts et/ou des objectifs similaires. - Sollicitations et conditions de travail: pour le niveau 5 les sollicitations physiques sont " relativement fortes " et relativement fréquentes, alors qu'elles sont seulement " plutôt élevées " et relativement fréquentes pour le niveau 6. d) Appelés à se prononcer en appel sur des décisions rendues par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) dans le cadre du nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud, les juges

cantonaux ont rappelé qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (arrêts CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 13 mars 2015/126; CACI 22 mars 2013/166, publié in JdT 2013 III 104 consid. 5e; CREC I

E. 7

a) Le recourant critique par ailleurs l'évaluation du critère compétence à diriger. Il soutient qu'il serait attendu de lui qu'il prenne sur les lieux de levées de corps des décisions adéquates et qu'il donne à ce titre les instructions nécessaires à l'ensemble des intervenants, en particulier à la personne qui l'accompagne et aux diverses personnes appartenant aux services d'urgence. L'absence totale de valorisation de ce critère, qui devrait être noté à 1 ou 2 selon l'échelle appliquée par la ville, violerait également l'art. 35 RPAC. Dans la décision attaquée, la commission de recours a retenu que le descriptif du poste du recourant ne prévoit aucune responsabilité de conduite. Selon l'autorité intimée, la tâche incombant au recourant est assimilable à la transmission d'informations liées aux activités de prestataires funéraire. La notation de 0 point relative à la compétence à diriger serait donc correcte. b) Le critère compétence à diriger est retenu pour les fonctions nécessitant des compétences de conduite et l'on distingue à cet égard la conduite hiérarchique, la conduite de projet et la conduite par directives professionnelles. La conduite par directives professionnelles, en particulier, est définie comme il suit dans le guide de la grille des fonctions (p. 14): " Conduite par directives professionnelles Exigences requises par la fonction à donner des instructions (directives professionnelles) en tant que personne de référence auprès d'un nombre variable d'intervenant-e-s de fonctions plus ou moins diverses. On entend par directives professionnelles des instructions données lors d'interventions ponctuelles et particulières qui nécessitent une coordination par une personne de référence. " c) A juste titre, le recourant ne prétend pas exercer de compétences de conduite hiérarchique, ni de conduite de projet. Pour le surplus, il ne ressort absolument pas du descriptif de sa fonction qu'il serait de sa responsabilité, lors de levées de corps, de donner des instructions ou des directives, au sens défini ci-dessus, à la personne qui l'accompagne, ni aux autres intervenants, notamment des services d'urgence, avec lesquels il est amené à collaborer. A l'instar de l'autorité concernée, le tribunal considère donc que les échanges qui ont lieu le cas échéant relèvent plutôt de la transmission d'informations relatives aux activités de prestataire funéraire que d'instructions données à des tiers à l'occasion d'interventions ponctuelles et particulières qui nécessitent une coordination par une personne de référence. Les niveaux 6 et 7 de la chaîne 331 ne prévoient d'ailleurs pas non plus l'allocation de points pour les critères de la compétence à diriger et de l'aide à la décision. La commission de recours n'a donc nullement abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le recourant n'exerce aucune de tâche de conduite.

E. 8

a) Le recourant reproche par ailleurs à l'autorité intimée d'avoir violé le principe d'égalité de traitement en ne classant pas sa fonction au niveau 6 de la chaîne 331, alors que les collaborateurs du Centre funéraire de Montoie sont colloqués à ce niveau. A cet égard, la Commission de recours individuel a retenu que l'examen des descriptifs des postes respectifs du recourant et des employés au centre funéraire révélait des différences dans les tâches effectuées, en particulier concernant la réception des familles (maître de cérémonie),

le transfert et la surveillance de l'état sanitaire des défunts et la gestion technique de la crémation. Selon la commission, ces différences, objectives et portant sur des éléments des descriptifs de postes qui ne sont pas accessoires, justifient une différence de positionnement. Le recourant fait valoir que les enjeux liés à la relation avec les familles et les proches lors de levées de corps sont aussi élevés que pour les fonctionnaires en charge de la réception des familles au centre funéraire, lorsque le corps a été déplacé et préparé. S'agissant du transfert des défunts, les problématiques seraient exactement identiques. Par ailleurs, si le recourant admet que la surveillance de l'état du défunt et la gestion de la crémation sont des problématiques propres au centre funéraire, les tâches y relatives n'engendreraient cependant pas des niveaux d'exigence drastiquement incomparables aux exigences propres à sa fonction. Dans ses déterminations sur le recours, l'autorité concernée expose que la fonction "employé-e au centre funéraire" a fait l'objet d'une notation dans le cadre de la phase d'évaluation des fonctions, de sorte qu'un profil spécifique existe pour cette fonction, dont la notation a abouti au niveau 6. Elle ajoute que lors du positionnement du poste du recourant, un contrôle de la cohérence transversale a été effectué avec les postes précités et a conduit à confirmer qu'une différence d'exigence nécessitait un positionnement distinct. A son avis, une notation plus importante se justifie pour les employés du Centre funéraire de Montoie, notamment concernant les compétences sociales.

b) De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; cf. aussi arrêt GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du TF 8C_634/2016 du 3 août 2017 consid. 10.2; cf. aussi arrêt CREC I 7 février 2019/1 consid. 4.2.3). Un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1; arrêt TF 8C_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; cf. aussi arrêt GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2).

c) En l'occurrence, il résulte des différentes descriptions de poste des employés au Centre

funéraire de Montoie que ceux-ci ont pour tâches principales (pondérées selon les descriptifs entre 20% et 35%) d'accueillir les usagers du centre funéraire, de fonctionner comme " maître de cérémonies ", d'incinérer les corps ainsi que de gérer les corps et les fleurs. Selon les descriptifs de poste, l'accueil des usagers nécessite d'assurer " un accueil de qualité en toutes circonstances et selon les sensibilités et les cultures des familles ", de " renseigne[r] les familles en deuil et le public " et de recevoir les partenaires extérieurs (entreprises de pompes funèbres, fleuristes, etc.). La fonction de " maître de cérémonies " implique en particulier de " collabore[r] avec les entreprises de pompes funèbres et les officiants à l'organisation et au bon déroulement des cérémonies funèbres ", d'être " à disposition des familles avant et après les cérémonies ", au besoin d'effectuer les annonces. L'incinération des corps consiste à " procède[r] à la crémation " et à " pilote[r] les installations techniques ". Les responsabilités des employés du centre funéraire sont donc différentes, à plusieurs égards et s'agissant de tâches essentielles, de celles des prestataires funéraires des Pompes funèbres officielles décrites sous lettre E ci-dessus. S'agissant en particulier des compétences sociales et du critère secondaire de la communication, dont la notation est critiquée par le recourant, les autorités intimées et concernées n'ont pas versé dans l'arbitraire ni violé le principe d'égalité de traitement en considérant que les exigences, notamment s'agissant des interactions avec les familles et proches en deuil, étaient plus élevées pour les employés du Centre funéraire de Montoie que pour les prestataires funéraires des Pompes funèbres officielles, au regard de leurs responsabilités respectives telles qu'elles résultent des descriptions de fonction. On ne saurait donc retenir une violation du principe de l'égalité de traitement, étant rappelé qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours individuel et que l'autorité judiciaire doit se montrer particulièrement prudente avant de modifier la classification d'une fonction, au risque de créer d'autres inégalités.

E. 9

Le recourant fait encore valoir qu'il serait impossible de vérifier si, selon les points attribués à chacun des critères d'évaluation de la fonction qu'il occupe, celle-ci a été correctement colloquée au niveau 5 de la chaîne 331, le fonctionnement de la méthode GFO n'ayant pas été expliqué. A cet égard, l'autorité concernée a exposé dans ses déterminations sur le recours que la cote, c'est-à-dire le nombre de points total pondéré, du profil adapté établi pour la fonction de prestataire funéraire (19.02) est comprise dans le spectre du niveau 5 (17.36 – 20.61). Ce grief doit donc être écarté.

E. 10

Il découle des considérants qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté et que la décision de la Commission de recours individuel du 7 novembre 2017 doit être confirmée. Vu le sort de la cause, les frais de justice, arrêtés à 500 fr. (art. 4 al. 1 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]), sont mis à la charge du recourant (art. 49 LPA-VD) et il n'est pas alloué de dépens (art. 55 et 56 LPA-VD).