

VD_OMNI GE.2018.0059 vom 20. August 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-08-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0059

FR: VD_OMNI GE.2018.0059 du 20 août 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0059 del 20 agosto 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 rejetant son recours et confirmant 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, le choix de la branche et du domaine ne viole pas l'art. 35 RPAC ni n'apparaît arbitraire. Il n'apparaît pas non plus 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 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 ", en particulier quel est l'effet de la réévaluation à la hausse des exigences s'agissant du savoir-faire et de l'autonomie sur le niveau du poste, 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. La commission a de plus expliqué les raisons pour lesquelles elle ne pouvait revenir sur le choix de la branche et du domaine. Elle a retenu que la nouvelle description de poste, qui reflète les tâches et responsabilités exercées par le recourant, devait être utilisée pour examiner le positionnement de son poste. Elle a admis que le critère compétence professionnelle devait être réévalué à la hausse par rapport au profil modèle retenu, considérant néanmoins que cette réévaluation, à elle seule et compte tenu des différences mineures constatées, ne conduisait pas au repositionnement du poste du recourant à un niveau supérieur. La commission a pour le surplus répondu aux griefs du recourant, en reprenant successivement 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 finalement retenu que le positionnement du poste du recourant au niveau 4 de la chaîne 441 était conforme à la méthode d'évaluation des fonctions, le niveau en question présentant une adéquation globale avec les tâches et responsabilités exercées par le recourant. La décision contestée apparaît donc suffisamment motivée. Pour le surplus, les points attribués pour les différents critères d'évaluation compte tenu des tâches et responsabilité assumées par le recourant et la question de savoir si la collocation du poste qu'il occupe au niveau 4 de la chaîne 441 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 (y compris les projets successifs de ce descriptif) 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 sous-officiers supérieurs et aux officiers subalternes du Service de protection et sauvetage, aux autres fonctions des chaînes 141, 143 et 441 et aux mécaniciens du Service de protection et sauvetage. Il requiert également la production de l'équation permettant de fixer le niveau dans la chaîne qui lui est attribuée et dans les fonctions précitées, les descriptions de poste et les descriptifs de fonctions des fonctions précitées, ainsi que la liste des interventions de la protection civile de Lausanne depuis 2016 (pour une énumération exhaustive de ses réquisitions, il est renvoyé au recours, p. 7 et 8). Le

recourant sollicite également l'audition en qualité de témoin du commandant de l'ORPC Lausanne-District. 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). Les parties et leurs mandataires peuvent en outre en tout temps consulter le dossier de la procédure (art. 35 al. 1 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 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 la description du poste qu'occupe le recourant, par les descriptifs des fonctions de la chaîne 441 - Travaux professionnels - Généraliste, par les explications fournies par la municipalité dans sa réponse, en particulier par le profil adapté établi à la suite de la nouvelle évaluation du poste du recourant à laquelle cette autorité a procédé, ainsi que par la description de poste de "mécanicien - garage SPSL" produite à l'appui de la réponse de la municipalité. Pour la première fois devant la Cour de céans, le recourant a requis diverses pièces en lien avec l'application de la méthode GFO pour déterminer le niveau du poste. Dans son écriture du 14 août 2019, le recourant conteste que ces pièces revêtent le caractère de documents internes et soutient qu'aucun intérêt privé ou public prépondérant ne s'oppose à leur production. Il fait en outre valoir que les pièces requises lui seraient nécessaires pour pouvoir "s'assurer que la décision prise est conforme à la méthode choisie par l'administration". Comme la Cour de céans a déjà eu l'occasion de le juger (arrêt

GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 3c), les pièces visées par la requête revêtent essentiellement le caractère de notes, terme d'ailleurs expressément utilisé par le recourant dans sa requête, et de documents internes à l'administration qui sont en principe exclus du droit de consulter le dossier à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a; ATF 122 I 53 consid. 6a). Tel est en particulier le cas des communications entre les collaborateurs s'agissant de l'application de la méthode GFO au poste occupé par le recourant visées par les pièces requises 51 à 54. En outre, 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 (arrêt du TF 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). Il n'expose cependant pas en quoi les pièces figurant déjà dans le dossier – notamment la description de poste et le guide de la grille des fonctions – ainsi que les informations transmises par la municipalité s'agissant de la conception de la réforme salariale ne lui permettraient pas de critiquer la décision attaquée sous l'angle de sa légalité, le pouvoir d'examen de la Cour de céans ne s'étendant de toute manière pas à l'opportunité (art. 98 LPA-VD). Ce faisant, il n'expose pas en quoi les informations détenues par la municipalité relatives à la conception de la méthode GFO seraient pertinentes pour l'issue du litige. De plus, dans la mesure où le recourant requiert la production de " tous les travaux, analyses, notes et/ou expertises ... ", sa requête est insuffisamment précise, ce qui tend à faire penser qu'il se livre en réalité à une "fishing expedition". En l'espèce, ni les pièces supplémentaires dont la production est requise de l'autorité concernée, ni l'audition comme témoin du commandant de l'ORPC Lausanne-District 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 441 - Travaux professionnels - Généraliste au niveau 4. Selon lui, ce poste devrait être colloqué au niveau 6, dans une chaîne relevant de la branche "Sécurité, protection et inspection", domaine "Protection de la population", vraisemblablement dans les chaînes 141 ou 143. 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 (cf. guide précité, p.4). La grille des fonctions est composée de deux axes: - L'axe vertical "métiers" se découpe en

E. 4.5

points). Etant donné le pouvoir d'examen restreint dont dispose la cour de céans (cf. consid. 4d supra), la municipalité, respectivement l'autorité intimée, n'ont pas excédé leur large pouvoir d'appréciation.

E. 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 (cf. guide précité, p. 5). La division de la grille des fonctions en branches, domaines et chaînes se base sur des distinctions en termes de mission et de logique "métier" et non sur l'organisation interne de la Ville. Chaque domaine a ses caractéristiques propres et reflète les exigences des métiers qui y sont intégrés. Les domaines sont composés de plusieurs chaînes (cf. guide précité, p.6). Le guide de la grille des fonctions 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. guide de la grille des fonctions, p. 7; cf. aussi arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2b; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 4b). c) La chaîne 441 - Travaux professionnels - Généraliste se divise en trois niveaux, soit les niveaux 4 à 6. 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. arrêts GE.2018.0061 précité consid. 2b; GE.2018.0009 précité consid. 4c). S'agissant des critères secondaires compétence à diriger et autonomie, dont l'évaluation est critiquée en l'espèce par le recourant, les différences entre les niveaux 4, 5 et 6 de la chaîne 441 - Travaux professionnels - Généraliste sont les suivantes (cf. descriptif de fonction de la chaîne 441 - Travaux professionnels – Généraliste, produit par le service du personnel à l'appui de sa détermination devant la Commission de recours individuel): - Compétence personnelle: les descriptifs de fonctions prévoient, concernant le critère secondaire de l'autonomie, une " marge de manœuvre limitée s'appuyant sur des instructions détaillées, avec une très petite indépendance dans l'organisation et pratiquement aucune répercussion des décisions prises " pour le niveau 4. Pour le niveau 5, les répercussions des décisions prises sont " faibles " et pour le niveau 6 l'indépendance dans l'organisation est " moyenne " et les répercussions des décisions prises sont " faibles ". - Compétence à diriger et aide à la décision: les descriptifs de fonctions ne valorisent pas le critère secondaire compétence à diriger pour les niveaux 4 et 5. Pour le niveau 6, le descriptif de fonction prévoit des " directives professionnelles à un niveau opérationnel adressées à un assez petit nombre d'intervenants représentant une même catégorie de métiers ". 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 des compétences personnelles, spécifiquement du critère secondaire autonomie. Il soutient qu'il dispose dans le domaine de la logistique d'une marge de manœuvre devant être qualifiée de moyenne, puisqu'il est notamment attendu de lui qu'il intervienne de façon autonome en cas de défauts techniques ou d'interventions ponctuelles de la protection civile. Selon lui, 2 points devraient être

attribués à ce critère au lieu de 0.5 point. L'autorité concernée admet que ce critère doit être réévalué et qu'1 point doit lui être attribué, afin de tenir compte de l'indépendance du recourant dans l'organisation de son activité, tout en relevant que cette modification n'influence pas le positionnement au niveau 4 du poste du recourant. b) Selon le guide de la grille des fonctions, le critère secondaire autonomie correspond au degré d'autonomie requis pour accomplir les tâches définies pour la fonction. L'autonomie est définie sur la base de trois éléments: la marge de manœuvre, qui concerne la conception des tâches et des processus, l'indépendance dans l'organisation de son activité, laquelle est liée à la possibilité de disposer / mobiliser des ressources (temps, moyens, personnes) ainsi que les répercussions des décisions, qui correspondent à l'autonomie dont dispose le/la titulaire lors de prises de décisions (cf. guide précité, p. 12). c) En l'occurrence, l'autorité concernée a procédé à une nouvelle évaluation du poste occupé par le recourant, à la suite de laquelle le critère secondaire autonomie a été réévalué, passant de 0.5 point à 1 point, afin de tenir compte de l'indépendance du recourant dans l'organisation de son activité. Elle a en revanche estimé que la marge de manœuvre du recourant restait limitée avec pratiquement aucune répercussion des décisions prises. L'autorité concernée a pour le surplus exposé de manière convaincante que les compétences et aptitudes servent à évaluer les prestations du titulaire d'un poste lors de l'entretien annuel de collaboration et que l'autonomie peut être retenue pour des descriptions de poste aux exigences très différentes (cf. réponse, p. 8 et 11). Il n'apparaît en conséquence pas que le critère autonomie aurait été sous-évalué de manière arbitraire. Cela vaut d'autant plus si l'on considère que la différence entre l'évaluation de ce critère et les 2 points auxquels le recourant prétend est d'1 point seulement (sur un total de

E. 8

a) Le recourant invoque par ailleurs une violation du principe d'égalité de traitement, en ce sens que les collaborateurs occupant une fonction de mécanicien au sein du Service de protection et sauvetage ont vu leur poste également colloqué au niveau 4 de la chaîne 441, alors qu'ils n'ont aucune tâche d'intervention ou de conduite. Le principe d'égalité imposerait que son poste soit classé au niveau 6. b) De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. 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 arrêts GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). 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 arrêts GE.2018.0061 précité consid. 4; GE.2018.0009 précité consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). Dans l'affaire précitée au consid. 6b supra, dans laquelle la Cour de céans s'est prononcée sur le recours d'un mécanicien spécialiste à l'ORPC, la violation du principe d'égalité de traitement était également invoquée en lien avec les exigences requises par la fonction de mécanicien du garage du SPSL. La Cour a considéré que ce principe n'avait pas été violé (cf. arrêt GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4b). c) Les

descriptions du poste du recourant et du poste de " mécanicien - garage SPSL " (cf. pièce 105 produite par l'autorité concernée) ne sont effectivement pas semblables. La " raison d'être, mission du poste " du recourant est d'" effectuer l'entretien des constructions et du matériel de l'ORPC ", alors que celle du poste de " mécanicien - garage SPSL " est de " seconder et appuyer le chef du garage dans la gestion de l'atelier tant administrative qu'opérationnelle ", d'" assurer son remplacement " et d'" assurer l'entretien, le dépannage et les réparations des véhicules d'urgence et du matériel de service ". Les buts et responsabilités du poste de " mécanicien - garage SPSL " sont en outre différentes, s'agissant de tâches essentielles, de celles du poste occupé par le recourant décrites sous lettre D ci-dessus. Il en va de même du profil du poste. Il y a dès lors lieu de douter que le poste du recourant et celui de " mécanicien - garage SPSL " puissent être comparés (cf. arrêt GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4b). Cela étant, les différences existant entre les deux postes ne font pas obstacle à un positionnement équivalent. Deux postes peuvent être fortement dissemblables dans le profil requis pour les occuper, ainsi que dans leurs tâches, mais s'avérer d'un niveau équivalent en termes d'exigences. En application de la méthode d'évaluation des fonctions, la valorisation des différentes compétences, sollicitations et conditions de travail peut être différente mais néanmoins aboutir à une cote comprise dans le spectre d'un même niveau de fonction (cf. arrêt GE.2018.0061 précité consid. 4b). En l'espèce, l'autorité concernée a ainsi exposé de manière claire que les cotes des profils adaptés du poste du recourant et du poste de " mécanicien - garage SPSL " sont comprises dans le spectre du niveau 4. La différence de cote entre les deux profils adaptés résulte d'une exigence plus élevée pour le poste pris en comparaison s'agissant de la formation de base et complémentaire, du savoir-faire, de la flexibilité et de la coopération. La municipalité a en outre expliqué qu'un CFC II correspondant au titre de mécatronicien selon le système de formation suisse le plus récent est exigé pour le poste pris en comparaison (cf. réponse de l'autorité concernée, p. 13). La Cour de céans constate pour sa part que selon les descriptions de poste, dans le cas du recourant, seul un CFC d'une branche technique ou un titre jugé équivalent est requis, ainsi que le cours de cadre de préposé aux constructions et matériel. Dans le poste de comparaison, c'est un CFC de mécanicien sur véhicules légers et/ou lourds ou machines agricoles qui est exigé et, à titre de formation complémentaire, des connaissances des véhicules d'urgence, un permis de conduire C+E, un permis de cariste et bateau, ainsi qu'un permis de nacelle élévatrice. Sont encore exigées des spécialisations en hydraulique, pneumatique, électricité auto, électronique auto, et soudure TIG/MIG/Autogène (cf. arrêt GE.2018.0061 précité consid. 4b). L'autorité concernée a pour le surplus expliqué de manière convaincante que le poste pris en comparaison exige un savoir-faire plus exigeant afin de prendre en considération la spécificité des véhicules de sauvetage. Les critères secondaires flexibilité et coopération sont également plus exigeants au vu de la mission du poste et d'une coopération accrue et diversifiée. Il n'en demeure pas moins que malgré une cote moins élevée pour le poste occupé par le recourant, le critère secondaire autonomie est valorisé de manière plus importante dans sa situation (cf. réponse de l'autorité concernée, p. 13 ; cf. arrêt GE.2018.0061 précité consid. 4b). Quant aux tâches de direction dont le recourant se prévaut en lien avec le personnel de milice de la protection civile, il n'en résulte pas de responsabilité de conduite (cf. consid. 6c supra; cf. arrêt GE.2018.0061 précité consid. 4b). Aucun élément ne permet donc de retenir que le poste occupé par le recourant, par comparaison avec le poste de " mécanicien - garage SPSL ", devrait être positionné à un niveau supérieur au niveau 4. On ne saurait 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, en particulier la réévaluation à la hausse des exigences s'agissant du savoir-faire et de l'autonomie, celle-ci a été correctement colloquée au niveau 4 de la chaîne 441, le fonctionnement de la méthode GFO n'ayant pas été expliqué. A cet égard, l'autorité concernée a exposé, dans sa réponse au recours (cf. p. 8), qu'elle avait procédé à une nouvelle évaluation du poste du recourant qui l'avait conduite à réévaluer les critères secondaires formation de base et complémentaire, autonomie et coopération. Si elle n'a pas modifié la notation du premier de ces critères, elle en revanche modifié à la hausse le critère de l'autonomie (de 0.5 à 1 point) et à la baisse le critère coopération (de 1 à 0.5 point). Elle a reproduit dans sa réponse le profil adapté du poste occupé par le recourant (cf. p. 9 pour le profil adapté du poste tenant compte de la conduite par directives professionnelles; p. 12 pour le profil adapté du poste du recourant sans l'activation de ce critère). Elle a pour le surplus exposé que la cote, c'est-à-dire le nombre de points total pondéré, du profil adapté (15.30) est comprise dans le spectre du niveau 4 (14.42 - 17.35). Ce grief doit donc être écarté.

E. 10

Il découle des considérants qui précèdent que c'est à juste titre que la Commission de recours individuel a considéré que le positionnement du poste du recourant au niveau 4 de la chaîne 441 était conforme à la méthode d'évaluation des fonctions, ce niveau présentant une adéquation globale avec les tâches et responsabilités exercées par le recourant. Le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision de la Commission de recours individuel du 22 janvier 2018 doit être confirmée. Vu le sort de la cause, les frais de justice, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge du recourant (art. 49, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55, 56, 91 et 99 LPA-VD).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.