

VD_OMNI GE.2018.0060 vom 7. November 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-11-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0060

FR: VD_OMNI GE.2018.0060 du 7 novembre 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0060 del 7 novembre 2019

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, B. _____ | Rejet du recours de la municipalité contre la décision par laquelle la commission de recours a classé le poste de coordinateur des Pompes funèbres officielles au niveau 8 d'une chaîne de fonctions de conduite, au lieu du niveau 7 d'une chaîne de fonctions de "généraliste". Selon la municipalité, le poste en question doit effectivement être rattaché à une chaîne de conduite, mais au niveau 7. Toutefois, dans la grille des fonctions actuelle, la chaîne de conduite correspond à des fonctions classées du niveau 8 au niveau 11; il n'existe pas de niveau 7, de sorte que le classement à ce niveau supposerait de compléter la grille. Par ailleurs, s'il est vrai que le poste en question est en dessous du niveau 8 pour certains critères secondaires, il est en dessus pour d'autres. En termes de points, le poste a une cote qui le place encore dans le spectre du niveau 7, mais il est proche de la limite basse du niveau 8. Dans ces conditions, il n'est en tout cas pas arbitraire de le classer au niveau 8 de la chaîne de conduite. La commission de recours n'a pas abusé ni excédé de son pouvoir d'appréciation en procédant à ce classement.

Erwägungen

E. 1

a) Selon l'art. 5 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 énoncées à l'art. 79 LPA-VD. La Commune de *****, qui agit par sa Municipalité, a qualité pour recourir (cf. arrêt GE.2018.0175 du 1^{er} juillet 2019 consid. 1b). Il convient donc d'entrer en matière.

E. 2

a) Appelé 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, le Tribunal cantonal a rappelé que l'employeur jouit d'une importante marge d'appréciation en matière de rémunération des fonctions et que le tribunal doit faire preuve d'une grande retenue s'agissant d'une contestation portant sur un système de rémunération, sous peine d'opérer de nouvelles inégalités. Il n'appartient dès lors pas au juge saisi d'un recours en matière de classification 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 (CACI 22 mars 2013/166, JdT 2013 III 104 consid. 5e; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CREC I 27 avril 2017/1; CREC 7 février 2019/145). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartient pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui est saisie sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité d'autorité hiérarchiquement supérieure et soumise aux règles gouvernant le recours administratif. Le Tribunal cantonal a en particulier relevé que ladite Commission bénéficiait d'une compétence exclusive qui lui assurait une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes et que sa spécialisation assurait aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui étaient soumis (CACI 16 août 2017 précité consid. 3.1.3). Comme cela a déjà été jugé (arrêt GE.2018.0061 du 19 janvier 2019 consid. 2c), il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen de la Cour de céans, lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires *****. On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD a contrario). Lorsque l'autorité précédente dispose d'un pouvoir d'appréciation, cela exclut que la CDAP substitue son appréciation à celle de l'autorité intimée (voir ATF 141 II 353 consid. 3 p. 362 s. dans le domaine des marchés publics). Procédant à un examen de la légalité, la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité précédente a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et ne peut ainsi intervenir qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir (cf. art. 98 let. a LPA-VD), ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire (cf. ATF 141 précité consid.

E. 3

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 fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC). b) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de *****, le tiers intéressé est soumis au RPAC (cf. art. 1^{er}). 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 in initio des dispositions transitoires 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 – à l'exception de trois catégories d'employés – est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur. 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). c) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par A. _____ 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 2 mars 2016, p. 5 et guide "Grille des fonctions, Descriptifs de fonctions" [ci-après: le Guide], p. 4). La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Les compétences personnelle, 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, p. 5). Les critères principaux et secondaires sont définis dans le Guide précité. Selon le Guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de A. _____ 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

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 subdivise en 16 niveaux d'exigence. Le Guide 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, 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. 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 – appelé cote – 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. 4. a) En l'occurrence, la recourante fait valoir que le profil "333 – Conduite" niveau 8, retenu par l'autorité intimée, est globalement trop éloigné des compétences, sollicitations et conditions de travail du poste litigieux pour que ce décalage soit admissible. En effet, dans la mesure où le tiers intéressé effectue les tâches d'un prestataire funéraire, les spécificités de son poste, telles qu'elles ressortent du profil

adapté établi par la recourante, relèvent principalement des critères secondaires "sollicitation psychologique", "sollicitation physique", "influences environnementales" et "temps de travail irrégulier" et ne sont pour la plupart pas valorisées par le profil modèle "333 – Conduite" niveau 8. Le seul argument permettant de rattacher le poste du tiers intéressé à ce profil, à savoir la composante "conduite" du poste en question, serait insuffisant pour ce faire. En effet, d'un point de vue quantitatif, l'activité de conduite ne représente que 20% des buts et responsabilités de la description de poste. En outre, d'un point de vue qualitatif, la conduite inhérente au poste en question devrait être qualifiée d'"opérationnelle", ce qui conférerait moins de poids à cette composante. Il serait dès lors "arbitraire" de la part de l'autorité intimée de privilégier la conduite au détriment des autres caractéristiques inhérentes au poste du tiers intéressé, qui ont fait l'objet du profil adapté à partir de la fonction "331 Travaux professionnels – Généraliste" niveau 7, profil auquel celle-ci s'est ralliée. b) Lorsqu'elle fait grief à l'autorité intimée d'avoir rattaché le poste du tiers intéressé à une chaîne de conduite, la position de la recourante n'est pas sans contradiction, dans la mesure où elle conclut elle-même à son classement dans une telle chaîne, certes au niveau 7, niveau qui n'existe toutefois pas encore et devrait être créé. Il est par ailleurs exact que le profil modèle "333 – Conduite" niveau 8 ne valorise pas du tout ou pas autant que le profil adapté les critères secondaires "sollicitation psychologique", "sollicitation physique", "influences environnementales" et "temps de travail irrégulier", comme l'autorité intimée l'a du reste retenu dans la décision attaquée. En contrepartie, le profil "333 – Conduite" niveau 8 valorise davantage que le profil adapté notamment la compétence à diriger et l'aide à la décision (cf. graphique, pièce jointe au recours no 6). Il y a ainsi une certaine compensation. En termes de points, la recourante relève que le profil adapté a une cote de 27.62 points, ce qui le situe encore dans le spectre – au sens de la latitude d'un niveau en termes de nombre de points total pondéré attribué à chaque niveau – du niveau 7, qui s'étend de 24.20 à 28.09 points (recours, p. 7). Or, si, avec 27.62 points, le profil adapté est certes encore dans le spectre du niveau 7, il est en même temps proche de la limite basse du spectre du niveau 8, qui s'étend de 28.10 à 32.31 points (cf. pièce jointe au recours no 7). Au vu de cette proximité, il n'est en tout cas pas arbitraire de rattacher le poste du tiers intéressé à la fonction "333 – Conduite" niveau 8. Compte tenu de ce qui précède, la Cour de céans – dont le pouvoir d'examen est limité (cf. consid. 2a ci-dessus) – estime que l'autorité intimée n'a pas excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en classant le poste du tiers intéressé au niveau 8 de la chaîne 333, plutôt qu'au niveau 7 de la même chaîne, comme le voudrait la recourante. Cela vaut d'autant plus que, dans la grille des fonctions actuelle, la chaîne "333 – Conduite" correspond à des fonctions classées du niveau 8 au niveau 11. Il n'existe pas de niveau 7 de la chaîne 333, lequel devrait d'abord être créé, avant que le poste du tiers intéressé ne puisse lui être rattaché. 5. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Vu l'issue du litige, les frais de justice seront supportés par la Commune de *****, qui succombe (cf. art. 49 al. 1, 52 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, le tiers intéressé n'ayant pas procédé.