

VD_OMNI GE.2018.0061 vom 17. Januar 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0061

FR: VD_OMNI GE.2018.0061 du 17 janvier 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0061 del 17 gennaio 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 confirmant sa classification. Il n'y a pas lieu de s'écarter de la jurisprudence rendue dans le cadre du système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud, 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 (consid. 2, let. c). En l'espèce, c'est à juste titre que la Commission de recours individuel a considéré que le positionnement du poste du recourant était conforme à la méthode d'évaluation des fonctions, le niveau en cause présentant une adéquation globale avec les tâches et responsabilités exercées par l'intéressé. Pas de violation du principe de l'égalité de traitement. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

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). En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, le recourant est soumis au RPAC (cf. art. 1). 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 LPA-VD (loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; BLV 173.36). La LPA-VD prévoit, à son article 92 al. 1, que 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 applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC précité. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

a) 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 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. 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. pièce 101, p. 5, et pièce 103, p. 4). 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. pièce 101, p. 5). Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le guide de la grille des fonctions. Selon le guide de la grille des fonctions de la Ville de Lausanne de novembre 2016, 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

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. Le guide de la grille des fonctions de la Ville de Lausanne définit la chaîne de fonctions en ces termes: " Une chaîne de fonction 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. Comme exposé de manière non contestée par la Commission, les principales différences entre les niveaux 4 et 6 de la chaîne 441 sont les suivantes : - compétence professionnelle: le niveau 4 suppose

un savoir-faire standard à approfondi lié à un contexte particulier, savoir-faire qui devient approfondi à élevé au niveau 6; - compétence personnelle: au niveau 4, le descriptif de fonctions prévoit 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 ainsi que des tâches similaires, très largement connues et se succédant à une fréquence peu élevée, alors qu'au niveau 6, l'indépendance est moyenne, les répercussions faibles, les tâches ou situations moyennement diversifiées et la fréquence relativement élevée; - compétence sociale: le niveau 4 comprend l'échange d'informations simples, au sein de très petits groupes, avec des intérêts et/ou des objectifs assez similaires, tandis que le niveau 6 inclut la résolution de problèmes simples, au sein de groupes relativement petits, avec des intérêts et/ou des objectifs assez similaires; - compétence de conduite: le niveau 4 n'en prévoit aucune, tandis que le niveau 6 inclut des directives professionnelles à un niveau opérationnel adressées à un assez petit nombre d'intervenants-e-s représentant une même catégorie de métier. La chaîne 441 se divise en trois niveaux (4 à 6). 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.

c) 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 (JdT 2013 III 104 consid. 5e; 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; CREC I 27 avril 2017/1). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartient a fortiori pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui intervient sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité de supérieur hiérarchique et soumise aux règles gouvernant le recours administratif (CACI 16 août 2017 précité, consid. 3.1.3). Les magistrats cantonaux ont en particulier relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure 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 sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis. Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence s'agissant du nouveau système de rémunération des fonctionnaires lausannois.

3. Le recourant reproche à la Commission d'avoir fait une mauvaise application des règles communales, en particulier du système de fixation des fonctions et des salaires EQUITAS. Il soutient en particulier que la Commission a abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il n'a pas de tâches de conduite à prendre en considération, se référant au descriptif de la fonction de la chaîne 441, niveau 6. Il relève

dans ce cadre qu'il déploie une tâche de conduite des miliciens de la protection civile. Dans un autre moyen, il fait valoir que les différences entre le niveau 4 et le niveau 5 de la chaîne 441 sont extrêmement ténues. Dans la mesure où il a démontré remplir les conditions du niveau 5, notamment s'agissant du savoir-faire et des compétences personnelles, il estime qu'il devrait ainsi être colloqué au niveau 6 de la chaîne 441, et subsidiairement au niveau 5 de cette chaîne.

a) Dans son premier moyen, le recourant invoque le critère de compétence de conduite au vu des responsabilités qu'il exerce à l'égard des miliciens de la protection civile. La description de son poste ne prévoit cependant aucun poste subordonné au sien. Quant à la direction des miliciens, il ne s'agit que l'une des trois responsabilités mentionnées dans la description de poste du recourant en lien avec le but " collaborer à la gestion des stocks du matériel et de l'équipement ", dont le pourcentage est évalué à 20% des activités du recourant. Le recourant a du reste bien indiqué (cf. sa prise de position du 28 septembre 2017) que l'encadrement des miliciens représentait environ 170 jours par année, répartis entre le personnel professionnel de la section logistique. Ainsi, comme l'a relevé à juste titre la Commission, cette activité, si elle n'est pas exercée à titre exceptionnel, s'avère secondaire en comparaison des autres tâches et responsabilités exercées par le recourant. Il n'en résulte dès lors pas de responsabilité de conduite, étant constant que les miliciens de la Protection civile n'exercent aucune fonction au sein de la Ville de Lausanne. Les explications de l'autorité concernée confirment l'appréciation de la Commission. L'autorité concernée a précisé que la méthode d'évaluation distinguait la conduite hiérarchique, la conduite de projet et la conduite par directives professionnelles. S'agissant de la conduite hiérarchique, elle est définie par les exigences requises par la fonction à encadrer et évaluer des collaborateurs concrétisées dans le cadre des entretiens de collaboration. A cet égard, l'autorité concernée a rappelé la teneur de l'art. 59 al. 2 RPAC, qui dispose que " l'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement tors d'un entretien de collaboration. Elle est consignée dans un formulaire signé par le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique ". Or dans la mesure où, selon la description de poste (chiffre 2.3), le recourant n'a aucun poste hiérarchiquement subordonné, et que les miliciens ne sont pas des collaborateurs permanents et ne sont ainsi pas soumis aux entretiens de collaboration, il n'y avait pas lieu d'activer le critère secondaire "conduite" basé sur la "conduite hiérarchique". L'autorité concernée a observé, sans être contredite, que le recourant n'a pas de conduite de projet selon sa description de poste. Quant à la conduite par directives professionnelles, l'autorité concernée a constaté que les conditions cumulatives posées par le consultant GFO pour que les directives en question trouvent application n'étaient pas réunies. En particulier, la condition relative au temps de prise en charge – devant être d'au moins ½ année – n'était pas réalisée, dans la mesure où l'activité d'encadrement des miliciens alléguée durerait environ 42,5 jours par an (170 jours / quatre collaborateurs de la section). La Cour de céans constate que la Commission intimée n'a ainsi pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le recourant n'a pas de tâches de conduite à prendre en considération.

b) Dans un autre moyen, le recourant se prévaut des différences très ténues existant entre le niveau 4 et le niveau 5 de la chaîne 441. Dans la mesure où il a selon lui démontré remplir les conditions du niveau 5, notamment s'agissant du savoir-faire et des compétences personnelles, il estime qu'il devrait ainsi être colloqué au niveau 6 de la chaîne 441, et subsidiairement au niveau 5 de cette chaîne. Certes la Commission a retenu que les tâches du recourant impliquaient un savoir-faire plus proche d'être approfondi que standard. Toutefois le niveau 4 n'exclut pas que le savoir-faire soit approfondi dans un contexte particulier. A cela s'ajoute que l'ensemble des critères secondaires du profil modèle 441

Travaux professionnels – Généraliste, niveau 4 ont fait l'objet d'un examen dans le respect de la méthode d'évaluation des fonctions, afin de correspondre aux compétences, sollicitations et conditions de travail spécifiques du poste du recourant. Le recourant ne peut dès lors valablement se prévaloir d'une violation de l'art. 35 al. 1 RPAC. 4. Le recourant reproche à la Commission d'avoir violé le principe de l'égalité de traitement en le traitant, ainsi que ses collègues mécaniciens auprès de la Protection civile, à l'identique des mécaniciens de la Caserne des pompiers, dont les tâches ne sont pas les mêmes, en colloquant tout le monde au niveau 4 de la chaîne 441. Il relève à cet égard que lui et ses collègues déploient deux activités spécifiques ayant des implications importantes sur la vie professionnelle, à savoir les tâches de gestion du personnel de milice, et les interventions hors du lieu de travail – en particulier lors des services de piquet auxquels ils sont soumis. Or les mécaniciens de la Caserne des pompiers ne déploient pas ces tâches, ni aucune autre pouvant s'y substituer en terme d'implications. Il se justifierait dès lors de prévoir à tout le moins un niveau salarial de différence entre lui et ses collègues de la Caserne des pompiers.

a) 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 réf. citées). 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, résumé au JdT 2014 I 98; TF 8C_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; TF 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; ATF 121 I 102 consid. 4d/aa).

b) Quand bien même le moyen tiré de la violation de l'égalité de traitement n'a pas été invoqué par le recourant devant la Commission, il convient de l'examiner ici. Comme relevé ci-dessus (let. a), la Cour de céans doit faire preuve d'une retenue particulière lorsqu'il s'agit de comparer deux catégories d'ayants droit. Au demeurant les descriptions du poste du recourant et de celui produit par l'autorité concernée sous pièce 105 (à savoir celui de "Mécanicien – garage SPSL") ne sont pas semblables. Ainsi, la raison d'être/mission du poste du recourant est décrite en ces termes: " Effectuer l'entretien des constructions et du matériel de l'ORPC ". Quant au poste de mécanicien – garage SPSL, il a pour raison d'être/mission de " seconder et appuyer le chef du garage dans la gestion de l'atelier tant administrative qu'opérationnelle. Assurer son remplacement. Assurer l'entretien, le dépannage et les réparations des véhicules d'urgence et du matériel de service ". Il y a dès lors lieu de douter que les deux postes puissent être comparés. Cela étant, les différences existant entre les deux fonctions ne font pas obstacle à un positionnement de poste 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 aboutir à une cote comprise dans le spectre d'un même niveau de fonction (cf. réponse de l'autorité intimée, p. 9). C'est ainsi de façon claire que l'autorité concernée a exposé que les cotes des profils adaptés du poste du recourant et du poste pris en comparaison sont comprises dans le spectre du niveau 4. La différence de cote entre les deux profils résulte d'une exigence plus élevée concernant la formation de base ainsi que la formation complémentaire. Ainsi 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. Le "savoir-faire" requis pour le poste de comparaison est également plus exigeant, afin de tenir compte de la spécificité des véhicules de sauvetage. De même, la "flexibilité" ainsi que la "coopération" sont plus exigeantes, afin notamment d'" appuyer et seconder le chef de garage dans la gestion de l'atelier tant administrative qu'opérationnelle ". Il est également attendu du collaborateur dans le poste de comparaison d'être " apte à assumer en tout temps des événements spéciaux en situation d'urgence dans le cadre du SPSL ". Quant aux tâches en lien avec le personnel de milice et les interventions hors du lieu de travail (en particulier lors des services de piquet), le critère secondaire du temps de travail irrégulier est évalué par le descriptif de fonctions du niveau 4 de la chaîne 441 comme un " temps de travail portant à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle un préjudice peu élevé, très occasionnellement, de manière répétée et très courte ". Or si la nouvelle description de poste fait état dans les buts du poste d'" assurer un service de piquet ", aucun pourcentage d'activité n'est alloué à un tel service, dans la mesure où le temps est pris sur l'horaire normal. Ce critère secondaire correspond à l'exigence prévue dans le descriptif des fonctions du niveau 4 de la chaîne 441. On ne peut dès lors voir ici une violation du principe de l'égalité de traitement, singulièrement un élément qui serait de nature à établir qu'un niveau supérieur au 4 aurait dû être retenu. Quant à la direction des miliciens, comme indiqué supra (consid. 2 let. a), il n'en résulte pas de responsabilité de conduite pour le recourant. L'autorité concernée a au demeurant indiqué, sans être contredite, que le poste de comparaison prévoit le détachement de sapeurs-pompiers. La violation du principe de l'égalité de traitement alléguée ne peut dès lors être retenue, étant constant qu'il n'appartient quoi qu'il en soit pas à la Cour de céans de substituer sa propre appréciation à celle de la Commission, l'autorité judiciaire devant se montrer particulièrement prudente avant de modifier une collocation, sauf à créer d'autres inégalités plus importantes que celles que l'on prétend vouloir corriger. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que la Commission intimée 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 l'intéressé. 5. Le recours doit ainsi être rejeté et la décision attaquée confirmée. Un émolument est mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 49, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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