

VD_OMNI GE.2018.0198 vom 13. März 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0198

FR: VD_OMNI GE.2018.0198 du 13 mars 2020

IT: VD_OMNI GE.2018.0198 del 13 marzo 2020

Regeste

A. _____ /Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Administration générale | Recours d'un fonctionnaire communal contre la nouvelle classification salariale de son poste de cadre fonctionnel de police. Il n'y a pas lieu de donner suite à une réquisition de production de pièces s'apparentant à une "fishing expedition". Sur le fond, l'autorité précédente n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant que les exigences du poste du recourant étaient en conformité avec celles retenues par le descriptif de fonction du niveau 12 de la chaîne 104. Au surplus, le poste du recourant n'est pas comparable à ceux, classés au niveau 13, auxquels il se réfère en se plaignant d'une inégalité de traitement. Rejet du recours.

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 aux l'art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC précité, et 96 al. 1 let. b LPA-VD. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

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). 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. 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. 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

a) Sur le fond, les niveaux 12 et 13 de la chaîne de conduite II 104 se différencient par les critères principaux et les critères secondaires suivants: « (...) Niveau 12 Niveau 13 Formations de base et complémentaire Formations de base et complémentaire - Formation de base de niveau CFC et formation complémentaire de niveau brevet fédéral. - Formation professionnelle complémentaire. Savoir-faire / Connaissances de l'organisation / Aptitude physique - Formation de base de niveau CFC et formation complémentaire de niveau brevet fédéral - Formation professionnelle complémentaire. Savoir-faire / Connaissances de l'organisation / Aptitude physique - Savoir-faire très élevé propre à une discipline. - Connaissances élevées des processus et des procédures principalement au sein d'un service. - Aptitude physique/dextérité élevée Compétence personnelle - Savoir-faire très élevé propre à une discipline/un domaine. - Connaissances élevées des processus et des procédures principalement au sein d'un service. - Aptitude physique/dextérité élevée. Compétence personnelle Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement générales, avec une relativement grande indépendance dans l'organisation et d'assez fortes répercussions des décisions prises. Tâches ou situations assez diversifiées, connues dans une certaine mesure et se succédant à une fréquence relativement élevée. Compétence sociale Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des Instructions ou directives générales, avec une grande indépendance dans l'organisation et d'assez fortes

répercussions des décisions prises. Tâches et situations d'une grande diversité, connues dans une certaine mesure et se succédant à une fréquence plutôt élevée. Compétence sociale Diffusion de messages au contenu moyennement complexe, d'une relativement grande sensibilité, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène. Résolution de problèmes moyennement difficiles, au sein de grands groupes, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs très divergents Compétence à diriger et aide à la décision Diffusion de messages au contenu moyennement complexe, d'une relativement grande sensibilité. à un cercle de destinataires plutôt hétérogène. Résolution de problèmes difficiles, au sein de grands groupes, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs très divergents Compétence à diriger et aide à la décision — A un niveau hiérarchique intermédiaire en partie opérationnel, conduite d'un grand groupe de collaborateur/trice-s représentant une diversité moyenne de fonctions. — Conseil relativement complexe à un niveau intermédiaire, portant sur plusieurs unités organisationnelles, à des instances décisionnelles ayant une diversité moyenne des intérêts. - Sollicitations et conditions de travail —• A un niveau hiérarchique intermédiaire et décisionnel, conduite d'un grand groupe de collaborateur/trice-s représentant une diversité moyenne de fonctions. — Conseil complexe à un niveau intermédiaire en partie stratégique, portant sur plusieurs unités organisationnelles, à des instances décisionnelles ayant une diversité moyenne des intérêts. Sollicitations et conditions de travail - Sollicitations psychologiques assez fortes relativement fréquentes. - Temps de travail portant à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle un préjudice moyennement élevé, occasionnellement, de manière répétée et très courte. - Sollicitations psychologiques assez fortes relativement fréquentes. - Temps de travail portant à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle un préjudice moyennement élevé, occasionnellement, de manière répétée et très courte. (...)) b) Dans la décision attaquée, l'autorité intimée a retenu ce qui suit s'agissant de l'évaluation du poste du recourant: "[...] ab) Les différences entre les niveaux 12 et 13 de la chaîne 104 se font principalement à l'égard des critères et/ou critères secondaires suivants : - compétence professionnelle : le niveau 12 exige un savoir-faire très élevé propre à une discipline, savoir-faire qui est propre à une discipline/un domaine au niveau 13; - compétence personnelle : le niveau 12 implique une marge de manoeuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement générales, avec une relativement grande indépendance dans l'organisation et d'assez fortes répercussions des décisions prises ainsi que des tâches ou situations assez diversifiées, connues dans une certaine mesure et [se] succédant à une fréquence relativement élevée, tandis qu'au niveau 13, les directives sont générales, l'indépendance grande, les situations d'une grande diversité et la fréquence plutôt élevée ; - compétence sociale : le niveau 12 prévoit la diffusion de messages au contenu moyennement complexe, d'une relativement grande sensibilité, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène ainsi que la résolution de problèmes moyennement difficiles, au sein de grands groupes, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs très divergents, tandis qu'au niveau 13, le cercle des destinataires des messages est plutôt hétérogène et les problèmes difficiles ; - compétence de conduite : le niveau 12 inclut, à un niveau hiérarchique intermédiaire en partie opérationnel, la conduite d'un grand groupe de collaborateur/trice-s, représentant une diversité moyenne de fonctions ainsi que le conseil relativement complexe à un niveau intermédiaire, portant sur plusieurs unités organisationnelles, à des instances décisionnelles ayant une diversité moyenne des intérêts, tandis qu'au niveau 13, le niveau hiérarchique est intermédiaire et décisionnel et le conseil complexe à un niveau intermédiaire en partie stratégique. V. a) aa) Le recourant

conteste que son savoir-faire soit lié à une discipline et argue qu'il est bien plus lié à un domaine (l'ensemble des activités de police au sens large) étant entendu qu'un des buts assignés à son poste est de « promouvoir une approche visionnaire des contenus de formation policière à ***** » et qu'il doit de plus diriger le personnel, qu'il propose et gère le budget de l'instruction et qu'il intègre les résultats dans des évaluations internes et externes. Il complète son argumentation dans son envoi du 7 mai 2018 en indiquant qu'il doit pratiquer deux voire trois métiers : policier, formateur d'adultes et manager. ab) L'intimée rétorque que le premier but cité n'occupe que cinq pourcent du temps de travail et que dès lors, le savoir-faire doit être évalué dans le cadres des missions assignées au poste du recourant, soit l'organisation et la mise en oeuvre de la formation ainsi que la transmission des savoirs et compétences aux aspirants. Elle argue au surplus que plusieurs éléments invoqués par le recourant sont couverts par d'autres critères secondaires, à savoir la compétence de conduite ou la formation de base. Ainsi, l'intimée estime que le savoir-faire du recourant est bien propre à une discipline. ac) Force est d'admettre que les compétences de management exigées par le poste relèvent du critère secondaire de conduite hiérarchique et que celles nécessaires à l'exercice des fonctions de policier sont en grande partie comprises dans le critère de formation de base et complémentaire (la description de poste exige en effet un brevet fédéral de policier). Le reste des responsabilités ressortant de la description de poste concernent principalement la gestion de la formation dispensée par *****. Qu'une certaine vision globale des activités de police soit nécessaire à l'exercice des fonctions du recourant (au regard notamment de la responsabilité qu'il invoque à savoir « promouvoir une approche visionnaire des contenus de formation ») n'est pas contestable, mais cet élément est insuffisant pour admettre une modification de l'évaluation des exigences en terme de savoir-faire et à plus forte raison du positionnement du poste.

VI. a) aa) Le recourant argue que son indépendance au regard des directives qui lui sont données est également largement sous-évaluée. Il indique, à titre d'exemple, qu'il doit organiser et conduire des modules de formation et qu'on l'évalue sur le pilotage et la planification de l'instruction, activité où l'on reconnaît qu'il « prend influence » sur le plan d'enseignement et y apporte les correctifs nécessaires. Il ajoute que la formation qu'il met en place se fonde sur les directives de l'institut suisse de police (151) et que ce sont dans les faits 1500 heures de formation qui sont dispensées par *****. Il considère également que l'exigence de « promouvoir une approche visionnaire » conduit à ce qu'il doive mettre en place des formations nouvelles sans qu'il existe de méthodologie ou de directives (exemple : formations mises en place face aux nouvelles menaces résultant du terrorisme). Le recourant estime ainsi que son autonomie correspond aux exigences du niveau 13 en la matière. ab) L'intimée réplique que les éléments invoqués ne sauraient infléchir la notation du critère secondaire d'autonomie. En effet, les deuxième et troisième buts du poste démontrent les limitations de l'autonomie relative au poste. La formation mise en place se base sur les directives de l'151) et de plus les objectifs de formation sont fixés de manière globale par un Chef de formation. ac) Tant la description de poste que l'existence de directives fondant la formation mise en place par le recourant confirment la solution retenue par l'intimée quant à ce critère secondaire. En effet, devoir se référer à des directives tend à limiter l'autonomie au travers de l'indicateur de marge de manoeuvre. L'examen des verbes utilisés par la description de poste confirme cette solution. En effet, le recourant « Assure », « Contrôle », « Favorise », « Propose et gère » ou encore « Encourage ». L'autonomie existe cependant (au regard ici encore de la responsabilité « promouvoir une approche visionnaire des contenus de formation » et de manière générale du fait que le recourant ne dépend pas

directement d'instructions détaillées), mais il apparaît correct et cohérent de la qualifier de moyenne. Quant à l'indépendance, elle est qualifiée de très grande par le descriptif de fonction, ce qui correspond également aux éléments invoqués par le recourant et à la description de poste. Partant, l'évaluation proposée par l'intimée des exigences du poste en termes d'autonomie est conforme à la méthode d'évaluation des fonctions et ne prête pas le flanc à la critique. ad) Pour le surplus, le descriptif de fonction indique que la marge de manoeuvre se fonde sur des directives relativement générales. Le recourant considère pour sa part que ces directives sont générales. Quand bien même on reconnaîtrait que les directives en question sont plus que relativement générales, la modification serait à l'évidence mineure et ne saurait certainement pas fonder un repositionnement du poste. En conséquence, la question peut rester ouverte. b) ba) Concernant le critère secondaire de flexibilité, le recourant invoque que la variété des tâches qu'il exécute, au vu en particulier de la fréquence à laquelle elles se succèdent, correspond à celle exigée par le niveau 13 de la chaîne 104. A l'appui de cette affirmation, il liste les activités exercées par le recourant au regard de sa description de poste (par exemple optimiser la qualité de la formation, intégrer les résultats des évaluations des apprenants et formateurs dans la gestion des contenus de l'instruction, etc). Il ajoute qu'il est de plus évalué sur la flexibilité lors des entretiens de collaboration (pièce 5 recourant). bb) L'intimée maintient pour sa part que l'évaluation faite de ce critère secondaire est en adéquation avec les exigences du poste. Elle explique également qu'à son sens « s'il est attendu du poste du recourant d'optimiser et de procéder aux modifications nécessaires à l'évolution de la formation, il est douteux de considérer que l'ensemble de cette tâche nécessite une notation plus importante dans la mesure où le plan de formation n'évolue pas de manière constante dans toutes ses dimensions ». bc) Les tâches du recourant, telles qu'elles ressortent de la description de poste, sont divisées de la manière suivante : tâches de conduite (30%), organisation opérationnelle de l'instruction (35%), « Assurer le déploiement et l'application des matières enseignées dans différentes entités », but qui regroupent des tâches de développement en lien avec la formation dispensée, les compétences pédagogiques qu'elle nécessite et son évaluation (10%), conduite et organisation de modules de formation spécifiques (15%), analyse, développement et recherche de logiciels et de méthodes d'enseignement (5%) et représentation (5%). S'il est indéniable que les obligations du recourant de faire évoluer la formation et son évaluation en s'appuyant sur l'expérience recueillie sur le terrain le confronte à des situations qui peuvent être nouvelles cela n'implique pas que ses tâches soient régulièrement modifiées. De plus, le descriptif de fonction prévoit que les tâches ou situations sont assez diversifiées et connues seulement dans une certaine mesure. Rien dans la description de poste ou l'argumentation du recourant ne permet de remettre en cause cette évaluation, du moins sans empiéter sur la marge d'appréciation de l'intimée. VIII. a) aa) Le recourant argue que l'hétérogénéité de ses interlocuteurs est également mal appréciée. Outre les destinataires des formations, il a la charge des formateurs et du personnel logistique, il représente ***** auprès de partenaires intercantonaux et fédéraux et des groupes de travail et est amené à rencontrer le Conseiller fédéral, les Conseillers d'Etat, les Municipaux et des hôtes étrangers. Il produit les plans de visite d'un général de la Gendarmerie française, de la délégation du Commandement des écoles de Gendarmerie nationale et d'un Conseiller d'état pour appuyer son argumentation. ab) L'intimé réplique que la notation de 2.5 points prend en compte de manière adéquate les exigences du poste en termes de communication. Elle ajoute que le fait de mentionner les événements clés du rapport d'activité de ***** ne saurait être considéré comme un élément susceptible de

qualifier les interactions concrètes du recourant, dans l'exercice de ses fonctions avec « le Conseiller fédéral, les Conseillers d'Etat, les Municipaux et les hôtes étrangers ». Elle se réfère aux pièces produites par le recourant à ce sujet et considère qu'elles ont peu d'utilité pour évaluer ce critère. ac) L'évaluation proposée par le descriptif de fonction fait état de message moyennement complexes, d'une relativement grande sensibilité, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène. L'hétérogénéité du groupe de destinataires s'évalue en fonction de la diversité de leurs intérêts. En l'occurrence, aucun élément invoqué par le recourant ne permet de contredire cette solution. Les partenaires du recourant sont certes variés, mais rien ne permet d'affirmer que leurs intérêts soient totalement divergents. De plus, une partie des éléments invoqués (tel que la résolution de problèmes au sein de groupes de travail) se rapporte au critère secondaire de coopération (qui est examiné ci-dessous). En conséquence, la Commission considère que la réévaluation du critère secondaire de communication contreviendrait à la méthode d'évaluation des fonctions. b) ba) Le recourant ajoute que les aspirants de ***** viennent de cantons très différents en termes de population, urbanisation, etc et que les attentes des cantons sont en conséquence très différentes. De plus, il doit gérer l'équilibre entre les besoins et les financements disponibles. bb) L'intimée rétorque que les éléments invoqués par le recourant concernant le critère de coopération ont été pris en compte dans l'évaluation proposée par le profil modèle et remarque que la diversité des intérêts et/ou objectifs des partenaires est évaluée de manière identique au niveau 13 ou au niveau 12. bc) Force est de constater que la prise en compte « de grands groupes, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs très divergents » par le descriptif de fonction correspond aux éléments soulevés par le recourant ainsi que ceux ressortant de la description de poste. Il convient en conséquence de se ranger à l'avis de l'intimée en la matière et d'estimer que cette évaluation est conforme à la méthode d'évaluation des fonctions. IX. a) aa) Le recourant estime que les compétences de conduite exigées par son poste sont clairement décisionnelles et non uniquement opérationnelles. Elle consiste en effet à conduire des modules spécifiques de formation et à gérer le personnel directement sous ses ordres ainsi que de remplacer le chef formation. ab) L'intimée souligne que le descriptif de fonction prévoit bien une compétence de conduite en partie opérationnelle ce qui correspond aux exigences du poste telles qu'elles ressortent de sa description, ainsi qu'aux éléments ressortant des pièces produites par le recourant, en particulier « l'Ordre particulier pour le fonctionnement de l'entité instruction » (pièce 8 recourant). ac) Il ressort de la description du poste du recourant, que celui exerce bien des tâches de conduite opérationnelle. Néanmoins, il exerce également des responsabilités de conduite décisionnelle tel que cela ressort en effet des pièces présentes au dossier. Ainsi, il n'est pas incohérent de qualifier les exigences en terme de conduite du poste d'en partie opérationnelles et à ce titre, la Commission ne peut que se ranger une nouvelle fois à l'avis de l'intimée en considérant que l'évaluation proposée par le descriptif de fonction est conforme aux exigences du poste considéré. b) ba) Le recourant estime que les conseils attendus de lui sont également en partie stratégiques et les exigences de son poste en termes d'aide à la décision doivent être réévalués à la hausse. Il revient sur sa tâche de « promouvoir une approche visionnaire » et invoque sa participation à des groupes de travail dont la mission est justement l'évolution stratégique de la formation de policier. bb) L'intimée rappelle pour sa part que, bien que le Chef de formation ne soit pas le supérieur hiérarchique du recourant, ce dernier a pour responsabilités de fixer les objectifs et gérer la formation et estime que dans ces circonstances, la notation relative à l'aide à la décision du poste du recourant est conforme, celle-ci prenant en compte un conseil à un niveau

intermédiaire. bc) Au vu des éléments soulevés par l'intimée, force est de constater que le niveau auquel s'adresse les conseils du recourant est bien intermédiaire. De plus, une partie des éléments invoqués par le recourant relève en effet du critère secondaire de coopération (qui a été examiné ci-dessus), tandis qu'aucun d'eux ne permet de remettre en question l'évaluation des autres indicateurs du critère secondaire d'aide à la décision. [...]".

E. 7

a) S'agissant du savoir-faire, le recourant fait valoir qu'"au vu de la mission qui lui est assignée ainsi que du rayonnement et de l'importance que peut avoir la formation des policiers et autres intervenants, [son] poste [...] nécessite un savoir-faire très élevé propre au domaine de la police en général". L'importance – qui ne saurait être sous-estimée – de la formation et des fonctions du recourant dans ce cadre n'implique pas pour autant que le savoir-faire de ce dernier se rapporte à un domaine (notion plus large) plutôt qu'à une discipline. L'argumentation du recourant n'est pas de nature à faire apparaître comme arbitraire l'appréciation de l'autorité concernée qui a attribué 5 points pour le critère secondaire du savoir-faire (contre 5,5 points pour une fonction du niveau 13). b) En ce qui concerne les compétences personnelles (critères secondaires autonomie et flexibilité), le recourant se prévaut de l'avis de ses supérieurs directs selon lesquels il est "totalement autonome dans la conception de la formation de base liée aux matières figurant dans le Plan d'Etude Cadre établi par l'ISP [Institut suisse de police]" (pièce jointe au recours no 6); il relève également qu'il pilote un Conseil des techniques policières dont font partie des cadres et officiers supérieurs des corps partenaires de *****. L'autorité concernée relève que, selon la description de poste du recourant, celui-ci doit notamment conduire et organiser opérationnellement l'instruction, ce qui signifie qu'il bénéficie d'une marge de manœuvre moyenne dans la conception et l'accomplissement de ses tâches. A cela s'ajoute que la formation mise en place par le recourant se fonde sur les directives de l'Institut suisse de police et que les objectifs de formation sont fixés de manière globale par un chef de formation – qui n'est certes pas le supérieur hiérarchique du recourant –, auquel il incombe de fixer les objectifs de formation sous la conduite du directeur de ***** et de gérer la formation des aspirants policiers, celle des aspirants assistants de sécurité publique, ainsi que la formation continue (cf. Rapport d'activité de *****, Mars 2015 – mars 2016, pièce jointe no 6 produite par le recourant le 2 février 2018, p. 39). Dans ces conditions, il n'est à tout le moins pas insoutenable d'avoir retenu une marge de manœuvre moyenne, avec une indépendance (seulement) relativement grande dans l'organisation (évaluation de 3 points, contre 3,5 points au niveau 13). En ce qui concerne le critère secondaire de la flexibilité, l'évaluation (3 points) est la même aux niveaux 12 et 13. Au surplus, l'autorité intimée a considéré que ce critère secondaire («Tâches ou situations assez diversifiées») ne remettait pas en cause le positionnement du poste, dans la mesure où les obligations du recourant de faire évoluer la formation et son évaluation n'impliquaient pas nécessairement que ses tâches soient régulièrement modifiées ni que le plan de formation évolue de manière constante dans toutes ses dimensions, pour reprendre les explications de l'autorité concernée. c) S'agissant de la compétence de conduite (critères secondaires aide à la décision et conduite), le recourant fait valoir qu'il dispense en pratique réellement des conseils en partie stratégique "puisque'il fait indéniablement partie de travaux menés par l'Etat-major de *****". Il ajoute qu'en matière de compétences à diriger, il remplace durant dix semaines le chef formation. Le recourant a déjà fait valoir devant l'autorité intimée qu'il dispensait des conseils en partie stratégiques, de sorte que les exigences de son poste en termes d'aide à la décision devaient selon lui être revues à la hausse. En tenant

compte notamment du rôle du chef formation, l'autorité intimée a considéré que le recourant procurait une aide à la décision à un niveau intermédiaire, conformément à ce qui figure dans le descriptif de fonction (note 2,5 pour le critère secondaire de l'aide à la décision au niveau 12, contre 3 au niveau 13). Dans la présente procédure, le recourant n'expose pas en quoi cette appréciation serait arbitraire. Quant au fait que le recourant remplace le chef formation, l'autorité concernée indique qu'il en a été tenu compte dans l'évaluation du poste. Elle ajoute que le remplacement pendant les vacances, les congés ou d'autres absences ordinaires ne conduit pas à valoriser la fonction de manière particulière, étant précisé qu'en cas d'absences et de remplacements "extraordinaires", le remplaçant peut prétendre à une indemnité en vertu de l'art. 39 RPAC. La Cour de céans a déjà eu l'occasion de relever qu'il était douteux que cette disposition s'applique lorsque, comme en l'espèce, le fonctionnaire n'est pas "désigné" spécialement pour exercer cette fonction, mais qu'il le fait en qualité de suppléant, en accomplissant une tâche figurant dans la description de son poste. Elle a certes considéré que, le remplacement pendant les vacances du titulaire ne donnant pas droit à indemnité (art. 39 al. 2 RPAC), il n'était pas arbitraire de reconnaître à la tâche de remplaçant une certaine portée pour le classement de la fonction (arrêt GE.2018.0047 du 7 novembre 2019 consid. 4b). Il s'agissait toutefois d'un cas particulier, où la tâche de remplacement du supérieur hiérarchique ressortait de l'intitulé du poste en cause et où le titulaire de ce dernier occupait une position de référence vis-à-vis de ses collègues, de sorte qu'il n'apparaissait pas arbitraire de le colloquer à un niveau supérieur à celui de ses collègues. Le poste litigieux en l'espèce ne présentant pas de telles particularités, il n'est à tout le moins pas insoutenable de considérer, avec l'autorité concernée, que le remplacement du chef formation ne donne pas droit à une revalorisation du poste du recourant. d) Il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant que les exigences du poste du recourant étaient en conformité avec celles retenues par le descriptif de fonction du niveau 12 de la chaîne 104.

E. 8

Dans la procédure devant l'autorité intimée, le recourant a comparé son poste à celui d'«adjoint/e au chef/fe de division Proximité, partenariat et multiculturalité» (PPM), classé au niveau 13. Il s'est plaint à cet égard d'une violation du principe d'égalité, grief qui a été rejeté par l'autorité intimée. Dans son recours à la Cour de céans, le recourant se prévaut de la comparaison de son poste avec d'autres postes similaires à la Police municipale de Lausanne colloqués au niveau 13, tels que celui de la cheffe de l'entité «formation et développement», celui de chef «finances et logistique» et celui de «déontologue». a) Une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1 p. 323; 141 I 153 consid. 5.1 p. 157 et la référence). Les situations comparées ne doivent pas nécessairement être identiques en tous points mais leur similitude doit être établie en ce qui concerne les éléments de fait pertinents pour la décision à prendre (ATF 130 I 65 consid. 3.6 p. 70). 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. Etant donné la grande marge d'appréciation dont disposent les autorités 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 p. 67s.; arrêts 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 6.2; 8C_320/2015 du 15 février 2016 consid. 2.4.2). b) L'autorité concernée a joint à sa réponse les descriptions des trois postes cités en comparaison par le recourant (cf. pièces nos 10 à 12 jointes à la réponse). Le poste de chef-fe de l'entité «formation et développement» est hiérarchiquement supérieur au supérieur hiérarchique du recourant. Il s'agit en outre d'un poste colloqué au niveau 14 (cf. pièce jointe no 13 à la duplique de l'autorité concernée du 4 avril 2019). Le recourant n'est donc pas fondé à invoquer ce poste pour se plaindre d'une discrimination. Selon l'autorité concernée, les exigences du poste – classé au niveau 13 (cf. pièce jointe no 14 à la duplique de l'autorité concernée du 4 avril 2019) – de chef «finance, logistique et exploitation», qui est un cadre de police A, sont supérieures à celles du poste de recourant, en raison de sa mission, des responsabilités y relatives ainsi que du profil requis, puisque son titulaire se voit notamment confier la mission de «diriger les entités qui lui sont rattachées», à savoir les services logistiques et techniques du corps de police (informatique, garage, maintenance, intendance). Quant au poste – classé au niveau 12 (cf. pièce jointe no 15 à la duplique de l'autorité concernée du 4 avril 2019) – d'officier «déontologie et qualité», son but principal est de «traiter les doléances mettant en cause le comportement et/ou les actes professionnels des policiers au regard du code déontologie». Selon l'autorité concernée, les exigences et le profil relatifs au poste en question ne peuvent être comparés à ceux du poste du recourant. Le recourant n'a pas contesté les arguments de l'autorité concernée tendant à démontrer que les postes ne sont pas comparables, ni exposé davantage en quoi le principe de l'égalité aurait été violé. Il s'est limité à faire valoir que les descriptions des postes en question étaient postérieures tant à l'évaluation des fonctions qu'aux décisions de qualification. Dans sa duplique, l'autorité concernée rétorque que la description d'officier «déontologie et qualité» a été signée en décembre 2014/janvier 2015 et est donc antérieure à la transition salariale. Signées entre la fin de l'année 2016 et le mois de janvier 2017, les deux autres ont été mises à jour, "afin de refléter les exigences liées aux postes à la transition salariale". La Cour de céans n'a ainsi pas de raison de s'écarter des constatations de l'autorité concernée. Il n'y a donc pas lieu d'admettre que la décision attaquée serait contraire au principe d'égalité.

E. 9

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Le sort du recours commande que le recourant supporte les frais de justice (cf. art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD et 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Pour les mêmes motifs, l'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (cf. art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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