

# VD\_OMNI GE.2019.0007 vom 23. Dezember 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-12-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2019.0007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0007)

FR: VD\_OMNI GE.2019.0007 du 23 décembre 2019

IT: VD\_OMNI GE.2019.0007 del 23 dicembre 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 la classification de son poste. 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, la description de poste signée en 2015 par le recourant apparaît conforme à ses tâches et responsabilités; elle est déterminante pour vérifier si le poste qu'il occupe correspond à la classification retenue au moment de la transition dans le nouveau système de rémunération. Pour le surplus, il n'apparaît pas que les points attribués à plusieurs des critères d'évaluation des fonctions violeraient l'art. 35 RPAC ou relèveraient d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de l'autorité intimée. Pas non plus de violation du principe d'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 requiert, à titre de mesures d'instruction, la production par les Services industriels de la Ville de Lausanne des curriculum vitae de son chef direct, de deux personnes ayant occupé un poste similaire au sien et d'un collègue, ainsi que les descriptions de poste des responsables clientèle de la section "entreprises et solutions" des Services industriels. Il requiert en outre l'audition en qualité de témoin de son chef direct. 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). Selon l'art. 34 LPA-VD, les parties participent à l'administration des preuves (al. 1). A ce titre, elles

peuvent notamment présenter des offres de preuve au plus tard jusqu'à la clôture de l'instruction (art. 34 al. 2 let. e LPA-VD). L'autorité n'est toutefois pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (art. 28 al. 2 LPA-VD). Elle doit examiner les allégués de fait et de droit et administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence (art. 34 al. 3 LPA-VD). Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1; 134 I 140 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3; 130 II 425 consid. 2.1). c) En l'occurrence, le tribunal s'estime suffisamment renseigné par le dossier, en particulier par la description du poste qu'occupe le recourant, signée en 2015, par les descriptifs de fonctions des chaînes 452 Travaux professionnels - Spécialiste et 454 Conduite II, ainsi que par les explications fournies par la Municipalité de Lausanne et l'échange de courriels entre la juriste de la Cellule du contentieux du système de rémunération et la responsable RH des Services industriels produit par cette autorité. Ni les pièces supplémentaires dont la production est requise des Services industriels de la Ville de Lausanne, ni l'audition comme témoin du chef direct du recourant, 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. 3**

a) Sur le fond, le recourant conteste la classification du poste qu'il occupe dans la chaîne 452 Travaux professionnels - Spécialiste, au niveau 8. Selon lui, ce poste devrait être colloqué dans la chaîne 454 Conduite II, au niveau 10. b) 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 (cf. art 1<sup>er</sup>). 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). c) 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, 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). Les critères principaux et secondaires sont définis 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. 6**

a) Le recourant critique également l'évaluation des compétences professionnelles, spécifiquement les critères secondaires savoir-faire et connaissances de l'organisation. Il considère que, compte tenu de l'importance de la clientèle qu'il gère (clients consommant plus de 100'000 kWh par an), des exigences de celle-ci (interlocuteurs haut placés dans les institutions et les entreprises, dont les exigences sont élevées), ainsi que des connaissances techniques nécessaires dans divers domaines (électricité, gaz, installations photovoltaïques, chauffage à distance), son savoir-faire et ses connaissances doivent être élevés, et correspondent ainsi mieux à la chaîne 454 Conduite II, niveau 10. b) Le profil de compétences de la fonction 452-8 requiert un savoir-faire approfondi propre à une discipline/un domaine et des connaissances approfondies des processus et des procédures principalement au sein d'une unité de gestion, alors que le profil modèle 454-10 exige un savoir-faire approfondi à élevé principalement dans un domaine et des connaissances élevées des processus et des procédures principalement au sein d'un service. Le critère secondaire savoir-faire correspond à l'ensemble du savoir-faire pratique acquis en dehors de la formation de base et complémentaire nécessaire à l'exercice des activités relatives à la fonction. Le critère connaissances spécifiques de l'organisation a trait aux connaissances spécifiques requises du fonctionnement de la Ville de Lausanne, de ses processus et de ses procédures (cf. guide de la grille des fonctions, p. 11). c) Dans la décision contestée, la Commission de recours a considéré que l'étendue du champ d'activité (une discipline/un

domaine) couvrait plusieurs activités vastes, mais normées, la connaissance de plusieurs prestations et une partie de traitement de plusieurs activités vastes et interdépendantes ainsi qu'une certaine connaissance de la globalité; à ce titre, elle paraissait globalement adéquate aux exigences ressortant de la description de poste. Elle a ajouté que la question de savoir si le savoir-faire était élevé ou approfondi relevait de la nuance et n'était pas susceptible à elle seule d'influencer le positionnement du poste, étant précisé que la grille des fonctions propose des profils modèles qui peuvent laisser apparaître un décalage modéré entre les exigences retenues et les postes qui leur correspondent. Elle a estimé que rien n'indiquait que l'évaluation par le profil modèle 452-8 s'écarterait en l'occurrence de manière significative des exigences du poste du recourant. Cette appréciation apparaît tout à fait convaincante. Il ressort en outre du descriptif du poste que celui-ci exige des connaissances générales dans le domaine des énergies de réseau. Les autres connaissances particulières, spécifiquement des outils informatiques et des langues, sont souhaitées. La responsable RH des Services industriels a confirmé que la maîtrise de l'anglais était souhaitée mais pas essentielle à l'exercice de la fonction (cf. courriel du 26 mars 2019). Le profil modèle 452-8 valorise un savoir-faire approfondi propre à une discipline/un domaine, ce qui apparaît conforme à la description de poste du recourant, qui nécessite des connaissances dans une discipline, à savoir celle de la vente de prestations dans le domaine des énergies. La Commission de recours individuel n'a donc pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que les compétences professionnelles requises pour le poste occupé par le recourant correspondent à celles du profil de compétences de la fonction 452-8. Cela vaut à plus forte raison si l'on considère que 3.5 points, respectivement 0.5 point sont attribués aux critères savoir-faire et connaissances de l'organisation selon le profil modèle 452-8, alors que ces critères sont valorisés à hauteur de 4.5 points, respectivement 1.5 points selon le profil modèle 454-10, soit une différence de 1 point pour chacun de ces critères. En regard du pouvoir d'examen restreint dont dispose la cour de céans (cf. consid. 3d supra), la municipalité, respectivement l'autorité intimée, n'ont pas excédé leur large pouvoir d'appréciation. Un potentiel décalage modéré entre le profil modèle retenu et certaines exigences décrites dans le descriptif de poste est du reste admis.

## **E. 7**

a) Le recourant critique en outre l'évaluation des compétences personnelles, en particulier la valorisation des critères secondaires autonomie et flexibilité. Se référant à la description du poste qu'il occupe, il fait valoir qu'il dispose d'une grande indépendance dans l'organisation de son travail. Il ajoute que ses décisions peuvent avoir des répercussions non négligeables sur les rapports qu'il noue avec des clients importants. Ses tâches varieraient en outre notablement en fonction des besoins des clients et des services proposés et il devrait faire face à des situations diversifiées et connues dans une certaine mesure seulement. Ces éléments n'auraient selon lui pas été pris en compte par l'autorité. Sa participation à de nombreuses manifestations ainsi que les divers domaines dans lesquels il œuvre et les multiples tâches qu'il assume, qu'il énumère, exigeraient en outre de la flexibilité, de sorte qu'une collocation de son poste dans la chaîne 454, niveau 10, serait appropriée. b) Le profil de compétences de la fonction 452-8 prévoit une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement générales, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et d'assez faibles répercussions des décisions prises, alors que selon le profil de compétences de la fonction 454-10, l'indépendance dans l'organisation est relativement grande et les répercussions des décisions prises sont modérées. Par ailleurs, s'agissant du profil modèle 452-8, les tâches ou

situations sont moyennement diversifiées, largement connues et se succèdent à une fréquence relativement élevée, alors que pour le profil modèle 454-10, les tâches ou situations sont connues dans une certaine mesure et se succèdent à une fréquence modérée. 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. Le critère flexibilité correspond aux exigences d'adaptation à des tâches ou des situations (personnes, environnement) diverses et éventuellement nouvelles. La flexibilité est définie par la diversité des tâches, soit le nombre de tâches à accomplir, leur degré de nouveauté, à savoir que la connaissance des tâches est prise en considération, ainsi que par la fréquence des changements, qui correspond au nombre d'interruptions lors de la réalisation d'une tâche (cf. guide de la grille des fonctions, p. 12). c) Dans ses déterminations sur le recours, se référant à la description de poste du recourant, l'autorité concernée a exposé de manière convaincante que celui-ci est notamment chargé d'établir des plans de visites des clients, de gérer leur suivi, de leur apporter des solutions correspondant à leurs besoins et de les fidéliser, de sorte qu'il a une indépendance moyenne pour disposer des ressources, mais qu'il est en revanche limité par des instructions et des directives émanant de sa hiérarchie. Il résulte par ailleurs des renseignements fournis par la responsable RH des Services industriels que le recourant ne peut prendre aucune décision; il doit amener les problématiques et les solutions à son chef de section, qui en discute avec la divisionnaire, la décision finale appartenant au chef de service et au directeur, sans que le recourant n'ait d'interaction directe avec eux (cf. courriel du 26 mars 2019). Rien ne permet donc de retenir que le profil modèle 452-8, qui prévoit pour le critère secondaire de l'autonomie une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement générales, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et d'assez faibles répercussions des décisions prises, s'écarterait de manière significative des exigences du poste occupé par le recourant. S'agissant du critère flexibilité, l'autorité concernée indique de manière pertinente que le profil de compétences de la fonction 452-8 correspond aux tâches et responsabilités du recourant, qui doit notamment élaborer et négocier des offres et des contrats liés au raccordement aux réseaux de distribution d'énergie et à d'autres prestations selon les besoins de la clientèle. Elle relève que si les activités de ce dernier entraînent une certaine diversité de tâches celle-ci n'est pas pour autant importante, que les tâches en question sont connues puisque prévisibles et que le titulaire du poste en cause est interrompu fréquemment dans la réalisation de ses tâches. Aussi, l'évaluation du critère flexibilité correspond au profil modèle 452-8 qui prévoit des tâches ou situations moyennement diversifiées, largement connues et se succédant à une fréquence relativement élevée. On ajoutera que si les descriptifs des profils de compétences des fonctions 452-8 et 454-10 comportent des différences dans le texte qui les décrivent concernant les critères secondaires autonomie et flexibilité, le nombre de points attribués à ces critères est identique pour les deux profils modèle (2.5 points pour chacun de ces critères). Les profils modèle 452-8 et 454-10 diffèrent en revanche, s'agissant du nombre de points attribués, pour les critères formation de base et complémentaire, savoir-faire, connaissances spécifiques de l'organisation, communication, coopération, compétence à diriger et aide à la décision. S'agissant spécifiquement des critères autonomie et flexibilité,

une classification du poste occupé par le recourant dans la chaîne 454 au niveau 10, ainsi qu'il le requiert, au lieu de la chaîne 452 au niveau 8, serait donc quoi qu'il en soit sans incidence.

## **E. 8**

a) Dans un autre moyen, le recourant conteste encore la pondération relative aux compétences sociales, sous l'angle des critères communication et coopération. Il fait valoir que les communications avec les clients peuvent être complexes vu la technicité du domaine dans lequel il travaille et il invoque aussi la diversité et le haut niveau de ses interlocuteurs. Il ajoute que les problèmes à résoudre peuvent s'avérer à tout le moins moyennement difficiles, selon les besoins du client. Il reproche à l'autorité de ne pas avoir tenu compte de ces éléments et estime que la chaîne 452, niveau 8, ne correspond pas aux compétences sociales requises pour le poste qu'il occupe, la chaîne 454, niveau 10, étant plus adaptée. b) Le profil de compétences de la fonction 452-8 prévoit la diffusion de messages au contenu relativement simple, d'une sensibilité modérée, à un cercle de destinataires partiellement hétérogène, alors que le profil modèle 454-10 prévoit la diffusion de messages au contenu moyennement complexe, d'une sensibilité modérée, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène. Le profil modèle 452-8 nécessite par ailleurs la résolution de problèmes moyennement difficiles, au sein de petits groupes, avec des intérêts et/ou des objectifs assez similaires, alors que pour le profil de compétences de la fonction 454-10 la résolution de problèmes moyennement difficiles intervient au sein de groupes relativement grands, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs divergents. Les compétences sociales comprennent les critères secondaires communication et coopération. Selon le guide de la grille des fonctions, le premier de ces critères a trait aux exigences requises par la fonction à transmettre des informations conformément à la situation et aux destinataires. La communication est définie par trois éléments: le degré de difficulté du message à transmettre, la sensibilité de la transmission ainsi que l'hétérogénéité du groupe des destinataires. Le critère secondaire coopération correspond aux exigences requises par la fonction à collaborer avec des partenaires et à œuvrer à l'atteinte d'un objectif commun. Ce critère se définit également sur la base de trois éléments, à savoir le degré de difficulté de la tâche à accomplir, la taille du groupe ainsi que la diversité des intérêts et/ou des objectifs des partenaires (cf. guide de la grille des fonctions, p. 13). c) Dans ses déterminations sur le recours, l'autorité concernée a exposé à propos du critère communication que le recourant est amené à transmettre des messages au contenu relativement concret ayant trait aux besoins de la clientèle et des prestations disponibles et que l'aspect technique du message ne représente pas de difficulté particulière puisqu'il fait appel aux connaissances exigées par le poste, qui sont prises en compte par le biais du critère savoir-faire. Elle a ajouté que le recourant doit faire preuve d'une certaine diplomatie dans ses échanges, liée notamment à l'entretien de relations commerciales, et s'adapter à un cercle de destinataires dont les intérêts sont partiellement similaires. Elle en a déduit que le profil modèle 452-8 correspond aux exigences du poste occupé par le recourant. Ces explications apparaissent convaincantes. Concernant le critère secondaire coopération, le recourant admet par ailleurs que les problèmes auxquels il est confronté peuvent s'avérer moyennement difficiles à résoudre, selon les besoins du client, de sorte que l'évaluation de ce critère ne prête pas le flanc à la critique. Pour le surplus, il y a lieu de relever que 2 points sont attribués aux critères communication et coopération selon le profil modèle 452-8, alors que ces critères sont valorisés à hauteur de 2.5 points selon le profil de compétences de la fonction 454-10, soit une différence de 0.5 point. Une différence de cet ordre reste comprise

dans l'importante marge de manœuvre dont dispose la municipalité, respectivement l'autorité intimée, et n'apparaît pas arbitraire (cf. consid. 3d supra), étant rappelé qu'un potentiel décalage modéré entre le profil modèle retenu et les exigences résultant du descriptif de poste est admis.

#### **E. 9**

a) Le recourant critique finalement l'absence totale de valorisation des critères compétence à diriger et aide à la décision. Il soutient qu'en tant qu'elle forme une petite équipe, la section "Grands comptes" compterait quelques collaborateurs qui agissent pour lui. Il ajoute qu'à l'occasion de séances avec l'équipe, des conseils peuvent s'échanger entre collaborateurs. b) Le recourant n'a pas soulevé ce grief devant l'autorité intimée, de sorte que cette dernière n'a pas examiné la question de la valorisation de ces critères. Cela étant, le critère compétence à diriger est retenu pour les fonctions nécessitant des compétences de conduite et l'on distingue à cet égard la conduite hiérarchique, la conduite de projet et la conduite par directives professionnelles. La conduite par directives professionnelles consiste à donner des instructions en tant que personne de référence auprès d'un nombre variable d'intervenants de fonctions plus ou moins diverses. On entend par directives professionnelles des instructions données lors d'interventions ponctuelles et particulières qui nécessitent une coordination par une personne de référence. Quant au critère aide à la décision, il est retenu pour les fonctions requérant de fournir des conseils à l'intention des instances dirigeantes dans leurs prises de décision, étant précisé que le conseil à un supérieur direct n'est pas compris comme de l'aide à la décision (cf. guide de la grille des fonctions, p. 14). c) En l'espèce, il résulte de l'organigramme de l'entité concernée et du descriptif du poste occupé par le recourant qu'aucun poste n'est hiérarchiquement subordonné au sien. Le recourant ne conduit par ailleurs pas de projet selon la description de son poste. Contrairement à ce qu'il prétend, rien ne permet en outre de retenir que les autres collaborateurs de la section "Grands comptes" agiraient pour lui. Quant aux conseils qui peuvent s'échanger sur la manière de gérer la clientèle, la négociation, etc., ils ne correspondent manifestement pas au critère secondaire conduite basé sur la conduite par directives professionnelles, ni au critère secondaire aide à la décision. Il n'y avait donc pas lieu d'activer ces critères dans le cas présent et le profil de compétences de la fonction 452-8 apparaît à cet égard en adéquation avec le poste occupé par le recourant.

#### **E. 10**

a) Le recourant invoque encore une violation du principe d'égalité de traitement, en ce sens que les employés du groupe "Grands comptes" seraient colloqués dans la même classe salariale que ceux du groupe "entreprises et solutions", alors que leurs activités seraient sensiblement plus restreintes. Ils travailleraient dans un secteur unique alors que les collaborateurs de la section "Grands comptes" œuvrent dans tous les domaines d'activités (électricité, gaz, chauffage à distance, photovoltaïque, multimédia) et gèrent des situations qui seraient plus complexes, tout comme les rapports à la clientèle. Selon le recourant, ces différences notables justifieraient une classification différente des postes. b) Bien que le moyen tiré de la violation de l'égalité de traitement n'ait pas été invoqué par le recourant devant la Commission de recours individuel, il convient de l'examiner. De la garantie générale de l'égalité de traitement prévue à 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. également arrêts CDAP GE.2019.0043 du 28 novembre 2019 consid. 7b; GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; 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. également arrêts GE.2019.0043 précité consid. 7b; GE.2018.0061 précité consid. 4a; arrêt CACI précité consid. 3.3.2). c) En l'occurrence, le recourant admet que la description de poste des employés de la division "entreprises et solutions" diffère à plusieurs égards du descriptif du poste qu'il occupe. Il y a dès lors lieu de douter que ces postes puissent être comparés. Quoiqu'il en soit, de potentielles 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 (nombre de points total pondéré attribué à une fonction) comprise dans le spectre (latitude d'un niveau en termes de nombre de points total pondéré attribué à chaque niveau) d'un même niveau de fonction (cf. arrêt CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4b). Ce grief doit donc être écarté.

#### **E. 11**

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 8 de la chaîne 452 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 21 novembre 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.