

VD_OMNI GE.2019.0179 vom 9. Juli 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-07-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0179

FR: VD_OMNI GE.2019.0179 du 9 juillet 2021

IT: VD_OMNI GE.2019.0179 del 9 luglio 2021

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 chef d'unité. Rejet des réquisitions de production de pièces du recourant, celui-ci ayant disposé de suffisamment d'informations pour contester utilement la collocation de son poste. En effet, le système de classification a été expliqué dans les grandes lignes dans des documents publics; les descriptifs de fonctions sont qualifiés de documents internes, dont la consultation est en principe exclue; le recourant a néanmoins eu accès aux descriptifs des fonctions pertinentes, à savoir celle à laquelle son poste a été rattaché et celle à laquelle son poste devrait selon lui être rattaché. A supposer d'ailleurs que les pièces dont il demande la production ne soient pas des documents internes, ses réquisitions doivent être rejetées parce qu'elles s'apparentent à une "fishing expedition". Sur le fond, le recourant se plaint de ce que la double fonction qu'il exerce (chef d'unité, d'une part, et délégué à la sécurité, d'autre part) n'a pas été prise en compte dans le positionnement de son poste; or, l'autorité intimée a considéré que les deux descriptions de poste étaient à jour et devaient servir au positionnement du poste du recourant. L'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant que les exigences du poste du recourant étaient conformes à celles du niveau 9 de la chaîne 444 et non à celles de l'un des trois niveaux de la chaîne 445, comme il le prétend. 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 à l'art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC. 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) En sa qualité de fonctionnaire de la commune de Lausanne, le recourant 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 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 – Grille des fonctions – Descriptifs de fonctions" (ci-après: le guide de la grille des fonctions). Selon le guide de la grille des fonctions, 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, le recourant rappelle tout d'abord qu'il s'était plaint devant l'autorité intimée de ce que la double fonction qu'il exerce, soit «délégué à la sécurité UGa» et «chef de l'Unité Garage», n'a pas été prise en compte dans le positionnement de son poste. Il fait grief à l'autorité intimée de ne pas s'être prononcée sur ce point. Il ressort du dossier de la cause que le 30 juin 2015, le recourant, son supérieur hiérarchique (soit le chef de la division des AMV [nдр: ateliers et magasins de la Ville]), ainsi que le chef du Service de la mobilité et des routes ont contresigné une description de poste. C'est notamment sur la base de ce document que le positionnement du poste du recourant a été effectué. Or, les buts et

responsabilités du poste y ont été définis de la façon suivante: «(...) Buts du poste
Responsabilités principales % moyen Diriger l'unité Garage Gère et conduit le personnel de
l'unité Fixe les objectifs et assure leur réalisation Planifie, dirige, coordonne et contrôle les
activités de l'unité Veille au maintien des connaissances techniques de ses
collaborateur/trice-s

E. 10

(...)» Comme l'autorité concernée le fait observer dans ses écritures, les tâches afférentes au rôle de «délégué à la sécurité UGa» ne représentent que 10% du temps de travail du recourant; aussi ont-elles été intégrées à l'activité de «chef de l'unité Garage». Sans doute, cette tâche secondaire, spécifique, a fait l'objet d'une autre description de poste, également contresignée par le recourant, que l'autorité intimée a prise en compte dans la décision attaquée (consid. III, p. 3). Il s'agit cependant d'un descriptif similaire pour tous les délégués à la sécurité. Il est du reste mentionné, au chiffre 8.8 de ce document, sous la rubrique «Conditions spéciales (spécifiques)», que cette description de poste-type fait partie intégrante de la description de poste du collaborateur. Le recourant n'apporte aucun élément permettant d'aboutir à une constatation différente. Dès lors, il faut en conclure que cette fonction, accessoire à la fonction principale occupée par le recourant de «chef de l'unité Garage», ne devait pas faire l'objet d'une valorisation spécifique dans le positionnement du poste. Du reste, quoi qu'en dise le recourant, l'autorité intimée s'est prononcée à cet égard, puisqu'elle a considéré que les deux descriptions de poste sont à jour et doivent servir au positionnement du poste du recourant (décision attaquée, consid. III). Le recours est mal fondé à cet égard. b) Le recourant revient sur les critères d'évaluation de son poste, dont il conteste la pondération, confirmée par la décision attaquée. Il fait valoir que son poste aurait dû être colloqué au moins à l'un des trois niveaux de la chaîne 445 Conduite III. aa) Le niveau 9 de la chaîne 444 (conduite II) et les niveaux 10 à 12 de la chaîne 445 (conduite III) se distinguent au regard des critères principaux ou secondaires suivants: - Formation de base et complémentaire: Le niveau 9 de la chaîne 444 requiert une formation de base de niveau CFC et une formation complémentaire de niveau brevet fédéral. Les niveaux 10 et 11 de la chaîne 445 exigent une formation de niveau école supérieure (diplôme ES) ou professionnelle supérieure (diplôme fédéral), tandis que le niveau 12 exige en outre une formation complémentaire de type " Certificate of Advanced Studies ". - Savoir-faire/connaissances de l'organisation/aptitude physique: Le niveau 9 de la chaîne 444 requiert un savoir-faire approfondi à élevé propre à une discipline ou un domaine; au niveau 10 de la chaîne 445, ce savoir-faire (propre à une discipline ou un domaine) doit être élevé. En outre, dans les deux cas, des connaissances approfondies des processus et des procédures au sein d'une unité de gestion sont exigées. Les niveaux

E. 11

de la chaîne 445. Il en déduit que rien n'empêcherait de colloquer sa fonction à ce dernier niveau. Selon la décision attaquée, ce critère évalue les exigences d'adaptation à des tâches ou des situations (personnes, environnement) diverses et éventuellement nouvelles. Les indicateurs sont la diversité des tâches, le degré de nouveauté et la fréquence des changements (réponse de l'autorité concernée, ch. 38; voir aussi guide de la grille des fonctions, ch. 3.4). Comme on l'a vu ci-dessus en lien avec le critère secondaire des connaissances spécifiques de l'organisation, le recourant perd de vue que la valorisation identique d'un critère secondaire entre l'un des niveaux de la chaîne 445 et le niveau 9 de la chaîne 444 ne suffit pas pour que son poste soit classifié au niveau supérieur. La

classification doit en effet être effectuée au vu de l'ensemble des critères. ff) Le recourant estime que la communication (comme critère secondaire de la compétence sociale) a été sous-évaluée. En se référant à la description de son poste, il relève que sa fonction implique des contacts avec des fournisseurs, maîtres d'état, diverses entreprises lausannoises et autres services de la Ville, dont les intérêts ne sont pas forcément identiques, et nécessite également des compétences de négociation afin de conclure des accords satisfaisants entre parties opposées. Le recourant demande que, sous l'angle de ce critère secondaire, son poste soit classifié au moins au niveau 10 de la chaîne 445. Selon la décision attaquée, le critère secondaire de la communication évalue les exigences requises par la fonction à transmettre des informations conformément à la situation et aux destinataires. Ce critère est défini par les éléments suivants: le degré de difficulté du message à transmettre, la sensibilité de la transmission et l'hétérogénéité du groupe des destinataires (voir aussi guide de la grille des fonctions, ch. 3.5). Dans sa réponse au recours devant l'autorité intimée, l'autorité concernée avait relevé, s'agissant du critère secondaire de la communication, que le contenu des messages transmis par le recourant était relativement concret et que ceux-ci étaient adressés à des destinataires ayant des intérêts similaires et ce, même s'ils représentaient des corps de métiers différents. Le recourant conteste cette appréciation; il insiste sur les capacités de négociation inhérentes à son poste, qui impliqueraient de concilier les intérêts nécessairement divergents des fournisseurs et ceux de la ville de Lausanne, autorité publique acheteuse. Il fait valoir en outre que les services de la ville de Lausanne avec lesquels il est en contact ont des intérêts divergents, dans la mesure où ils veulent que leurs véhicules soient réparés en priorité. Le fait que les services de la ville de Lausanne veulent chacun bénéficier prioritairement des services de réparation de l'unité Garage dirigée par le recourant ne change rien au fait qu'il s'agit d'un groupe de destinataires homogène, ce qui paraît décisif sous l'angle de la communication. S'agissant en outre des fournisseurs, on conçoit là aussi qu'en tant que tels, ils forment un groupe relativement homogène, même s'ils sont issus de corps de métiers différents. En outre, comme l'autorité concernée le relève dans sa réponse, les échanges que le recourant doit gérer s'inscrivent constamment dans le secteur de la mécanique au sein de l'unité Garage et les personnes avec qui il s'entretient font, dans la majorité des cas, partie de cette sphère professionnelle. Il n'apparaît dès lors pas que l'évaluation du critère secondaire de la communication procède d'un abus du pouvoir d'appréciation des autorités précédentes. gg) S'agissant de la conduite hiérarchique (comme critère secondaire de la compétence de conduite), le recourant relève que l'unité dont il a la charge compte 17 ETP et un apprenti, ce qui ne saurait selon lui être considéré comme un petit groupe. Il fait valoir en outre que sa mission première est la gestion et la conduite du personnel de l'unité et que dès lors le niveau hiérarchique qu'il occupe doit être considéré comme en partie décisionnel. Il constate que, s'agissant de la pondération, un seul point sépare les niveaux 9 de la chaîne 444 et 10 de la chaîne 445 et requiert que sa fonction soit colloquée à ce dernier niveau. Selon la décision attaquée, le critère secondaire de la conduite hiérarchique évalue les exigences requises par la fonction à encadrer et évaluer des collaborateurs, exigences concrétisées dans le cadre des entretiens de collaboration. Ce critère est défini par les éléments suivants: le niveau hiérarchique de conduite, sa portée et la diversité des fonctions encadrées (voir aussi guide de la grille des fonctions, ch. 3.7). Au niveau 9 de la chaîne 444, ce critère suppose, on l'a vu, la conduite d'un petit groupe de collaborateurs représentant une très faible diversité de fonctions; un poste colloqué au niveau 10 de la chaîne 445 implique en revanche la conduite d'un groupe de taille moyenne. L'autorité intimée relève qu'au sens de la méthode GFO, la conduite porte sur un petit

groupe de collaborateurs lorsque cinq fonctions au maximum sont directement subordonnées au poste en question. Or, comme il le relève lui-même, le recourant n'a que deux postes subordonnés directement au sien, soit un chef d'atelier mécanique et un chef d'atelier carrosserie. Par conséquent, la collocation du poste du recourant n'est pas critiquable à cet égard. d) Il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant, au vu des critères, envisagés séparément ou globalement, que les exigences du poste du recourant étaient conformes à celles retenues par le descriptif de fonction du niveau 9 de la chaîne 444. 7. 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]). 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.