

# VD\_OMNI GE.2019.0194 vom 11. Mai 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-05-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2019.0194](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0194)

FR: VD\_OMNI GE.2019.0194 du 11 mai 2020

IT: VD\_OMNI GE.2019.0194 del 11 maggio 2020

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Commission de recours individuel, Commune de Lausanne | Recours d'une fonctionnaire 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 tribunal 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, 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. 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, le recours a été déposé en temps utile (art. 5 al. 1 RPAC et art. 96 al. 1 let. b LPA-VD applicable par renvoi de l'art. 5 al. 1 RPAC) et il satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 75 al. 1 let. a, 79 al. 1 et 99 LPA-VD applicables par renvoi de l'art. 5 al. 1 RPAC). Il convient donc d'entrer en matière.

### E. 2

a) Sur le fond, la recourante conteste la classification du poste qu'elle occupe dans la chaîne 222 Conduite, au niveau 10. Selon elle, ce poste devrait être colloqué au minimum au niveau 11 de cette chaîne. Elle ne conteste en revanche plus, devant la Cour de céans, l'âge de référence d'entrée dans la fonction, qui constitue l'un des éléments permettant de déterminer l'échelon (cf. art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC), ni l'échelon lui-même. 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, la recourante est soumise 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). Les dispositions de droit transitoire du RPAC déterminent au surplus les modalités de mise en œuvre du nouveau système de rémunération de la Commune de Lausanne (art. 1<sup>er</sup> droit transitoire RPAC). Pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, l'art. 2 al. 1 des dispositions de droit transitoire du RPAC prévoit 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 toutefois pas application en l'espèce. Selon l'art. 4 des dispositions de droit transitoire 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, 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 regroupe l'ensemble des fonctions 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. rapport-préavis n° 2016/14, p. 6; guide de la grille des fonctions, p.4). La grille des fonctions est composée de deux axes: - L'axe vertical "métiers" se découpe en 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 qui préfigurent les classes salariales (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 5). Le guide de la grille des fonctions définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine". Le niveau

est décrit comme "l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations"; la grille des fonctions compte 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" (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 7). L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. L'addition des points donne un total - appelé cote - comportant des différences suivant les fonctions, ce qui a permis de les répartir, quelles qu'elles soient et aussi différentes que soient les responsabilités et les exigences qui leur sont propres, entre les seize niveaux de la classification salariale. d) 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, le Tribunal cantonal a rappelé que l'employeur jouit d'une importante marge d'appréciation en matière de rémunération des fonctions et que le tribunal doit faire preuve d'une grande retenue s'agissant d'une contestation portant sur un système de rémunération, sous peine d'opérer de nouvelles inégalités. Il n'appartient dès lors pas au juge saisi d'un recours en matière de classification des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (arrêts 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, publié in JdT 2013 III 104 consid. 5e; CREC I 7 février 2019/1 consid. 4.2.2; CREC I 27 avril 2017/1). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartenait pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui est saisie sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité d'autorité hiérarchiquement supérieure et soumise aux règles gouvernant le recours administratif. Le Tribunal cantonal a en particulier relevé que ladite Commission bénéficiait d'une compétence exclusive qui lui assurait une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes et que sa spécialisation assurait aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui étaient soumis (arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3). La Cour de céans a déjà jugé qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen dont elle dispose lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires lausannois (arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c; v. aussi récemment GE.2019.0007 du 23 décembre 2019 consid. 3d; GE.2018.0196 du 20 décembre 2019 consid. 3c). On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD a contrario). Lorsque l'autorité précédente dispose d'un pouvoir d'appréciation, cela exclut que la CDAP substitue son appréciation à celle de l'autorité intimée (voir ATF 141 II 353 consid. 3 dans le domaine des marchés publics). Procédant à un examen de la légalité, la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité précédente a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et ne peut ainsi intervenir qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir (cf. art. 98 let. a LPA-VD), ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire (cf. ATF 141 précité consid. 3). De

jurisprudence constante, une décision est arbitraire lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 144 I 318 consid. 5.4; 144 IV 136 consid. 5.8). En outre, il n'y a pas d'arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle de l'autorité intimée paraît concevable, voire préférable (ATF 145 II 32 consid. 5.1; 144 I 113 consid. 7.1, 170 consid. 7.3). Quant à la Commission de recours individuel, il découle de ce qui précède qu'à l'instar de la Commission de recours DECFO-SYSREM, elle peut en principe substituer son appréciation à celle de la Ville de Lausanne en tant qu'employeur et autorité de classification. Toutefois, comme cela ressort de la décision attaquée (consid. II), la grille des fonctions est issue d'un processus complexe. La Commission se limite dès lors à contrôler la correspondance effective entre la description du poste et les caractéristiques de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions.

### **E. 3**

a) En l'espèce, la recourante estime que le poste qu'elle occupe devrait être positionné au niveau 11 de la chaîne 222 Conduite. Elle critique la sous-évaluation, respectivement l'absence de valorisation, de plusieurs critères d'évaluation des fonctions, s'agissant du poste qu'elle occupe. b) La recourante conteste en premier lieu l'évaluation du critère formations de base et complémentaire. Elle fait valoir que la notation de ce critère devrait être de 8.5 points, ce qu'aurait admis l'autorité intimée sans toutefois modifier le positionnement de son poste. Selon le descriptif de fonction correspondant au niveau 10 de la chaîne 222 Conduite, une formation de niveau Bachelor HES est exigée pour occuper cette fonction, alors que le niveau 11 de dite chaîne nécessite, en sus d'une formation de niveau Bachelor HES, une formation complémentaire Diploma of Advanced Studies (DAS). 8 points sont attribués au critère formations de base et complémentaire au niveau 10, respectivement 9 points au niveau 11. Les formations de base et complémentaire correspondent aux connaissances nécessaires à l'exercice d'une fonction acquises dans le cadre d'une formation et sanctionnées par un titre reconnu. Ceux-ci font référence au système de formation suisse le plus récent et représentent un niveau de formation cible (cf. guide de la grille des fonctions, p. 11). Les fonctions sont par ailleurs évaluées selon les compétences nécessaires à leur exercice et les sollicitations et conditions de travail qu'elles impliquent. Les exigences d'un poste, non les titres et les formations dont dispose leur titulaire, sont prises en considération (cf. art. 35 al. 1 RPAC et consid. 2b et c supra; arrêts CDAP GE.2019.0007 du 23 décembre 2019 consid. 5b; GE.2019.0043 du 28 novembre 2019 consid. 6). En l'occurrence, il résulte de la description du poste qu'occupe la recourante qu'un diplôme HES en travail social ou équivalent est exigé comme formation de base et, qu'à titre de formation complémentaire, un CAS en conduite d'équipe et gestion de projet (EESP) ou un certificat en management (CEP) est à accomplir dans les cinq ans à compter de l'engagement (cf. lettre A supra). Dès lors que le CAS doit être obtenu dans un délai de cinq ans à partir de l'engagement, on peut se demander, à l'instar de l'autorité intimée, s'il constitue effectivement une exigence pour occuper le poste en cause. Cette question peut néanmoins rester indécise. En effet, du point de vue des autorités intimée et concernée, la prise en compte d'un CAS en conduite d'équipe et gestion de projet dans le cadre de l'évaluation du critère formations de base et complémentaire permettrait tout au plus de relever la notation de ce critère de 8 à 8.5 points. Or, selon les explications fournies par la Municipalité, une telle revalorisation ne modifierait pas le positionnement du poste occupé par la recourante, puisque la cote, c'est-à-dire le nombre de points total pondéré

attribué à la fonction, resterait comprise dans le spectre, soit la latitude d'un niveau en termes de nombre de points total pondéré, attribué au niveau 10 (36.86 – 41.71). Une revalorisation à 8.5 points du critère formations de base et complémentaire pour tenir compte du CAS en conduite d'équipe et gestion de projet apparaît du reste cohérente, si l'on considère qu'une formation de niveau Bachelor HES complétée d'un DAS - formation plus exigeante en termes de nombre de crédits ECTS requis que le CAS - est créditée de 9 points selon le descriptif de fonction correspondant à la chaîne 222 au niveau 11. Ce grief doit donc être écarté. c) S'agissant des compétences professionnelles, la recourante critique par ailleurs l'évaluation du critère secondaire connaissances spécifiques de l'organisation. Elle considère que la connaissance approfondie de l'organisation, des processus et des procédures des unités et services de l'administration communale ou d'entités externes est indispensable pour orienter efficacement les personnes s'adressant à l'unité qu'elle dirige. Selon elle, ce critère devrait donc être crédité de 1.5 points. D'après les descriptifs de fonctions de la chaîne 222, les fonctions correspondant aussi bien au niveau 10 qu'au niveau 11 nécessitent des connaissances élevées des processus et des procédures principalement au sein d'une unité de gestion, et 1 point est attribué à ce critère pour chacun des deux niveaux. Le critère secondaire connaissances spécifiques de l'organisation correspond 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). L'autorité concernée a exposé de manière convaincante dans sa réponse que si la recourante est amenée à orienter les administrés vers la bonne unité ou le bon service, elle doit uniquement connaître leur existence, pas leur mode de fonctionnement interne ou leurs méthodes d'organisation spécifiques. Cette tâche ressort en outre de la description du poste de la recourante, puisque l'une des raisons d'être de ce poste est d'informer les usagers au sujet des prestations sociales auxquels ils ont accès (cf. lettre A supra). Cet élément était donc connu de l'autorité concernée au moment de la transition salariale et cette autorité a confirmé qu'il avait été pris en compte. Quoi qu'il en soit, une classification du poste occupé par la recourante au niveau 11 de la chaîne 222 au lieu du niveau 10, ainsi qu'elle le requiert, ne lui serait pas plus favorable sous l'angle du critère connaissances spécifiques de l'organisation, puisque 1 point est attribué à chacun de ces niveaux pour ce critère. Par ailleurs, même si la recourante soutient que le critère secondaire connaissances spécifiques de l'organisation devrait être valorisé à hauteur de 1.5 points, une différence de 0.5 point reste comprise dans l'importante marge de manœuvre dont dispose la Municipalité et n'apparaît pas arbitraire. d) La recourante conteste en outre l'évaluation des compétences personnelles, soit la valorisation des critères secondaires autonomie et flexibilité. Concernant l'autonomie, elle estime disposer d'une marge de manœuvre s'agissant de la conception des tâches et des processus qui serait supérieure à celle qui lui est reconnue et elle demande que la notation de ce critère soit augmentée de 0.5 point et portée à 3 points. Les descriptifs de fonctions de la chaîne 222 impliquent, aussi bien pour le niveau 10 que pour le niveau 11, une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions assez détaillées, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et des répercussions modérées des décisions prises. Le critère secondaire autonomie est noté de manière identique, avec 2.5 points, aux niveaux 10 et 11. Ce critère 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); et les

répercussions des décisions, qui correspondent à l'autonomie dont dispose le titulaire lors de prises de décisions (cf. guide de la grille des fonctions, p.12). Il découle de la description du poste qu'occupe la recourante que celle-ci doit respecter diverses normes (loi, règlements, procédures internes) ainsi que les consignes émanant de son supérieur dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches. Elle doit par ailleurs répondre de son activité, notamment demander les décisions nécessaires et veiller à leur bonne application (cf. lettre A supra). Une valorisation du critère autonomie retenant une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions assez détaillées, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et des répercussions modérées des décisions prises semble donc correspondre aux tâches et responsabilités que la recourante assume. Quoi qu'il en soit, la différence entre les 3 points auxquels celle-ci prétend s'agissant de l'évaluation du critère autonomie et les 2.5 points attribués à ce critère selon les descriptifs de fonctions des niveaux 10 et 11 de la chaîne 222 n'est que de 0.5 point. Vu le pouvoir d'examen restreint dont dispose la Cour de céans, il n'apparaît pas que l'évaluation de ce critère relèverait d'un abus du pouvoir d'appréciation de la Municipalité. e) La recourante considère par ailleurs que la notation du critère secondaire flexibilité devrait être augmentée à 3 points, ce que la Commission de recours individuel aurait jugé admissible dans le cadre de la différence entre le profil modèle et le profil spécifique. Selon les descriptifs de fonctions de la chaîne 222, les tâches ou situations sont moyennement diversifiées, largement connues et elles se succèdent à une fréquence peu élevée pour le niveau 10, alors que les tâches ou situations sont moyennement diversifiées, connues dans une certaine mesure et qu'elles se succèdent à une fréquence peu élevée au niveau 11. Le critère secondaire flexibilité est noté avec 2 points au niveau 10 et 2.5 points au niveau 11. Il correspond aux exigences d'adaptation à des tâches ou des situations (personnes, environnement) diverses et éventuellement nouvelles. La flexibilité est définie par trois éléments: 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). La fonction de \*\*\*\*\* a fait l'objet d'une notation spécifique dans le cadre de la phase d'évaluation des fonctions, de sorte qu'un profil spécifique existe pour cette fonction. Selon ce profil spécifique, reproduit sous forme graphique dans les observations du Service du personnel devant la Commission de recours individuel, 2.5 points sont attribués au critère flexibilité, ce qui correspond à la notation du niveau 11, auquel la recourante demande que son poste soit colloqué. Devant la Commission de recours, le Service du personnel a en outre indiqué que le profil spécifique était plus exigeant que le profil modèle du niveau 10 de la chaîne 222 mais que sa cote demeurerait dans le spectre du niveau 10, de sorte que la fonction 222, niveau 10, attribuée au poste de la recourante correspondait aux exigences dudit poste. La Commission de recours individuel a fait sien ce raisonnement, puisqu'elle a retenu que le profil modèle correspondant au niveau 10 de la chaîne 222 était globalement conforme aux exigences du poste telles qu'elles résultaient de la description de poste, précisant que même en retenant une notation plus élevée notamment pour le critère secondaire flexibilité (+ 0.5 point), pour tenir compte du profil spécifique de la fonction, la cote demeurerait comprise à l'intérieur du spectre du niveau 10. En d'autres termes, c'est par rapport aux 2 points correspondant au niveau 10 que la Commission de recours a admis une notation plus élevée de 0.5 point pour le critère flexibilité. La recourante, qui prétend que 3 points devraient être attribués à ce critère, se méprend sur le raisonnement de l'autorité intimée. Quoi qu'il en soit et comme déjà mentionné, une différence de 0.5 point

entre les 2.5 points attribués au critère flexibilité par le profil spécifique établi pour la fonction de \*\*\*\*\* et les 3 points auxquels la recourante prétend demeurer comprise dans le large pouvoir d'appréciation dont dispose la Municipalité de Lausanne. f) Dans un autre moyen, la recourante conteste la pondération du critère compétence à diriger, spécifiquement la conduite hiérarchique. Selon elle, la complexité des travaux assurés par l'unité qu'elle dirige et la composition du personnel de cette unité, qui agit au niveau administratif et du travail social, justifierait une augmentation de 0.5 point pour ce critère. Selon le descriptif de fonction correspondant au niveau 10 de la chaîne 222, la compétence à diriger implique, à un niveau hiérarchique largement opérationnel, la conduite d'un grand groupe de collaborateurs/trice-s représentant une très faible diversité de fonctions, et ce critère est valorisé à hauteur de 2 points. Le niveau 11 correspond à la conduite d'un grand groupe de collaborateurs/trice-s représentant une très faible diversité de fonctions, à un niveau hiérarchiquement intermédiaire en partie opérationnel, et le critère est crédité de 2.5 points. Le critère secondaire 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 hiérarchique, en particulier, consiste à encadrer et évaluer des collaborateurs/trice-s dans le cadre des entretiens de collaboration. La conduite hiérarchique est définie en fonction de plusieurs éléments, soit le niveau hiérarchique de conduite, sa portée et la diversité des fonctions encadrées (cf. guide de la grille des fonctions, p. 14). Selon la description du poste de la recourante, les postes de \*\*\*\*\* et de \*\*\*\*\* sont hiérarchiquement subordonnés à celui de \*\*\*\*\* (cf. lettre A supra). Cela découle également de l'organigramme de l'entité concernée produit par le Service du personnel devant la Commission de recours individuel. Il en découle que la recourante assume la conduite hiérarchique de deux types de postes. Les tâches afférentes aux postes précités visent en outre la réalisation d'un même objectif, à savoir de mener l'action sociale de la meilleure manière possible (cf. lettre A supra). Les 2 points attribués au critère en cause n'apparaissent donc pas, a priori, être en inadéquation avec les responsabilités du poste en termes d'organisation, de conduite, d'évaluation et de supervision de l'équipe. En tout état de cause et une fois encore, une différence de notation de 0.5 point ne constitue ni une violation de l'art. 35 al. 1 RPAC, ni ne relève d'un abus de son pouvoir d'appréciation de la part de la Municipalité. g) La recourante soutient finalement que son poste exigerait qu'elle fournisse des conseils lors de débats et prises de décisions d'instances supérieures, avec une influence sur la politique sociale générale du service et plus largement l'action municipale. Selon elle, le critère secondaire aide à la décision devrait donc être valorisé à hauteur de 0.5 à 1 point. Les descriptifs de fonctions de la chaîne 222 Conduite ne valorisent pas le critère secondaire aide à la décision, ni au niveau 10, ni au niveau 11. Ce critère 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). En l'occurrence, il ne ressort nullement du descriptif de poste de la recourante que celle-ci fournirait des conseils à l'intention des instances dirigeantes lors de prises de décisions (cf. lettre A supra), contrairement à ce qu'elle prétend. Il n'y avait donc pas lieu d'activer ce critère dans le cas présent et le profil de compétences correspondant à la chaîne 222 Conduite au niveau 10 apparaît à cet égard en adéquation avec le poste occupé par la recourante. Le niveau 11 de dite chaîne, auquel la recourante soutient que son poste devrait être colloqué, ne valorise d'ailleurs pas non plus le critère aide à la décision. h) Il découle des considérants qui

précèdent que la Commission de recours individuel a considéré à juste titre que le positionnement du poste de la recourante au niveau 10 de la chaîne 222 Conduite est conforme à la méthode d'évaluation des fonctions, ce niveau présentant une adéquation globale avec les tâches et responsabilités exercées par la recourante.

#### **E. 4**

Il s'ensuit que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision de la Commission de recours individuel du 15 juillet 2019 doit être confirmée. Vu le sort de la cause, les frais de justice, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la recourante (art. 49, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est pas alloué de dépens, les autorités intimée et concernée n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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