

VD_OMNI GE.2019.0235 vom 1. Oktober 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-10-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0235

FR: VD_OMNI GE.2019.0235 du 1 octobre 2020

IT: VD_OMNI GE.2019.0235 del 1 ottobre 2020

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne | Recours d'un fonctionnaire contre une décision de la Commission de recours individuel rejetant son recours et confirmant la classification de son poste. Rejet du grief de violation du droit d'être entendu ainsi que des réquisitions de preuve du recourant. 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. La description de poste signée par le recourant apparaît globalement conforme à la plupart de ses tâches et responsabilités, ce document n'ayant pas à être exhaustif; elle est déterminante pour vérifier si le poste correspond à la classification retenue lors de la transition dans le nouveau système de rémunération. Il n'apparaît pas que les points attribués aux critères d'évaluation des fonctions violeraient en l'espèce l'art. 35 RPAC, ni qu'ils relèveraient d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de l'autorité intimée. Pas non plus de violation du principe de l'égalité de traitement par rapport aux divers postes pris en comparaison par le recourant. Rejet du grief relatif à la rémunération versée dans le secteur privé pour un poste similaire. 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 autorité peut faire l'objet d'un recours de droit administratif 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). D'après 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 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. 1.5

points sont attribués au critère aide à la décision au niveau 10, 2 points au niveau 11 et 2.5 points au niveau 12. Le tribunal constate qu'il n'y a pas lieu en l'espèce de tenir compte des décisions que le recourant dit être amené à prendre comme membre du comité de la Caisse de pension du personnel communal, qui ne relèvent pas de son activité d'économiste pour le Service *****. Au surplus, l'autorité concernée admet que le recourant aide à la décision au sein de son service et qu'il apporte son conseil à d'autres services et parfois à la Municipalité. Elle considère néanmoins qu'avec une notation de 1.5 points, le critère a été

correctement évalué. Cette appréciation ne relève pas d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de la Municipalité, si l'on considère que la différence d'évaluation de ce critère n'est que de 0.5 point avec le niveau 11 et de 1 point avec le niveau

E. 2

a) Dans un moyen d'ordre formel, qu'il convient d'examiner en premier lieu, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. Il reproche à la Commission de recours individuel de n'avoir pas approché sa hiérarchie au Service ***** afin d'obtenir de plus amples renseignements, spécifiquement pour établir si ses descriptifs de poste correspondaient à la réalité. Il ajoute que ni l'autorité concernée, ni l'autorité intimée n'auraient pris en compte la situation et les activités concrètes relevant du poste qu'il occupe. b) Les art. 33 ss LPA-VD concrétisent dans la loi les garanties consacrées à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et à l'art. 27 al. 2 de la Constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst-VD; BLV 101.01). En application de 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. d LPA-VD). c) La Cour de céans constate néanmoins que le recourant n'a pas requis l'administration de preuves devant la Commission de recours individuel. Il n'a en particulier pas demandé que sa hiérarchie soit invitée à se déterminer ou à fournir des renseignements, ni sollicité l'audition de ses supérieurs en qualité de témoins, que ce soit dans son recours du 13 janvier 2017 ou dans ses déterminations complémentaires du 22 juillet 2019. De plus, si le recourant a indiqué devant l'autorité intimée que la signature d'une nouvelle description de poste en 2017 ne valait pas acceptation de sa classification figurant sur ce document et qu'il a invoqué une inégalité de traitement par rapport au poste de responsable financier *****, comparant les exigences de ce poste avec celles du poste qu'il occupe, il n'a en revanche pas expressément contesté le contenu de la description de son poste, ni fait valoir que ce descriptif ne correspondrait pas à la réalité de son travail. Or, il lui incombait de motiver son recours et d'articuler ses griefs de manière à ce que la Commission de recours puisse déduire dans quelle mesure et pour quelles raisons il contestait la décision de la Municipalité de Lausanne (cf. art. 79 al. 1 et 99 LPA-VD). En l'absence de toute contestation relative au contenu de la description de poste du recourant, la Commission de recours était donc fondée à retenir que le descriptif de poste signé en 2015 était à jour et reflétait effectivement les tâches et responsabilités de ce dernier. Pour le surplus, l'examen de la conformité de la description du poste du recourant avec les tâches et responsabilités qui sont les siennes relève du fond du litige (cf. consid. 5b infra). Le grief de violation du droit d'être entendu doit partant être rejeté.

E. 3

a) Le recourant requiert, à titre de mesures d'instruction, l'audition en qualité de témoins du chef du Service ***** et du chef de la Division *****. Il requiert également la production par le Service du personnel de la Ville de Lausanne et les Ressources humaines du Service ***** de l'intégralité du dossier le concernant en leur possession, y compris l'intégralité des échanges (lettres, courriels, notes) entre ces deux services. L'autorité concernée considère pour sa part que les pièces dont la production est requise sont des notes et documents internes à l'administration, qui sont exclus du droit de consulter le dossier. b) Les parties participent à l'administration des preuves (art. 34 al. 1 LPA-VD) et à 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. d 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). Les parties et leurs mandataires peuvent en outre en tout temps consulter le dossier de la procédure (art. 35 al. 1 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). Le droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 132 II 485 consid. 3.2; 129 I 85 consid. 4.1). Le droit de prendre connaissance du dossier, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., n'est toutefois pas absolu; il ne s'étend en particulier pas aux documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoit expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a; 122 I 153 consid. 6a). Sont considérées comme tels les pièces qui ne constituent pas des moyens de preuve pour le traitement du cas, mais qui servent au contraire exclusivement à la formation interne de l'opinion de l'administration et sont destinées à un usage interne. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre ne soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci n'ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 129 IV 141 consid. 3.3.1). Il convient en outre de distinguer entre, d'une part, les documents, rapports et expertises internes qui ne portent que sur l'appréciation technique ou juridique des faits établis et, d'autre part, les documents, rapports et expertises qui aident l'autorité à établir les faits; alors que les premiers sont soustraits à la consultation, les seconds y sont soumis (cf. Bovay / Blanchard / Grisel Rapin, Procédure administrative vaudoise, LPA-VD annotée, Bâle 2012, ch. 1 p. 133 ad art. 35 LPA-VD). c) En l'espèce, le recourant requiert notamment la production de l'intégralité des échanges (lettres, courriels, notes) intervenus entre le Service du personnel et les Ressources humaines du Service *****. Il entend ainsi démontrer que la décision contestée se fonderait sur des informations erronées et que l'autorité concernée méconnaîtrait ses activités, faute de s'être renseignée auprès du Service *****. Les pièces dont la production est requises revêtent toutefois, a priori, essentiellement le caractère de notes – terme d'ailleurs expressément utilisé par le recourant dans sa requête – et de documents internes à l'administration, qui sont en principe exclus du droit de consulter le dossier. De plus, le fait que le recourant requiert la production de " l'intégralité des échanges " entre les services concernés tend à faire penser qu'il se livre en réalité à une "fishing expedition". Cela étant, les réquisitions de preuve du recourant devant quoi qu'il en

soit être rejetées pour un autre motif, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant si les pièces dont il requiert la production constituent ou non des documents internes à l'administration, dont il ne pourrait pas prendre connaissance. Le tribunal s'estime en effet suffisamment renseigné par le dossier, en particulier par les descriptions du poste qu'occupe le recourant signées en 2015 et en 2017, par les diverses autres descriptions de poste produites par la Municipalité (tant des postes des subordonnés du recourant, que des postes que celui-ci prend en comparaison), par le descriptif de fonction correspondant à la chaîne 515 Conduite II au niveau 10, ainsi que par les explications de l'autorité concernée, spécifiquement le profil adapté qui a été établi pour le poste d'économiste au Service *****. Ni les pièces supplémentaires dont la production est requise du Service du personnel, respectivement du Service ******, ni l'audition comme témoins du chef de ce service et du chef de la Division ***** 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. 4

a) Sur le fond, le recourant conteste la classification de son poste dans la chaîne 515 Conduite II au niveau 10. Selon lui, ce poste devrait être colloqué dans la chaîne 516 Conduite III au niveau 12, subsidiairement au niveau 11. 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 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). 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 er 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

E. 6

a) Le recourant critique par ailleurs la sous-évaluation de plusieurs des critères d'évaluation des fonctions, s'agissant du poste qu'il occupe, estimant que l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation. Bien qu'il n'ait pas soulevé ces griefs devant la Commission de recours individuel, il convient de les examiner, étant toutefois rappelé que la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et n'intervient qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir, ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire. b) Le recourant conteste en premier lieu l'évaluation du critère secondaire formations de base et complémentaire. Il relève que le Service du personnel a admis que ce critère devait être revu à la hausse, sa formation étant supérieure à ce que prévoit le descriptif de fonction. 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). Selon le descriptif de fonction correspondant au niveau 10 de la chaîne 515 Conduite II, une formation de niveau école supérieure (diplôme ES) ou professionnelle supérieure (diplôme fédéral) est exigée pour occuper cette fonction, alors que les niveaux 11 et 12 de la chaîne 516 Conduite III nécessitent une formation de niveau Master Université/EPF, le niveau 12 de dite chaîne exigeant en sus une formation complémentaire de niveau Certificate of Advanced Studies (CAS). 7 points sont attribués au critère formations de base et complémentaire au niveau 10, 9.5 points au niveau 11 et 10 points au niveau 12. 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. 4b et c supra; arrêts CDAP GE.2019.0194 du 11 mai 2020 consid. 3b et références citées; GE.2019.0043 du 28 novembre 2019 consid. 6). En l'occurrence, il résulte de la description de poste du recourant qu'une formation de base d'économiste d'entreprise HES est exigée pour occuper le poste d'économiste au Service ***** (cf. lettre A supra). Dans le cadre

de la contestation par le recourant de la classification de son poste, un profil adapté a été élaboré. Dans ce contexte, le Service du personnel a admis que le profil modèle 515 Conduite II, niveau 10, ne correspondait pas aux exigences du poste et que la notation du critère formations de base et complémentaire devait être réévaluée, passant de 7 à 8 points. Il a néanmoins précisé que cette revalorisation ne modifiait pas le positionnement du poste occupé par le recourant (cf. déterminations du Service du personnel du 13 septembre 2019, p. 4 et 8). Une revalorisation de la notation du critère formations de base et complémentaire à

E. 8

points, correspondant au niveau de formation Bachelor HES, apparaît au surplus cohérente, si l'on considère qu'une formation de niveau Master Université/EPF est créditée de 9.5 points selon le descriptif de fonction correspondant à la chaîne 516, niveau 11. Le recourant, qui se prévaut du fait que le Service du personnel a admis que la notation du critère en cause devait être augmentée, ne critique du reste pas, devant la Cour de céans, les 8 points retenus pour ce critère selon le profil adapté établi. Ce grief doit donc être écarté. c) S'agissant des compétences professionnelles, le recourant critique aussi l'évaluation du critère savoir-faire. Il conteste la distinction que fait l'autorité concernée entre les notions de discipline et de domaine s'agissant de l'étendue du savoir-faire. Il fait valoir qu'il est considéré par sa hiérarchie comme le directeur financier du service, auquel il apporterait son expertise dans de nombreuses disciplines; il cite notamment l'exploitation, les investissements, les analyses de rachats de réseau, les assurances, les problématiques fiscales, la gestion du programme informatique de comptabilité et de bases de données. Le critère 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 (cf. guide de la grille des fonctions, p. 11). D'après le descriptif de fonction de la chaîne 515 au niveau 10 cette fonction nécessite un savoir-faire élevé propre à une discipline/un domaine, alors qu'un savoir-faire élevé dans un/plusieurs domaines est requis au niveau 11 de la chaîne 516, et qu'un savoir-faire élevé à très élevé dans un/plusieurs domaines est mentionné pour le niveau 12 de dite chaîne. Le nombre de points attribués à ce critère est de 4.5 au niveau 10, de 5.5 au niveau 11 et de 6 au niveau 12. Il résulte du descriptif de poste signé par le courant en 2015, déterminant en l'occurrence (cf. consid. 5b supra), que le poste en cause exige des connaissances particulières de la comptabilité communale, lui permettant de traiter les aspects financiers du service. Aussi, il n'apparaît pas, a priori, que la Municipalité aurait abusé de son large pouvoir d'appréciation en considérant que le savoir-faire requis pour occuper le poste concerne une discipline, ce qui correspond selon la méthode d'évaluation des fonctions, en termes d'étendue de l'activité, au traitement de plusieurs activités vastes et normées. Quoi qu'il en soit, même si l'on admettait que la notation de ce critère doive être revue à la hausse, il n'en résulterait pas pour autant une modification de la collocation du poste du recourant pour ce seul motif, si l'on considère que la cote du profil adapté élaboré pour le poste d'économiste au Service ***** (37) est proche de la limite inférieure du spectre du niveau 10 de la chaîne 515 (36.86-41.71) (cf. profil adapté du poste reproduit par le Service de personnel dans ses déterminations devant la Commission de recours) et que la notation des autres critères d'évaluation n'est par ailleurs pas critiquable (cf. consid. d à g infra). d) Le recourant conteste en outre l'évaluation du critère autonomie, lequel relève des compétences personnelles. Il fait valoir qu'il dispose d'une grande marge de manœuvre dans son activité et d'une grande liberté d'organiser son travail et son équipe de subordonnés. Il ajoute que

ses décisions ont une influence directe et immédiate sur la marche du service. Ce critère correspond au degré d'autonomie requis pour accomplir les tâches définies pour la fonction. L'autonomie est définie par 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). Le descriptif de fonction correspondant au niveau 10 de la chaîne 515 mentionne une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et d'assez faibles répercussions des décisions prises. Par rapport à ce descriptif, celui de la chaîne 516 au niveau 11 indique une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement générales, et celui du niveau 12 des répercussions modérées des décisions prises. Ce critère vaut 2.5 points aux niveaux 10 et 11, 3 points au niveau 12. A la lecture de la description de poste du recourant (cf. lettre A supra), il n'apparaît pas, a priori, que les tâches principales que celui-ci assume seraient en inadéquation avec le descriptif de fonction de la chaîne 515, niveau 10, qui a été retenu. Cette question peut néanmoins demeurer indécis. En effet, le profil modèle retenu valorise le critère en cause à hauteur de 2.5 points, alors que selon le descriptif de fonction de la chaîne 516, niveau 12, auquel le recourant soutient que son poste devrait être positionné, la notation de ce critère est de 3 points, soit une différence de 0.5 point. En présence d'une différence de cet ordre et vu le pouvoir d'examen restreint qu'exerce la Cour de céans, la Municipalité n'a en tout cas pas abusé du large pouvoir d'appréciation dont elle dispose. e) Le recourant s'en prend aussi à l'évaluation des compétences sociales, soit la valorisation des critères secondaires communication et coopération. Il soutient qu'il est amené à transmettre des messages d'une grande sensibilité, voire confidentiels, que ses interlocuteurs sont souvent difficiles à convaincre et qu'ils ne représentent pas un cercle de destinataires homogènes. Il ajoute qu'il est amené à collaborer avec une trentaine de personnes à l'interne du service et tout autant de personnes à l'externe, dont les intérêts sont très divers. Il assisterait en outre régulièrement aux séances de direction du service. aa) Le critère secondaire communication 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 et l'hétérogénéité du groupe de destinataires (cf. guide de la grille des fonctions, p. 13). Le descriptif de fonction de la chaîne 515 au niveau 10 implique la diffusion de messages au contenu moyennement complexe, d'une sensibilité relativement modérée, à un cercle de destinataires partiellement hétérogène, et ce critère est noté à hauteur de 2.5 points. Aux niveaux 11 et 12 de la chaîne 516, il est question de la diffusion de messages au contenu relativement complexe, d'une sensibilité modérée, à un cercle de destinataires moyennement hétérogène, et la notation de ce critère est de 2.5 points. De l'avis du recourant, l'évaluation du critère communication correspondrait au descriptif du niveau 12 compte tenu de ses activités, alors que selon l'autorité concernée, qui se réfère au profil adapté qui a été élaboré pour le poste d'économiste au Service *****, ce critère ne vaut au contraire que 2 points. Le tribunal constate qu'une classification du poste du recourant dans la chaîne 516 au niveau 12 ne lui serait d'aucune utilité du point de vue de l'évaluation du critère secondaire communication, puisque si le texte des descriptifs de fonction des niveaux 11 et 12 diffère de celui du niveau 10, 2.5 points sont attribués à ce critère pour chacun des niveaux précités. Ce grief doit donc

être écarté. bb) Le critère 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 aussi sur la base de trois éléments: 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). Les descriptifs de fonction des chaînes 515, niveau 10, et 516, niveau 11, impliquent la résolution de problèmes moyennement difficiles, au sein de groupes relativement grands, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs divergents, et 2.5 points sont octroyés pour ce critère. Au niveau 12 de la chaîne 516, ce critère vaut 3 points et il est question de résolution de problèmes difficiles, au sein de groupes relativement grands, pouvant avoir des intérêts et/ou des objectifs divergents. Les parties s'opposent en l'occurrence sur le nombre de personnes avec lesquelles le recourant collabore et la mesure dans laquelle leurs intérêts divergent. Selon le recourant, l'évaluation de ce critère devrait correspondre au niveau

E. 12

g) Concernant finalement les sollicitations et conditions de travail, le recourant critique l'évaluation des critères secondaires sollicitation psychologique et temps de travail irrégulier. Il soutient être soumis à la critique, notamment de clients se plaignant du prix de l'eau ou en cas de dénonciation de vol d'eau ou de rattrapage de facturation. Son temps de travail serait en outre irrégulier, puisqu'il devrait adapter ses horaires aux besoins du service. Ces griefs ne résistent pas à l'examen. Le critère sollicitation psychologique est retenu lorsque les sollicitations psychologiques propres à l'exercice de la fonction dépassent la normale et se manifestent notamment par la confrontation à des situations impliquant des relations humaines (directes ou indirectes) ou l'exposition à la critique interne ou externe. Quant au critère temps de travail irrégulier, il correspond à l'obligation liée à la fonction d'accomplir des tâches en dehors des horaires de travail usuels ou sans la possibilité de les prévoir et de les planifier (travail de nuit, piquet, etc.) (cf. guide de la grille des fonctions, p. 15). En l'espèce, il ne résulte pas de la description de poste d'économiste au Service ***** que ce poste entraînerait pour son titulaire des sollicitations psychologiques particulières. L'autorité concernée expose au contraire de manière tout à fait convaincante que la gestion des requêtes et réclamations de clients incombe aux subordonnés du recourant (cf. descriptions de poste de taxateur RETE et responsable de la facturation clients produites par l'autorité concernée; pièces n° 11 et 12). Pour le surplus, quand bien même le recourant serait amené à devoir adapter ses horaires aux besoins du service, il ne prétend pas que cela ne serait pas planifiable ou qu'il devrait accomplir ses tâches en dehors des horaires de travail usuels. C'est donc à juste titre que l'autorité n'a pas activé les critères secondaires sollicitation psychologique et temps de travail irrégulier s'agissant du poste du recourant. Les descriptifs de fonction des niveaux 11 et 12 de la chaîne 516, auxquels le recourant conclut que son poste soit colloqué, ne valorisent d'ailleurs pas non plus ces critères. h) Dans la mesure où il n'apparaît pas en l'espèce que la notation des critères d'évaluation des fonctions violerait l'art. 35 al. 1 RPAC ou qu'elle relèverait d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de la Municipalité, il n'y a pas lieu non plus pour ce motif de donner suite à la réquisition du recourant tendant à la production de l'intégralité du dossier le concernant, en particulier des échanges entre services (lettres, mails, notes). 7. a) Dans un autre moyen, le recourant invoque une violation du principe d'égalité de traitement, d'une part, par rapport au poste de responsable financier ***** , classé au niveau 11 et, d'autre part, par rapport aux postes de responsable financier auprès du Service de ***** , du Service des ***** et du *****. b) 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. aussi arrêts CDAP GE.2019.0042 du 24 avril 2020 consid. 6b; 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). La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; arrêt TF 8C_634/2016 du 3 août 2017 consid. 10.2; cf. aussi arrêt CREC I 7 février 2019/1 consid. 4.2.3). 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; arrêts TF 8C_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; cf. également arrêts CDAP GE.2019.0042 du 24 avril 2020 consid. 6b; 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). c) Le recourant fait valoir que le poste de responsable financier *****, classé au niveau 11, serait similaire au poste qu'il occupe, voire moins exigeant. Il soutient par ailleurs avoir assumé les tâches de responsable financier ***** à titre intérimaire. Ces éléments justifieraient selon lui que la classification de son poste soit revue à la hausse. Contrairement au recourant, le titulaire du poste de responsable financier ***** n'est pas directement soumis au RPAC (cf. art. 1 RPAC), de sorte que les deux postes ne sauraient être comparés. Cela étant, il résulte du dossier, en particulier de l'échange de courriels des 9 et 15 janvier 2020 entre le Service du personnel et la Direction ***** (produits par l'autorité concernée; pièce n° 21) que le recourant n'a pas exercé les activités de responsable financier ***** par intérim, contrairement à ce qu'il prétend. Il lui a uniquement été demandé d'examiner deux problématiques spécifiques pour *****. Le fait que le recourant ait temporairement assumé quelques tâches ponctuelles pour le compte de cette société n'est pas décisif dans le cadre du présent litige, ces tâches supplémentaires n'étant pas inhérentes au poste d'économiste au Service ***** qu'il occupe. Elles ont du reste été effectuées postérieurement à la transition dans le nouveau système de rémunération au 1^{er} janvier 2017. Elles ne sont donc pas déterminantes pour juger de l'adéquation entre ce poste et son positionnement dans la grille des fonctions. Par ailleurs, l'éventuel octroi d'une augmentation extraordinaire ou d'une prime unique destinée à

récompenser un fonctionnaire particulièrement méritant (cf. art. 37 RPAC), voire d'une indemnité pour remplacement (cf. art. 39 RPAC), excèdent l'objet du litige. Il résulte au surplus de la description de poste anonymisée de responsable financier ***** (produite par l'autorité concernée; pièce n° 22) que la " raison d'être, mission du poste " consiste à " garantir le suivi financier de la société et suivre la trésorerie de la société " et à " assurer le contrôle de gestion de la société et proposer les stratégies de financement (emprunts) ". Le responsable financier ***** a par ailleurs pour tâches principales, en particulier, de " garantir le suivi financier de la société, conduire le suivi budgétaire des projets ", " assurer le contrôle de gestion (finances) de la société ", " assurer la société de disposer des liquidités nécessaires (trésorerie) en obtenant à temps les emprunts nécessaires " et " aider la direction dans ses décisions financières ". Il apparaît à la lecture des descriptions de poste en cause que la mission du poste de responsable financier ***** et les responsabilités principales y afférentes divergent donc considérablement de celles du poste d'économiste au Service ***** (cf. lettre A supra), étant rappelé que la description de poste signée par le recourant en 2015 est déterminante en l'occurrence (cf. consid. 5b supra). Le profil de chacun des postes est différent aussi, puisque celui de responsable financier ***** exige spécifiquement une expérience de cinq ans dans un poste de responsable financier, ainsi qu'une expérience des coûts/comptabilité de la construction et de la conduite/management de projet. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir qu'une collocation du poste de responsable financier ***** et du poste d'économiste au Service ***** dans des niveaux et des chaînes différents violerait le principe d'égalité de traitement. Ce grief doit être rejeté. d) Le recourant invoque par ailleurs une inégalité de traitement par rapport aux postes de " Chef logistique, exploitation, finances " auprès du *****, de " Responsable finances " auprès du Service de ***** et d'" Adjoint au chef de service - Finances - RH " auprès du Service des *****. Il considère que les tâches et responsabilités afférentes à ces postes seraient similaires à celles du poste qu'il occupe. Selon la description de poste anonymisée de " Chef logistique, exploitation, finances " auprès du ***** (produite par l'autorité concernée; pièce n° 16), la " raison d'être, mission du poste " consiste à " apporter une expertise financière et d'aide à la décision en matière financière et économique ainsi que superviser la gestion comptable du service. Gérer les entités qui lui sont rattachées ". L'un des buts du poste implique en outre d'" apporter conseil et appui en tant qu'expert financier ". Selon le profil du poste, un Master en économie ou titre jugé équivalent est de surcroît exigé pour occuper le poste en cause, de même qu'une expérience professionnelle de huit ans dans un poste à responsabilité dans le domaine de la finance. Une brève comparaison de ce descriptif de poste et de celui du recourant permet de constater que le niveau des postes en cause diverge considérablement. Aucun élément ne permet dans ces circonstances de retenir qu'une collocation de ces postes à des niveaux différents de la grille de fonctions violerait le principe d'égalité de traitement. Au contraire, une différence de positionnement se justifie pleinement. Quant aux postes de " Responsable finances " auprès du Service de ***** et d'" Adjoint au chef de service - Finances - RH " auprès du Service des ***** (cf. descriptions de postes produites par l'autorité concernée; pièces n° 18 et 20), ils consistent respectivement à " apporter soutien et expertise au remplaçant du chef de service dans les aspects administratifs et financiers. Assurer la gestion budgétaire et financière du service, diriger et organiser la gestion comptable, tenir la comptabilité complète des entités du SPSL " et à " assurer la gestion budgétaire et financière ainsi que la gestion de l'ensemble des ressources humaines du service, en appui au chef de service et diriger l'unité « Finances et RH » ". Pour le premier de ces postes, le descriptif de poste

mentionne notamment les responsabilités consistant à " apporter soutien et expertise au remplaçant du chef de service en charge des services généraux ". Un brevet fédéral de comptable est exigé à titre de formation complémentaire pour occuper le poste, de même qu'au moins cinq années d'expérience professionnelle dans un poste similaire. La description de poste relative au second de ces postes fait état des activités principales consistant notamment à " coordonner toutes les tâches relatives au personnel dans le service ", " préparer toutes les décisions de gestion du personnel à l'attention du chef de service ", " coordonner la mise en œuvre des décisions RH au sein du service " et " apporter un soutien logistique et une expertise aux cadres et collaborateurs du service pour toutes les questions de ressources humaines ". Un Bachelor / Master universitaire ou titre jugé équivalent est exigé pour occuper le poste, ainsi qu'une expérience dans l'administration du personnel et la gestion financière de trois à cinq ans. Il ressort déjà de ces quelques éléments, sans qu'il soit encore nécessaire de répondre à chacun des arguments soulevés par le recourant dans sa réplique, que les responsabilités du responsable des finances auprès du Service de ***** et de l'adjoint au chef de service, finances et ressources humaines auprès du Service des ***** divergent, à plusieurs égards et s'agissant de tâches essentielles, de celles du recourant. Il en va de même de la formation qui est exigée pour occuper les postes en cause. Aussi, on ne saurait retenir une violation du principe de l'égalité de traitement en comparant le poste du recourant avec ces postes. Les différents postes auxquels le recourant se réfère du point de vue de l'égalité de traitement ne sont du reste pas tous colloqués au même niveau dans la grille des fonctions, de sorte qu'il soutient en vain pour ce motif aussi que ces postes seraient comparables au sien. Il n'appartient au surplus pas à la Cour de céans de substituer son appréciation à celle de la Municipalité de Lausanne et l'autorité judiciaire doit se montrer particulièrement prudente avant de modifier la classification d'une fonction, au risque de créer d'autres inégalités.

8. a) Le recourant se prévaut encore du fait que sa rémunération ne correspondrait pas à celle qui est versée dans le secteur privé pour un poste tel que le sien et qu'elle serait en inadéquation avec le nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux, qui avait aussi pour objectif d'adapter les salaires du domaine public à ceux du domaine privé. Il se réfère au calculateur de salaire " Salarium " de l'Office fédéral de la statistique. b) L'un des objectifs, parmi d'autres, de l'introduction d'un nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux était en effet de " tenir compte dans la mesure du possible du marché " (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 2). En ce sens, en même temps qu'il a adopté le rapport-préavis relatif au nouveau système de rémunération des fonctionnaires communaux, le Conseil communal a également adopté une modification de l'art. 38 RPAC. Cette disposition, qui régit les suppléments salariaux exceptionnels, prévoit que dans des cas tout à fait exceptionnels la Municipalité peut allouer des suppléments salariaux afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées et/ou, désormais aussi, en cas de décalage avéré entre le marché de l'emploi public et/ou privé (al. 1). Ces suppléments sont versés à bien plaisir, sans garantie de durée (al. 2) (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 37). Les dispositions de droit transitoire du RPAC déterminent pour le surplus les modalités de mise en œuvre du nouveau système de rémunération de la Commune de Lausanne (art. 1^{er} droit transitoire RPAC). L'art. 8 des dispositions de droit transitoire du RPAC, en particulier, prévoit qu'il est tenu compte des suppléments exceptionnels octroyés en application de l'article 38 RPAC dans le calcul du salaire nominal lors du passage dans le nouveau système. Ceux-ci restent versés à bien plaisir et sans garantie de durée conformément à cette dernière disposition. c) En l'espèce, il ne résulte pas du dossier que le recourant aurait bénéficié,

avant la transition dans le nouveau système de rémunération au 1^{er} janvier 2017, d'un supplément salarial exceptionnel en vertu de l'art. 38 RPAC, dont la Municipalité aurait dû tenir compte pour calculer son salaire. A cela s'ajoute que le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne a été créé selon une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et d'un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5 et consid. 4c supra). Il apparaît ainsi que l'outil " Salarium " élaboré par l'Office fédéral de la statistique et, plus généralement, le niveau de la rémunération dans le secteur privé par rapport au secteur public sont des notions étrangères aux critères d'évaluation des fonctions selon la méthode retenue. Le grief relatif à la rémunération potentiellement versée dans le secteur privé pour un poste similaire à celui du recourant doit donc être rejeté. 9. a) Le recourant semble par ailleurs contester, outre le niveau attribué à son poste, aussi l'échelon qui lui a été octroyé, puisqu'il conclut à la prise en compte sur l'échelle de progression de l'intégralité de ses années d'expérience. Il ne motive toutefois pas son recours sur ce point. Or, il lui incombait d'articuler ses griefs de manière à ce que la Cour de céans puisse déduire dans quelle mesure et pour quelles raisons il conteste l'échelon qui lui a été attribué lors de la transition salariale (cf. art. 79 al. 1 LPA-VD applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Cela étant, pour le personnel qui était en poste au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération au 1^{er} janvier 2017, l'échelon a été calculé en tenant compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (cf. art. 4 al. 2 des dispositions de droit transitoire du RPAC; consid. 4b supra). Les années d'expérience professionnelle n'ont donc pas été directement prises en considération (cf. au surplus arrêt GE.2018.0176 du 12 février 2020 concernant le calcul de l'échelon). Ce grief doit partant être rejeté aussi. 10. Il découle des considérants qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté et que la décision de la Commission de recours individuel du 30 septembre 2019 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, 91 et 99 LPA-VD).

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