

## **VD\_OMNI GE.2019.0252 vom 24. Juli 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-07-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2019.0252](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0252)

FR: VD\_OMNI GE.2019.0252 du 24 juillet 2020

IT: VD\_OMNI GE.2019.0252 del 24 luglio 2020

### **Regeste**

A. \_\_\_\_\_/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Administration générale | Recours d'un 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, la description de poste de dessinateur du recourant apparaît conforme à ses tâches et responsabilités; elle est déterminante pour vérifier si le poste correspond à la classification retenue. La notation du critère compétence à diriger dans le cadre de l'évaluation des fonctions ne relève pas d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de l'autorité. Pas non plus de violation du principe d'égalité de traitement, que ce soit par rapport aux directeurs de chantiers dont les postes sont positionnés à un niveau supérieur, ou en raison de l'absence de distinction entre le poste du recourant et celui de ses collègues. 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 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). 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 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, le recourant conteste la classification du poste qu'il occupe dans la chaîne 401 Travaux professionnels - Généraliste, au niveau 6. Selon lui, ce poste devrait être colloqué dans la chaîne 402 Travaux professionnels - Spécialiste I, au niveau 9, subsidiairement à un niveau supérieur au niveau 6 de la chaîne 401 Travaux professionnels - Généraliste. b) L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [ LC; BLV 175.11 ] ). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les collaborateurs et employés de la

commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC). En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, le recourant est soumis au RPAC (cf. art 1<sup>er</sup>). Conformément à l'art. 33 al. 1 RPAC, le traitement du fonctionnaire comprend le traitement de base (let. a), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis (let. c) ainsi que l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 RPAC prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire figurant à l'alinéa 1. Selon l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. A teneur de l'art. 36 al. 1 RPAC, la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat. Dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois (art. 36 al. 2 RPAC). 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, sociales 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 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, le recourant, qui conteste le positionnement de son poste au niveau 6 de la chaîne 401, invoque une violation des principes d'interdiction de l'arbitraire et d'égalité de traitement. Dans un premier moyen, il fait valoir que la description de son poste ne refléterait pas la réalité de son travail; il se réfère au descriptif de poste produit à l'appui de son recours. L'autorité concernée expose pour sa part que le descriptif produit par le recourant n'a pas servi au positionnement de son poste, celui-ci ayant été colloqué sur la base de la description de poste établie au printemps 2015 et transmise par le Service \*\*\*\*\* à l'équipe Equitas pour l'examen de cohérence transversale avec les autres postes de dessinateurs (cf. pièce n° 5 produite par l'autorité concernée devant la Commission de recours individuel; pièce n° 3 produite par l'autorité concernée devant la CDAP). La Cour de céans constate que la description de poste produite par le recourant n'a pas été validée par sa hiérarchie et qu'elle a selon toute vraisemblance été établie postérieurement à la transition salariale, étant donné qu'elle porte au bas de la première page notamment la mention " DP-PROJET REVISION " ainsi que celle de l'année 2017. Le recourant indique d'ailleurs que ce document lui a été remis postérieurement à la décision de classification rendue le 14 décembre 2016 par l'autorité concernée. Dans ces circonstances, ce descriptif n'apparaît pas pertinent pour examiner si le poste de dessinateur occupé par le recourant correspond à la classification retenue au moment de la transition dans le nouveau système de rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2017. L'autorité intimée était en revanche fondée à tenir compte de la description de poste du printemps 2015, bien que non signée par le recourant, dès lors que ce descriptif a été mis à jour pour être représentatif des tâches et responsabilités des dessinateurs au Service \*\*\*\*\* lors de la transition salariale. b) Cela étant, il convient d'examiner la conformité de la description de poste précitée ayant servi au positionnement du poste du recourant avec les tâches et responsabilités qu'il assume, puisqu'il soutient que certaines d'entre elles n'auraient pas été prises en considération. Le recourant énumère diverses activités dont l'autorité n'aurait pas tenu compte, à savoir le " suivi de petits chantiers avec demande d'offre ou soumissions, chantier et comptabilité ", l'" élaboration de soumissions, suivis d'ouverture, correction et attribution du marché " et le " remplacement du chef de projet ou du chef de chantier dans le suivi des travaux lors d'absence. Rédaction des PV de chantiers ", auxquelles il prétend consacrer plus de 40 % de

son temps. Il ajoute que depuis 2006 il remplace des chefs de projet et dirige des chantiers et que depuis 2016 il suit régulièrement des chantiers de taille moyenne à importante. Il soutient ainsi avoir consacré la moitié de son temps entre 2017 et 2018 au suivi du chantier \*\*\*\*\*, avoir remplacé un architecte pour terminer un chantier à \*\*\*\*\* en 2018 et avoir travaillé sur le chantier \*\*\*\*\* en 2019 en remplacement d'un chef de chantier durant quatre mois. La Cour de céans constate en premier lieu que certaines des tâches dont se prévaut le recourant sont expressément mentionnées dans la description de poste de dessinateur établie au printemps 2015. Il s'agit de celles consistant à " coordonner et diriger les travaux de petits chantiers en tant que responsable d'affaire ", dont les responsabilités principales consistent à " coordonner les travaux et les délais impartis ", " contrôler la réalisation correcte des travaux " et " contrôler les factures ". Pour le surplus, le recourant n'établit nullement qu'il aurait, pour une part importante de son temps de travail, suivi des chantiers de taille moyenne à importante, avec les responsabilités en découlant. Il résulte au contraire du courriel adressé le 8 juillet 2019 par la Responsable RH de la Direction \*\*\*\*\* au Service du personnel de la Ville que si le recourant est amené à contrôler et suivre des petits chantiers, le niveau d'exigences de son poste ne correspond pas à celui requis pour les directeurs de travaux. Par ailleurs, s'agissant des chantiers auxquels le recourant fait référence, l'autorité concernée relève de manière convaincante que celui-ci allègue y avoir travaillé postérieurement à la transition salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de sorte que ces éléments ne sont pas déterminants en l'espèce. Il résulte en effet de l'art. 1<sup>er</sup> des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel que la procédure porte uniquement sur les contestations relatives au niveau du poste à l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération. c) Le recourant se prévaut en outre du fait qu'il remplacerait des chefs de projets et de chantiers durant leurs vacances ou d'autres absences, ce qui ne serait pas le cas de ses collègues dessinateurs. Il considère que ces responsabilités auraient dû être valorisées lors du positionnement de son poste, puisqu'elles ne donnent pas droit à une indemnité en vertu de l'art. 39 RPAC, s'agissant en particulier des remplacements durant les vacances. Il ne ressort toutefois pas de la description de poste du printemps 2015, déterminante en l'occurrence (cf. consid. 3a supra), que le recourant remplacerait des chefs de chantiers ou des architectes chefs de projets. Selon ce descriptif, d'ailleurs identique sur ce point à la description de poste signée par le recourant en 2008, il est prévu que celui-ci remplace les dessinateurs pour le suivi de mission. Aucune autre mention ne figure sous la rubrique mode de remplacement. Il en va d'ailleurs de même de la description de poste relative au poste occupé par une autre dessinatrice au Service \*\*\*\*\*. Le recourant ne démontre en outre pas, ni n'offre de démontrer d'ailleurs, que le descriptif de son poste ne serait pas conforme à ses tâches et responsabilités à cet égard. Pour le surplus, l'octroi éventuel d'une indemnité pour remplacement en application de l'art. 39 RPAC excède l'objet du litige, limité en l'occurrence au positionnement du poste de dessinateur que le recourant occupait au moment de la transition dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires lausannois, au 1<sup>er</sup> janvier 2017. d) On ajoutera encore que le descriptif de poste ne constitue pas la seule source d'information ayant conduit au positionnement du poste du recourant, puisque des échanges ont également eu lieu avec le Service \*\*\*\*\*. La fonction de dessinateur a de surcroît fait l'objet d'une notation spécifique dans le cadre de la phase d'évaluation des fonctions (cf. annexe 3 au rapport-préavis n° 2016/14; déterminations du Service du personnel devant la Commission de recours individuel), laquelle a initialement abouti au positionnement du poste au niveau 5 de la chaîne 401. Un examen de cohérence transversale avec les autres postes de

dessinateurs à la Ville a par la suite été effectué et a conduit à allouer au poste occupé par le recourant la fonction correspondant au niveau 6 de la chaîne 401 (cf. déterminations du Service du personnel devant la Commission de recours individuel). e) Compte tenu des éléments qui précèdent, la description de poste du recourant établie au printemps 2015 apparaît conforme aux tâches et responsabilités afférentes au poste de dessinateur qu'il occupe. Cette description de poste est donc déterminante pour vérifier si ce poste correspond à la classification retenue au moment de la transition salariale.

#### **E. 4**

a) Le recourant critique la notation du critère conduite ayant servi à l'évaluation des fonctions. Il estime que ce critère aurait dû être valorisé, puisqu'il serait impossible de remplacer des chefs de projets et de suivre des chantiers sans réaliser des tâches de conduite. b) Le critère compétence à diriger est retenu pour les fonctions nécessitant des compétences de conduite et l'on distingue la conduite hiérarchique, la conduite de projet et la conduite par directives professionnelles. La conduite hiérarchique correspond aux exigences requises par la fonction à encadrer et évaluer des collaborateurs, concrétisées dans le cadre des entretiens de collaboration. La conduite de projet correspond aux exigences requises par la fonction à conduire un projet et, le cas échéant, une équipe de projet. La conduite par directives professionnelles consiste à donner des instructions comme personne de référence auprès d'un nombre variable d'intervenants de fonctions plus ou moins diverses; on entend par directives professionnelles des instructions données lors d'interventions ponctuelles et particulières qui nécessitent une coordination par une personne de référence (cf. guide de la grille des fonctions, p. 14). Selon le descriptif de fonction correspondant au niveau 6 de la chaîne 401 Travaux professionnels - Généraliste, le critère secondaire compétence à diriger correspond à des directives professionnelles à un niveau opérationnel adressées à un très petit nombre d'intervenants représentant un seul et même genre de métiers et ce critère n'est pas valorisé en termes de points. D'après le descriptif de fonction de la chaîne 402 Travaux professionnels - Spécialiste I, au niveau 9, auquel le recourant prétend que son poste devrait être positionné, le critère compétence à diriger implique la conduite d'un projet très largement opérationnel, et d'une petite équipe, représentant un seul et même genre de métiers et ce critère est crédité de 0.5 point à ce niveau. c) En l'espèce, on ne saurait retenir que le recourant remplace des chefs de projets, ni qu'il assure le suivi de chantiers de taille moyenne à importante (cf. consid. 3 supra), contrairement à ce qu'il soutient. Il ressort en revanche de la description de poste de dessinateur qu'il coordonne et dirige les travaux de petits chantiers en tant que responsable d'affaire, à raison de 20 % de son taux d'activité à temps plein. Le profil de compétence correspondant à la chaîne 401 au niveau 6, selon lequel la compétence à diriger correspond à des directives professionnelles à un niveau opérationnel adressées à un très petit nombre d'intervenants représentant un seul et même genre de métiers semble donc a priori conforme aux tâches et responsabilités du recourant. Quoi qu'il en soit, la différence de 0.5 point entre la notation du critère conduite au niveau 6 de la chaîne 401 et la notation de ce critère au niveau 9 de la chaîne 402 reste comprise dans l'importante marge de manœuvre dont dispose la Municipalité et n'apparaît pas arbitraire. Ce grief doit donc être rejeté.

#### **E. 5**

a) Dans un autre moyen, le recourant invoque encore une violation du principe d'égalité de traitement par rapport aux directeurs de chantiers dont les postes sont positionnés au niveau 9 de la chaîne 402 d'une part, en raison de l'absence de distinction entre son poste et celui

des autres dessinateurs du service, aussi colloqués au niveau 6 de la chaîne 401, d'autre part. b) De la garantie générale de l'égalité de traitement prévue à l'art. 8 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) 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; arrêt TF 8C\_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; cf. également arrêts 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 son poste est semblable aux postes de directeurs de travaux au Service \*\*\*\*\*. Il expose qu'il consacre depuis 2016 pratiquement la moitié de son temps à des tâches de direction et de coordination de chantiers, qui impliquent d'importantes responsabilités. Selon lui, son poste devrait donc être positionné au niveau 9 de la chaîne 402, sur la base des tâches qu'il effectue réellement. Comme déjà mentionné, la description de poste établie au printemps 2015 apparaît conforme aux tâches et responsabilités relatives au poste de dessinateur qu'occupe le recourant et l'on ne saurait en particulier retenir que celui-ci coordonnerait et dirigerait d'autres travaux que ceux relatifs à de petits chantiers (cf. consid. 3 supra). Pour le surplus, il résulte de la description de poste anonymisée de directeur de travaux produite par l'autorité concernée que la " raison d'être, mission du poste " diverge considérablement de celle de dessinateur, puisqu'elle consiste à: " Etudier la faisabilité technique, financière, réglementaire de projets de constructions / rénovations / transformations de biens (études techniques préliminaires pour analyse / vérification des besoins d'un maître d'ouvrage) "; " Diriger et contrôler des prestations de planification et de réalisation de projets en tant que directeur/trice de travaux, pour des services maîtres d'ouvrage de la Ville de Lausanne,

selon les normes en vigueur "; " Participer et collaborer étroitement avec les architectes dans leurs tâches de réalisation et de suivi de projets "; et " Garantir le support technique et la gestion financière du « groupe amiante » ". Les buts et responsabilités relatifs au poste de directeur de travaux sont également distincts de ceux afférents au poste de dessinateur occupé par le recourant, décrites sous lettre D ci-dessus. Il en va de même du profil du poste, en particulier de la formation de base, de l'expérience professionnelle et des connaissances particulières requises pour occuper le poste de directeur de travaux. Les responsabilités des directeurs de travaux divergent en conséquence, à de nombreux égards et s'agissant de tâches essentielles, de celles du recourant. La responsable RH de la Direction \*\*\*\*\* a d'ailleurs confirmé dans le courriel qu'elle a adressé le 8 juillet 2019 au Service du personnel de la Ville que le poste de dessinateur n'impliquait pas le même niveau de responsabilités et d'exigences que celui requis par le poste de directeur de travaux. Aucun élément ne permet dans ces circonstances de retenir qu'une collocation de ces postes dans des niveaux et des chaînes différents violerait le principe d'égalité de traitement. Au contraire, une différence de positionnement se justifie pleinement. d) Le recourant invoque par ailleurs une inégalité de traitement par rapport aux autres dessinateurs du Service \*\*\*\*\* , dont les postes sont aussi positionnés au niveau 6 de la chaîne 401. Il soutient qu'il assumerait de nombreuses tâches lui conférant des responsabilités importantes, ce qui ne serait pas le cas de ses collègues. Il serait en particulier le seul à suivre des chantiers et à remplacer des chefs de chantiers et de projets. Comme cela ressort des considérants qui précèdent, il n'est nullement établi que le recourant remplacerait des chefs de chantiers et de projets et il convient de se référer à la description de poste du printemps 2015 s'agissant des tâches et responsabilités qui sont les siennes (cf. consid. 3 supra). Cela étant, la description de poste correspondant au poste occupé par une autre dessinatrice au Service \*\*\*\*\* est identique au descriptif de poste du recourant décrit sous lettre D ci-dessus, sous réserve de certains pourcentages indiqués en regard des tâches et responsabilités principales. Alors que le recourant consacre 20 % de son activité à " coordonner et diriger les travaux de petits chantiers en tant de responsable d'affaire ", sa collègue occupée à 80 % y consacre 10 % seulement. Un classement de ces deux postes dans la chaîne 401 au niveau 6 n'apparaît toutefois pas arbitraire en présence d'une unique différence de cet ordre, au contraire. En effet, si la coordination et la direction des petits chantiers n'est pas exercée à titre exceptionnel, elle s'avère néanmoins secondaire en comparaison avec la tâche consistant à " dessiner des projets, des plans d'exécution et de détails pour le compte d'un concepteur ", à laquelle le recourant et sa collègue consacrent respectivement 70 % et 60 % de leur temps. On ne saurait donc retenir une violation du principe de l'égalité de traitement, étant rappelé qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de substituer son appréciation à celle de la Municipalité de Lausanne et que l'autorité judiciaire doit se montrer particulièrement prudente avant de modifier la classification d'une fonction, au risque de créer d'autres inégalités.

## **E. 6**

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 7 octobre 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).