

VD_OMNI GE.2021.0010 vom 8. April 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2021.0010

FR: VD_OMNI GE.2021.0010 du 8 avril 2021

IT: VD_OMNI GE.2021.0010 del 8 aprile 2021

Regeste

Commune de Lausanne/Commission de recours individuel, A. _____ | Recours de la Municipalité contre une décision de la Commission de recours individuel (CRI) admettant partiellement le recours d'un fonctionnaire communal. La CRI a repris l'instruction de la cause à la suite de l'arrêt de renvoi du 5 décembre 2019 (GE.2019.0058). Dans sa nouvelle décision, elle a procédé conformément à l'arrêt du 5 décembre 2019, en quantifiant les critères la conduisant à retenir le niveau 9 de la chaîne 402. Sa décision est correctement motivée, et la CDAP ne constate pas de sa part d'abus ou d'excès de son pouvoir d'appréciation. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette dernière peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). A teneur de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. En l'espèce, déposé en temps utile compte tenu des fêtes de Noël, le recours satisfait aux conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC. La qualité pour agir de la Municipalité doit être admise (cf. CDAP GE.2018.0175 du 1^{er} juillet 2019 consid. 1, let. b). Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

Le litige porte sur la classification du poste occupé par A. _____ dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires de la Commune de Lausanne. a) 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 l'occurrence, en sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, A. _____ est soumis au RPAC (art. 1 RPAC). 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 de cette disposition. 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. L'art. 36 al. 2 RPAC précise que, 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. 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 du 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. D'après l'art. 2 al. 2 de ces dispositions, le personnel précité est soumis au régime transitoire fixé par les art. 3 à 8 des dispositions de droit transitoire du RPAC. 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'art. 36 RPAC; ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (al. 2). b) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (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 personnelle, 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 (ci-après : le Guide). 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). 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). Le Guide 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). 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. c) Appelé 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; arrêts 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 (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 (CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c; v. aussi GE.2019.0042 du 24 avril 2020 consid. 3d; GE.2018.0176 du 12 février 2020 consid. 3). 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

La recourante conteste la modification de la classification salariale attribuée au tiers intéressé par décision de la Commission, - à savoir l'attribution d'un niveau 9, au lieu d'un niveau 8 -, à partir du 1^{er} janvier 2017. a) Le poste de A. _____ a, par décision du 14 décembre 2016, été classé au niveau 8 de la chaîne 412 (branche "Infrastructure, technique et construction / Domaine: Mise en œuvre et suivi"). Le tiers intéressé ayant recouru devant la Commission et conclu à ce que son poste soit colloqué au niveau 10, l'autorité intimée a classé celui-ci au niveau 9 de la chaîne 402 Travaux professionnels - Spécialiste I, par décision du 11 février 2019. A la suite du recours dirigé contre cette décision par la Municipalité, et de l'arrêt de renvoi de la CDAP du 5 décembre 2019, la Commission a rendu une nouvelle décision, par laquelle elle a derechef classé le poste de A. _____ au niveau 9 de la chaîne 402. Dans son recours devant la CDAP, la Municipalité a conclu à la modification de la décision de la Commission, en ce sens que le recours du tiers intéressé est rejeté, et sa décision du 14 décembre 2016 confirmée. b) Dans la décision dont est recours, l'autorité intimée a tout d'abord exposé que c'est la description de poste (DP) signée en mars 2015 par le tiers intéressé et son chef direct, puis en mai 2015 par son chef de service, qui représente effectivement les tâches et responsabilités de l'intéressé au 1^{er} janvier 2017, et doit servir de base au positionnement du poste. Certes, la recourante expose qu'à la suite de la transition salariale, la direction des Services industriels a été réorganisée à partir du 1^{er} janvier 2018; cette réorganisation, appelée "Ariane", a engendré un certain nombre de changements internes pour les postes qui y sont rattachés, dont certains perdurent à l'heure actuelle. S'agissant du tiers intéressé, "Ariane" a entraîné le transfert de son poste au sein du Service patrimoine, dès le 1^{er} janvier 2018. Cette réorganisation suit son cours, et la direction des Services industriels n'est pas encore pleinement stabilisée (cf. recours, ch. 10, p. 3). La recourante déplore ainsi que la décision attaquée ne tienne pas compte du "contexte particulier" du service au sein duquel est engagé le tiers intéressé. Elle ne conteste toutefois pas formellement que la DP signée en mars et mai 2015 constitue le dernier document validé par le service et dûment complété figurant au dossier. Faute d'autres éléments postérieurs reflétant les tâches et responsabilités du tiers intéressé, il ne peut être fait grief à la Commission intimée d'avoir retenu que cette DP serve de base au positionnement de poste. c) La recourante fait pour le surplus pour l'essentiel grief à la Commission d'avoir procédé à la comparaison du poste du tiers intéressé avec le poste n° 1110, alors que la comparaison avec d'autres postes doit être une méthode subsidiaire de classification salariale qui ne peut être utilisée que de manière exceptionnelle. A son sens, la décision entreprise est dès lors arbitraire dans son résultat, car elle supprime la cohérence interne des Services industriels de la Ville de Lausanne en faisant bénéficier indûment le poste du tiers intéressé d'un positionnement trop avantageux; ce faisant, elle crée une

inégalité de traitement entre le poste en question et ceux qui présentent un niveau d'exigence notablement supérieure, et contrevient à la cohérence de l'ensemble des postes de la Ville de Lausanne. Dans son arrêt de renvoi du 5 décembre 2019, la CDAP a constaté qu'en ne quantifiant en particulier pas les critères la conduisant à retenir le niveau 9 de la chaîne 402, l'autorité intimée n'avait pas exercé son pouvoir d'appréciation d'une manière qui permette à la Cour de statuer sur le recours dans les limites de son pouvoir d'examen. La CDAP a en particulier relevé le caractère sommairement motivé de la décision attaquée, qui ne s'est pas référée au profil adapté du poste, ni n'a examiné la pondération des sous-critères, mais s'est fondée essentiellement sur la comparaison du poste en cause avec d'autres postes du même service, point qu'elle avait instruit en audience. La Commission était alors parvenue à la conclusion qu'il y avait des contradictions entre les moyens de preuve, et qu'il n'était pas possible de distinguer entre les responsabilités et tâches du poste du tiers intéressé, et celles des postes de comparaison. Restait alors la formation comme critère objectif de distinction. C'était ainsi sur la base de ce seul sous-critère que la Commission avait classé le poste du tiers intéressé au niveau 9, soit en-dessous du poste de comparaison n° 1110 (ingénieur), mais au-dessus de la classification de la Ville de Lausanne (niveau 8). La CDAP a encore rappelé dans son arrêt du 5 décembre 2019 que si l'autorité intimée entendait s'écarter des évaluations à laquelle avait procédé la Municipalité, il lui incombait en principe d'indiquer le nombre de points qu'elle retenait pour les critères concernés, afin que l'on sache si cette réévaluation avait ou non une incidence sur la classification du poste (cf. GE.2019.0058 précité, consid. 5c). La Commission a, dans sa nouvelle décision du 23 novembre 2020, procédé conformément à l'arrêt de renvoi du 5 décembre 2019, en quantifiant les critères la conduisant à retenir le niveau 9 de la chaîne 402. Après avoir sollicité des déterminations de la recourante, que cette dernière lui a adressées le 27 juillet 2020, elle a exposé les motifs pour lesquels elle maintient que le poste du tiers intéressé doit être classé au niveau 9 de la chaîne 402 Travaux professionnels – Spécialiste I, et non au niveau 8 de cette chaîne, comme le soutient la recourante. Dans ses déterminations du 27 juillet 2020, la Municipalité a précisé les critères secondaires "Formation", "Autonomie", "Communication" et "Coopération", se référant pour le surplus à son écriture du 20 juillet 2018, ainsi qu'à son acte de recours du 13 mars 2019. Elle a ainsi estimé que malgré la modification à la hausse du critère secondaire "Connaissances spécifiques de l'organisation" et l'activation du critère secondaire "Aide à la décision", le positionnement du poste du tiers intéressé n'en était pas modifié, et demeurait dans le spectre du niveau 8 avec une cote de 28.50 points. En recours, elle plaide pour l'essentiel que c'est à tort que la décision attaquée écarte les analyses figurant dans les profils adaptés, ainsi que le témoignage de B._____ qui confirme l'exactitude desdits profils. Or, la décision attaquée est correctement motivée, et la CDAP ne constate pas de la part de l'autorité intimée d'abus ou d'excès de son pouvoir d'appréciation, étant rappelé que la Cour de céans ne peut substituer son appréciation à celle de la Commission de recours. S'agissant du critère secondaire de la formation de base et complémentaire, la Commission a admis de suivre l'appréciation de la recourante, selon laquelle une notation de 6 points (et non de 6,5 points) pouvait être admise, cette réévaluation étant fondée sur une correction de la DP du tiers intéressé. La recourante ne conteste pas cette appréciation. Le témoignage écrit de C._____ du 26 avril 2019 (cf. pièce 7 du bordereau de la recourante), qui répond par l'affirmative à la question de savoir si le Service patrimoine a nécessité un renforcement de ses unités par des postes d'ingénieur, n'est donc pas déterminant. Pour le surplus, la recourante a admis, s'agissant du critère secondaire des connaissances spécifiques de

l'organisation, de le revoir à la hausse, lui attribuant la note de 1,5 point. La Commission a conservé cette réévaluation dans la décision attaquée, en retenant qu'elle s'appuie sur une affinité de but entre le poste du recourant et d'autres postes. Quant au critère secondaire de l'aide à la décision, activé à 0,5 point par la recourante dans le cadre de l'élaboration du profil adapté, la Commission a estimé que cette réévaluation était fondée sur une correction légitime de la DP du tiers intéressé, et devait ainsi être admise. La recourante et la Commission divergent quant à l'évaluation des autres critères secondaires (savoir-faire, autonomie, flexibilité, communication, coopération, conduite de projet). Ainsi pour le savoir-faire, la Commission a expliqué qu'elle n'entendait pas suivre la recourante, qui l'avait évalué à 2,5 points. Pour la Commission, le savoir-faire devait être réévalué à 3 points. Elle a exposé à cet égard dans sa décision qu'il ressortait de la comparaison de la DP du tiers intéressé avec celle du poste n° 1110 que tant la profondeur que l'étendue du savoir-faire requis par le poste du tiers intéressé s'approchait de ce qui était exigé du poste n° 1110, relevant encore que les missions des postes comparés recouvraient les mêmes domaines. De même, pour le critère secondaire de la flexibilité, la Commission a également estimé qu'il devait être réévalué, passant des 2,5 points reconnus par la recourante, à 3 points, motif pris que le poste du tiers intéressé ne saurait requérir moins de flexibilité que le poste n° 1110, pour lequel le critère secondaire de la flexibilité était valorisé à 3 points. Elle a précisé dans ce cadre que le poste du tiers intéressé recouvrait une plus grande diversité de tâches que le poste n° 1110, et que le degré de nouveauté des tâches, de même que la fréquence des changements, pouvaient être considérés comme équivalents. Pour la conduite de projet, la Commission a aussi évalué ce critère secondaire à 1 point, et non 0,5 point comme retenu par la recourante, motif pris de l'absence de divergences significatives entre la DP du tiers intéressé et le poste n° 1110. Enfin, s'agissant du critère secondaire de la coopération, la Commission a relevé de 2 points (selon l'évaluation de la recourante), à 2,5 points la notation qui lui avait été attribuée. Elle a fondé son évaluation sur la comparaison du poste du tiers intéressé avec le poste n° 1110, estimant que celle-ci ne mettait pas en évidence une différence significative, tant l'ampleur des projets que les interlocuteurs expressément mentionnés dans les DP étant similaires. Ce faisant, la Commission s'est ainsi distancée du témoignage de B. _____, lequel avait notamment déclaré que le responsable de grand projet a contacté avec beaucoup plus d'intervenants de services différents. Dans la mesure où la Commission de recours, peut, elle, substituer son appréciation à celle de la Ville de Lausanne, et dès lors qu'elle a exposé les raisons – soutenables – la conduisant à se distancer de l'appréciation de la recourante, on ne saurait retenir ici un excès de son pouvoir d'appréciation. Certes, et ce n'est pas contesté, la comparaison avec d'autres postes devrait être une méthode auxiliaire de classement, dès lors que la méthode GFO s'appuie en premier lieu sur un catalogue de critères principaux et de sous-critères pour évaluer les fonctions. Il n'en demeure pas moins que la comparaison de poste ne conduit pas ici à retenir une appréciation arbitraire de la Commission, qui a pris le soin de détailler pour chaque critère secondaire les éléments la conduisant à se distancer de la notation retenue par la recourante. La Commission n'a de surcroît pas fondé l'entier de son raisonnement sur la comparaison de postes, mais s'est limitée à cette comparaison pour les quatre critères secondaires précités (savoir-faire, flexibilité, conduite de projet et coopération). Pour ce qui a trait au sous-critère de l'autonomie, qui devrait être de 2 points selon les déterminations de la recourante, la Commission l'a évalué à 2,5 points. Dans ce cadre, elle a procédé à l'appréciation du témoignage de B. _____, qu'elle a mis en rapport avec la DP du tiers intéressé. Elle a ainsi relevé que le témoin avait déclaré qu'en plus des calculs, l'ingénieur

gère un projet du début à la fin sans pouvoir s'appuyer sur des normes, contrairement aux responsables MT/BT. Le témoin avait également déclaré que dans les projets MT/BT, les achats de matériel étaient faits par la centrale alors que dans les grands projets, l'ingénieur s'occupe directement des achats car il n'existe aucun matériel standard. Or, la Commission a observé que les dires du témoin ne s'accordaient pas avec la DP du tiers intéressé, qui indique expressément que ce dernier assume également des projets transversaux d'importance. En outre, la DP fait état d'autres missions (responsabilité métier RS, soutien au responsable des activités SAP-PS dans la gestion des projets du SEL) qui n'avaient pas été prises en compte par la recourante. C'est ainsi que la Commission a maintenu la notation de 2,5 points attribuée au critère secondaire de l'autonomie. Au vu de ses explications, la Commission n'est pas tombée dans l'arbitraire en procédant à l'évaluation du critère secondaire précité. S'agissant du critère secondaire de la communication, la Commission l'a réévalué à 2,5 points, alors que la recourante était d'avis que seuls 2 points devaient lui être attribués. A cet égard, l'intimée a relevé que les projets multidisciplinaires dont le tiers intéressé doit assurer le leadership, qu'il doit coordonner, planifier, et dont il doit suivre la réalisation, impliquent de sa part la diffusion de messages dont le contenu ne saurait être qualifié de "relativement simple". C'est par surabondance que la Commission s'est référée au poste n° 1110, en observant que la DP du tiers intéressé comporte un volet formation, absent de la description du poste n° 1110. On ne discerne pas dans ce qui précède une appréciation arbitraire de l'autorité intimée. Si la recourante entendait requérir d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires, ou produire des éléments de nature à étayer sa position, il lui était loisible de le faire dans le délai de déterminations que lui a imparti l'autorité intimée au 29 juillet 2020. Pour le surplus, il est exact que dans son arrêt de renvoi, la CDAP a constaté que la Commission pouvait d'autant moins se fonder sur la comparaison des postes que l'instruction y relative n'avait pas donné de résultat très clair. La Cour de céans a cependant, selon les considérants de son arrêt du 5 décembre 2019, renvoyé la cause à la Commission intimée pour qu'elle quantifie les critères la conduisant à retenir le niveau 9 de la chaîne 402. La Commission a ainsi procédé conformément aux considérants de l'arrêt de renvoi (cf. CDAP GE.2019.0058, consid. 5c), en exposant en outre les motifs la conduisant à se fonder sur la DP signée en 2015. d) Il découle de ce qui précède que l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en retenant que les exigences du niveau 9 de la chaîne 402 Travaux professionnels – Spécialiste I apparaissent en adéquation avec celles du poste du tiers intéressé, les griefs soulevés par la recourante ne conduisant pas à admettre que l'autorité aurait abusé de son pouvoir d'appréciation ou fait preuve d'arbitraire en classant le poste du tiers intéressé au niveau 9 et non au niveau 8 de la chaîne 402.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Vu l'issue du litige, les frais de justice seront supportés par la recourante, qui succombe (cf. art. 49 al. 1, 52 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). Le tiers intéressé, non assisté et qui n'a pas procédé, n'a pas droit à des dépens (cf. art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).