

VD_OMNI GE.2021.0095 vom 11. Januar 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2021.0095

FR: VD_OMNI GE.2021.0095 du 11 janvier 2022

IT: VD_OMNI GE.2021.0095 del 11 gennaio 2022

Regeste

A. _____ /Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne | Recours d'un fonctionnaire contre la 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, dès lors que la décision de la commission est suffisamment motivée et que le recourant était en mesure d'en comprendre la portée et de la contester en toute connaissance de cause. Il n'apparaît pas que les points attribués aux critères d'évaluation des fonctions relèveraient en l'espèce d'un abus de sa liberté d'appréciation de la part de l'autorité intimée, ni qu'ils violeraient l'art. 35 RPAC. Admission très partielle du recours, réforme de la décision attaquée concernant la chaîne retenue - ce qui ne remet pas en cause le niveau du poste ni la rémunération du recourant - et confirmation de cette décision pour le surplus.

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), si bien qu'il convient d'entrer en matière.

E. 1.5

points pour ce critère est globalement conforme à la description du poste en cause. Cette appréciation, consistant à retenir une notation de 1.5 points plutôt que de 2 points ne relève pas d'un abus de son large pouvoir d'appréciation de la part de la municipalité, respectivement de l'autorité intimée. f) Il découle des considérants qui précèdent que les griefs relatifs à la sous-évaluation de certains des critères d'évaluation des fonctions concernant le poste occupé par le recourant doivent être rejetés. L'autorité intimée n'a pas abusé de sa liberté d'appréciation en confirmant que les tâches et responsabilités relatives au poste occupé par le recourant étaient globalement conformes à celles du descriptif de fonction du niveau 11 de la chaîne 406. Cela étant, il convient de tenir compte du fait que l'autorité intimée a admis que le poste du recourant devait être colloqué dans la branche Infrastructure, technique et construction, domaine Etudes, conception et réalisation, chaîne 406 Conduite III, au lieu de la branche Sécurité, protection et inspection, domaine Inspection et contrôle, chaîne 113 Conduite II initialement retenue par la municipalité,

considérant ainsi que la décision de classification rendue par la municipalité le 14 décembre 2016 devait être confirmée, sous réserve du changement de chaîne (cf. consid. VI). La commission a toutefois confirmé cette décision sans réserve si l'on se réfère au dispositif de sa décision. La décision attaquée doit donc être modifiée sur ce point.

E. 2

a) La classification salariale du poste qu'occupe le recourant est litigieuse en l'occurrence.

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). 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.

c) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5). La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28 % des critères principaux. Les compétences personnelles, sociale et de conduite représentent chacune 20 %, et les sollicitations et conditions de travail 12 %. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5). Les critères principaux et secondaires sont définis dans le guide de la grille des fonctions et des descriptifs de fonctions de la Ville de Lausanne de novembre 2016. Selon ce guide, la grille des fonctions regroupe l'ensemble des fonctions de la Ville de Lausanne dans un seul et unique document sous forme matricielle. Les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière

uniforme selon les compétences et sollicitations nécessaires à leur exercice (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 6; guide de la grille des fonctions, p.4). La grille des fonctions est composée de deux axes: - L'axe vertical "métiers" se découpe en 6 branches d'activités et 25 domaines professionnels recouvrant les missions et responsabilités de la Ville de Lausanne. Chaque domaine est composé de plusieurs chaînes. - L'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence qui préfigurent les classes salariales (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 5). Le guide de la grille des fonctions définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine". Le niveau est décrit comme "l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations"; la grille des fonctions compte 16 niveaux, le niveau 16 étant le plus exigeant. Quant à la fonction, elle est "l'association d'une chaîne et d'un niveau d'exigences, à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques" (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 7). L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. Le nombre de points total pondéré attribué à chaque fonction – appelé cote – comporte 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 plus récemment arrêts GE.2020.0041 du 11 novembre 2021 consid. 3a; GE.2019.0244 du 13 juillet 2021 consid. 3a; GE.2021.0010 du 8 avril 2021 consid. 2c; GE.2019.0235 du 1^{er} octobre 2020 consid. 4d ; GE.2019.0252 du 24 juillet 2020 consid. 2d). 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). 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. 2.5

points plutôt que 3 points. d) Le recourant critique également l'évaluation du critère secondaire flexibilité. aa) Ce critère correspond aux exigences d'adaptation à des tâches ou des situations (personnes, environnement) diverses et éventuellement nouvelles. La flexibilité est définie par trois éléments: la diversité des tâches, soit le nombre de tâches à accomplir; leur degré de nouveauté, à savoir que la connaissance des tâches est prise en considération; ainsi que par la fréquence des changements, qui correspond au nombre d'interruptions lors de la réalisation d'une tâche (cf. guide de la grille des fonctions, p. 12). Selon les descriptifs de fonctions de la chaîne 406, les tâches et situations sont d'une très grande diversité, connues dans une certaine mesure et se succèdent à une fréquence relativement élevée au niveau 11, alors que les tâches et situations sont d'une très grande diversité, de temps à autre nouvelles et se succèdent à une fréquence relativement élevée au niveau 12. Le critère secondaire flexibilité est noté avec 3 points au niveau 11 et 3.5 points au niveau 12. bb) Le recourant soutient que ses tâches impliquent une grande transversalité, allant jusqu'à la coopération internationale. Il serait donc arbitraire de considérer que seules les exigences du niveau 11, correspondant en particulier à des tâches ou situations "connues dans une certaine mesure" seraient remplies, alors que pour le niveau 12 ces tâches ou situations sont "de temps à autre nouvelles". La différence entre les deux niveaux étant pour le moins ténue, la notation du niveau 12 devrait prévaloir concernant son poste. Dans ses déterminations complémentaires, le recourant fait encore valoir que ses tâches impliquent une constante adaptation de sa part à des circonstances continuellement nouvelles. Selon la description de poste signée en 2017, la participation du recourant aux projets de solidarité

internationale n'est que l'une des trois responsabilités qui sont mentionnées en lien avec le but du poste consistant à "réaliser des études et des projets hydrauliques et de renaturation des cours d'eau", dont le pourcentage est évalué à 5 % seulement de ses activités. Aussi, cette activité s'avère secondaire, voire marginale, en comparaison des autres tâches et responsabilités qu'il exerce. On ne saurait ainsi reprocher à l'autorité intimée de n'avoir pas tenu compte spécifiquement de cet élément dans le cadre de l'examen auquel elle a procédé, peu importe qu'il relève du critère secondaire flexibilité, ou du critère coopération selon l'autorité concernée. Pour le surplus, devant la commission, le Service du personnel a admis que l'activité du recourant est vaste et requiert d'aborder différents aspects notamment techniques, organisationnels, de prévention et de suivi. Il a exposé de manière convaincante que le descriptif de fonction correspondant au niveau 11 de la chaîne 406, en retenant notamment une diversité importante de tâches et situations nécessitant une grande polyvalence, avec un degré moyen de nouveauté et une fréquence relativement élevée de changement, valorise correctement les exigences du poste en cause. Il a en particulier précisé, concernant le degré de nouveauté des tâches, que celles-ci sont connues dans une certaine mesure et globalement prévisibles car touchant au domaine spécifique de la gestion hydraulique urbaine. Par ailleurs, le recourant se méprend lorsqu'il prétend que la commission aurait retenu une différence de 2 points entre les niveaux 11 et 12 de la chaîne 406 pour le critère flexibilité, alors que cette différence n'est que de 0.5 point; en mentionnant un maximum de 5 points, la commission se référerait à la note maximale attribuable pour critère (cf. consid. 3c) aa) supra). Il n'apparaît ainsi pas que la municipalité aurait excédé la liberté d'appréciation dont elle disposait s'agissant de l'évaluation du critère flexibilité. e) Le recourant conteste finalement la notation du critère aide à la décision. aa) Le critère aide à la décision est retenu pour les fonctions requérant de fournir des conseils à l'intention des instances dirigeantes dans leurs prises de décision, étant précisé que le conseil à un supérieur direct n'est pas compris comme de l'aide à la décision. L'aide à la décision se définit par la difficulté de conseil, la diversité des intérêts des instances conseillées et la portée de l'influence sur l'organisation (cf. guide de la grille des fonctions, p. 14). D'après le descriptif de fonction correspondant au niveau 11 de la chaîne 406, ce critère correspond au conseil relativement simple à un niveau largement opérationnel, portant sur plus d'une unité organisationnelle, à des instances décisionnelles ayant une relativement petite diversité des intérêts. Au niveau 12 de la chaîne 406, cela implique un conseil de complexité moyenne à un niveau intermédiaire, portant sur plusieurs unités organisationnelles, à des instances décisionnelles ayant une relativement petite diversité des intérêts. 1.5 points sont attribués au critère aide à la décision au niveau 11 et 2 points au niveau 12. bb) Le recourant soutient que les conseils destinés au chef de division et au chef de service entrent dans la notion de conseils à l'intention des instances dirigeantes. Selon lui, le critère aide à la décision devrait donc être valorisé à hauteur de 2 points. A cet égard, le recourant perd de vue que les conseils à un supérieur direct, en l'occurrence au chef de la division ***** ne sont pas compris comme de l'aide à la décision. Le Service du personnel a de surcroît exposé que s'il résulte de l'analyse de la description de poste du recourant que son poste comporte effectivement des exigences en termes de conseil, puisque le recourant réalise des études et du suivi des installations, la notation de

E. 3

a) Dans un premier moyen, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. Il soutient que la Commission de recours individuel se serait référée à une notation ne

correspondant pas à celle de la chaîne 406 Conduite III et que la décision attaquée comporterait toute une série d'incohérences, si bien qu'il se trouverait dans l'impossibilité de faire valoir ses motifs. Il soutient de plus, pour le cas où la commission se serait référée à la chaîne précitée, que la notation applicable à cette chaîne n'a pas été versée au dossier, de sorte que pour cette raison aussi il ne lui serait pas possible de discuter efficacement la position de l'autorité intimée. Il conclut à titre principal à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à la commission pour nouvelle décision. Il requiert par ailleurs la production par le Service du personnel de la Ville de Lausanne de tous documents permettant de connaître l'échelle de notation des critères pour chacun des trois niveaux de la chaîne 406 Conduite III. b) D'après l'art. 42 al. 1 LPA-VD, la décision contient notamment l'indication des faits, des règles juridiques et des motifs sur lesquels elle s'appuie (let. c). Les exigences relatives aux indications que la décision administrative doit obligatoirement contenir découlent du droit d'être entendu. Le droit d'être entendu garanti à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) implique en particulier pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse la comprendre et l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 I 135 consid. 2.1; 141 V 557 consid. 3.2.1; 138 I 232 consid. 5.1; 137 II 266 consid. 3.2). La motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêts TF 2C_1132/2018 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). c) En l'espèce, la décision de la Commission de recours individuel contient un bref exposé des faits essentiels. La commission a de plus indiqué que la description de poste non signée de 2016 et celle signée en 2017, postérieure à la transition salariale mais essentiellement conforme à la description de poste précédente, étaient à jour et qu'elles représentaient effectivement les tâches et responsabilités du recourant au 1^{er} janvier 2017, si bien qu'elles devaient servir de base au positionnement du poste qu'il occupe. Elle a en outre admis, suivant en cela les déterminations du Service du personnel, que le poste en cause devait être colloqué dans la chaîne 406 Conduite III plutôt que dans la chaîne 113 Conduite II initialement retenue par la municipalité, précisant que ce changement de chaîne ne remettait pas en cause le niveau du poste et donc la rémunération du recourant. Elle a pour le surplus examiné un à un les critères d'évaluation des fonctions dont le recourant estimait qu'ils avaient été sous-évalués, parvenant à la conclusion que l'évaluation retenue par le profil modèle du niveau 11 de la chaîne 406 était globalement conforme aux exigences du poste en cause telles qu'elles ressortaient de sa description. L'autorité intimée a du reste bel et bien examiné la classification du poste occupé par le recourant sur la base des descriptifs de fonctions de la chaîne 406 Conduite III, spécifiquement celui correspondant au niveau 11 de dite chaîne. Cela résulte en premier lieu du considérant IV de la décision attaquée, dans lequel la commission a repris les exigences en termes de compétences et de sollicitations nécessaires à l'exercice d'une fonction telles qu'elles sont explicitées dans les descriptifs de fonctions de la chaîne 406, aux niveaux 11 et 12 (cf. pièce n° 10 du bordereau du Service du personnel du 6 décembre 2019). Cela ressort également du contrôle de la correspondance entre les exigences du poste occupé par le recourant et celles du niveau 11 de la chaîne 406

Conduite III à laquelle la commission a procédé au considérant V de sa décision, pour chacun des critères secondaires d'évaluation des fonctions dont le recourant contestait la notation. A cet égard, le recourant relève divers éléments de la décision contestée, dont il considère qu'ils sont incohérents. Il reproche en particulier à la commission d'avoir mentionné, pour les critères savoir-faire, connaissances spécifiques de l'organisation, aptitude physique, flexibilité, communication, coopération et conduite hiérarchique, des notes maximales qui ne correspondent pas aux maximas résultants du descriptif de la chaîne 406. On comprend néanmoins, à la lecture de la décision attaquée, que les notes maximales mentionnées par l'autorité intimée pour les critères précités correspondent aux notes les plus élevées attribuables dans l'absolu à ces critères, non aux notes résultant des descriptifs de fonctions de la chaîne 406. Cela ressort aussi des déterminations adressées le 16 avril 2020 par le Service du personnel à la commission (cf. p. 3 à 5 à propos des critères savoir-faire, autonomie, flexibilité et coopération). Il n'est du reste pas incohérent, compte tenu de la méthode applicable décrite ci-dessus (cf. consid. 2c supra), que le nombre maximal de points attribués aux différents critères secondaires d'évaluation des fonctions pour les descriptifs de fonctions de la chaîne 406 aux niveaux 11 à 13 soient inférieurs aux notes maximales qui sont attribuables lorsque toutes les exigences les plus élevées pour un critère sont remplies. La décision de la commission apparaît ainsi suffisamment motivée et le recourant était en mesure d'en comprendre la portée et de la contester en toute connaissance de cause. Pour le surplus, le nombre de points attribués pour les différents critères d'évaluation compte tenu des tâches et responsabilités assumées par le recourant et la question de savoir si la collocation de son poste au niveau 11 de la chaîne 406 est correcte relèvent du fond du litige. d) Le tribunal constate par ailleurs que le Service du personnel a produit devant la Commission de recours individuel les descriptifs de fonctions correspondant aux niveaux 11 à 13 de la chaîne 406 Conduite III (cf. pièce n° 10 du bordereau du 6 décembre 2019). Ceux-ci décrivent sous une forme graphique – soit avec l'indication du nombre de points attribués à chacun des critères secondaires d'évaluation des fonctions – et sous une forme textuelle les exigences propres à chacun des trois niveaux de la chaîne 406 en termes de compétences et de sollicitations telles que définies par la méthode GFO (cf. consid. 2c supra). Sur la base de ce document, le recourant était partant en mesure d'estimer si le poste qu'il occupe correspond ou non aux exigences de la fonction de la chaîne 406 Conduite III, au niveau 11, et de faire valoir ses griefs à cet égard. Le tribunal s'estime de surcroît suffisamment renseigné par le dossier, en particulier par la description du poste signée par le recourant en juin 2017, par les descriptifs de fonctions de la chaîne 406 Conduite III, ainsi que par les explications de l'autorité concernée. Aussi, dans la mesure où la réquisition du recourant porte sur la production d'autres documents que les descriptifs de fonctions précités, ceux-ci n'apparaissent quoi qu'il en soit pas nécessaires ou propres à influencer le sort de la cause, ce qui résulte également des motifs qui suivent, de sorte qu'il peut être mis un terme à l'instruction par une appréciation anticipée des preuves (cf. 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). e) Le grief de violation du droit d'être entendu doit partant être rejeté.

E. 4

a) Sur le fond, le recourant ne conteste pas la comparaison des exigences du poste qu'il occupe avec celles des descriptifs de fonctions de la chaîne 406 Conduite III. Il relève en revanche que les 2 points retenus par la commission pour le critère coopération ne correspondent pas à dite chaîne. La commission a retenu que l'évaluation à 2 points de ce

critère n'était pas incompatible avec la résolution de problèmes moyennement difficiles, alors qu'à la lecture du descriptif de fonction correspondant au niveau 11 de la chaîne 406 le critère coopération vaut 3 points. Cela étant, ce qui semble être une inadvertance – la commission n'ayant pas exposé que les exigences du poste en cause seraient inférieures à celles de la chaîne précitée pour ce critère – demeure sans incidence puisque le recourant ne s'en trouve pas préjudicé. L'autorité intimée a en effet admis que le poste qu'il occupe devait être colloqué dans la chaîne 406, au niveau 11, pour lequel 3 points sont attribués au critère coopération.

b) Le recourant fait par ailleurs valoir que certains critères secondaires d'évaluation des fonctions seraient sous-évalués et ne correspondraient pas aux exigences du poste qu'il occupe. Il conclut à la classification de son poste au niveau 12 de de la chaîne 406 au lieu du niveau 11. Ses griefs concernent en premier lieu le critère savoir-faire.

aa) Ce critère 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 406 au niveau 11 cette fonction nécessite un savoir-faire élevé dans un/plusieurs domaines, alors qu'un savoir-faire élevé à très élevé dans un/plusieurs domaines est requis au niveau 12. Le nombre de points attribués à ce critère est de 5.5 au niveau 11 et de 6 au niveau 12.

bb) Le recourant fait valoir qu'il doit disposer de connaissances pointues dans divers domaines techniques et de la capacité d'en mesurer les interactions. Selon lui, la notation du critère savoir-faire serait sous-évaluée et devrait au moins correspondre à celle du niveau 12. Il résulte du descriptif de poste signé par le recourant en 2017 (cf. lettre C supra) que le poste de chef-fe de la section ***** exige de disposer de connaissances particulières en matière d'hydraulique urbaine et de connaissances des plans généraux d'évacuation des eaux, des principes d'automation et de régulation ainsi que des normes SIA, VSA et SN du métier. Aussi, il apparaît que le descriptif de fonction de la chaîne 406 au niveau 11, qui valorise un savoir-faire élevé dans un ou plusieurs domaines, correspond a priori aux exigences du poste en cause. Pour le surplus, le recourant est dans l'erreur lorsqu'il soutient que la commission aurait retenu une différence de 2.5 points entre les niveaux 11 et 12 de dite chaîne, alors que la différence entre ces niveaux n'est que de 0.5 point. En mentionnant un maximum de 8 points, la commission se référait en effet à la note la plus élevée attribuable à ce critère (cf. consid. 3c) aa) supra). En retenant que le poste du recourant requérait un savoir-faire "élevé" dans un ou plusieurs domaines, plutôt qu'un savoir-faire "élevé à très élevé", la municipalité, respectivement l'autorité intimée n'ont pas abusé du large pouvoir d'appréciation dont elles disposaient.

c) Le recourant conteste par ailleurs l'évaluation du critère autonomie.

aa) 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 11 de la chaîne 406 mentionne une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives relativement 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 406 au niveau 12 indique une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une indépendance moyenne dans l'organisation et des répercussions modérées des décisions prises. Ce critère

vaut 2.5 points aux niveaux 11 et 3 points au niveau 12. bb) Le recourant fait valoir que quand bien même il doit respecter un cadre légal, ce qui est le cas pour toute activité, les décisions qu'il est amené à prendre ont d'importantes répercussions, notamment en termes de risque de pollution, d'inondation ou d'accident en cas d'erreur d'évaluation de sa part. Il estime disposer d'une large autonomie et la notation de ce critère devrait selon lui être augmentée à tout le moins de 0.5 point, à 3 points. S'il est tenu compte des répercussions des décisions prises pour évaluer les exigences d'un poste sous l'angle du critère de l'autonomie, cet élément correspond cependant à l'indépendance plus ou moins importante dont dispose son titulaire lorsqu'il prend des décisions, non aux potentielles conséquences d'erreurs de sa part. Le Service du personnel a en outre reconnu que le recourant dispose d'une certaine autonomie au regard de ses responsabilités de gestion de l'exploitation et de la protection des eaux et qu'une notation de 2.5 points est conforme au poste qu'il occupe. Compte tenu du pouvoir d'examen restreint qu'exerce la cour de céans, il n'apparaît pas que la municipalité, respectivement l'autorité intimée auraient sous-évalué ce critère de manière arbitraire, en retenant qu'il valait

E. 5

Il découle des considérants qui précèdent que le recours doit être très partiellement admis. Il n'est pas nécessaire de renvoyer la cause à l'autorité intimée puisque la Cour de céans est en mesure de réformer le dispositif de la décision attaquée en ce sens que le poste occupé par le recourant est colloqué dans la branche Infrastructure, technique et construction, domaine Etudes, conception et réalisation, chaîne 406 Conduite III. Cette décision est confirmée pour le surplus. Les frais de justice, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge du recourant dès lors que le changement de chaîne précité ne remet pas en cause le niveau du poste qu'il occupe et, partant, sa rémunération (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.