

VD_OMNI GE.2021.0165 vom 24. Mai 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2021.0165

FR: VD_OMNI GE.2021.0165 du 24 mai 2022

IT: VD_OMNI GE.2021.0165 del 24 maggio 2022

Regeste

Municipalité de Lausanne/Commission de recours individuel, A. _____ | Recours de la Municipalité contre une décision de la Commission de recours individuel admettant le recours d'un fonctionnaire et modifiant la classification du poste qu'il occupait. Si, pour certains des critères d'évaluation des fonctions, l'autorité intimée entendait s'écarter de la notation résultant du profil adapté au poste, ce qu'elle avait la possibilité de faire vu son pouvoir d'examen, elle devait néanmoins en spécifier les raisons. Elle ne pouvait pas se contenter de se référer au profil modèle, par définition plus général, comme si elle disposait de la faculté d'opter selon les critères pour l'un ou l'autre de ces profils. Dans la mesure où l'autorité intimée s'est écartée du profil adapté, sans autre motivation que la référence au profil modèle, la décision attaquée est affectée d'un défaut de motivation. Annulation de cette décision et renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt.

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). La Commune de Lausanne, qui agit par sa municipalité, a qualité pour recourir (art. 75 al. 1 let. a LPA-VD; cf. arrêt CDAP GE.2018.0175 du 1^{er} juillet 2019 consid. 1b) et le recours satisfait pour le surplus aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 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

et 2 points selon le profil adapté, la commission a retenu les notations de ce profil, non celles de 1 et 0.5 point résultant du profil de compétences correspondant au niveau 6 de la chaîne 433. S'agissant de l'autonomie, la commission a considéré, comme le Service du personnel, que le profil modèle ne tenait pas compte à sa juste valeur des tâches de planification afférentes au poste et de l'encadrement d'auxiliaires durant la période estivale (cf. déterminations du 12 avril 2021, p. 3 et 4). Concernant le critère du temps de travail irrégulier, la commission a aussi repris les déterminations du Service du personnel (cf. p. 6 et 7) selon lesquelles le poste en cause impliquait des horaires irréguliers et un service de piquet justifiant une augmentation de la notation de ce critère. Aussi bien pour l'autonomie

que pour le temps de travail irrégulier, la commission ne s'est en revanche nullement référé à la notion de conformité globale aux exigences du poste ou à la méthode d'évaluation des fonctions. Il ressort des éléments qui précèdent que l'autorité intimée a en réalité pris en considération les notes du profil adapté pour les deux critères réévalués à la hausse, alors qu'elle n'a pas tenu compte des évaluations inférieures, selon le profil adapté, à celles du profil de compétences de la chaîne 433 Conduite I au niveau 6. Elle n'a de surcroît fourni aucune justification à cette manière de procéder contradictoire. Elle n'a en particulier pas exposé, sinon en raison de la "conformité globale" des notes retenues avec la méthode GFO, les motifs pour lesquels elle a écarté l'évaluation résultant du profil adapté, pourtant établi à sa demande, pour la formation de base et complémentaire, le savoir-faire et les sollicitations physiques, ce quand bien même elle a admis le bien-fondé des motifs justifiant une diminution de la notation de ces critères s'agissant du poste de *****. On ne discerne du reste pas, à la lecture de la décision contestée, ce qui pourrait justifier une telle différence d'appréciation entre les critères précités et ceux de l'autonomie et du temps de travail irrégulier, pour lesquels l'autorité intimée a retenu les notations du profil adapté qui reflètent exactement les exigences du poste. Si, pour la notation de certains des critères d'évaluation des fonctions, l'autorité entendait s'écarter du profil adapté existant, ce qu'elle avait la possibilité de faire compte tenu de son pouvoir d'examen, elle devait néanmoins en spécifier les raisons. Elle ne pouvait pas se contenter de se référer au profil modèle correspondant à la chaîne 433 Conduite I au niveau 6, par définition plus général, comme si elle disposait de la faculté d'opter, selon les critères, pour l'un ou l'autre de ces profils. Or, dans la mesure où l'autorité intimée s'est écartée du profil adapté au poste de ***** sans autre motivation que la référence au profil modèle, la décision attaquée est bien affectée d'un défaut de motivation. e) Ces éléments ne sont par ailleurs pas sans incidence sur la classification du poste de ***** si l'on se réfère à la décision attaquée et aux griefs formulés contre cette décision. Sur la base des notes qu'elle a retenues, l'autorité intimée est en effet parvenue à la conclusion que la cote, soit le nombre total de points pondéré, est en l'espèce de 25.4 points et se situe dans le spectre du niveau 7 (de 24.2 à 29.09 points). La recourante conteste pour sa part la cote retenue par l'autorité intimée, soutenant qu'il ne suffit pas d'additionner les notations des différents critères secondaires pour obtenir le nombre total de points pondéré attribué à une fonction et que la cote du profil adapté au poste correspond à 24 points, si bien qu'elle reste comprise dans le spectre du niveau 6 (de 20.62 à 24.19 points). La Cour de céans ne dispose toutefois pas des éléments lui permettant de vérifier ce point, puisque la municipalité refuse de divulguer les détails de la méthode de classification salariale GFO, spécifiquement la pondération des différents critères secondaires d'évaluation des fonctions. f) En définitive, en n'indiquant pas les raisons pour lesquelles elle a apprécié selon un procédé différent les critères dont elle estimait que la notation devait être augmentée d'une part, ceux dont une diminution de l'évaluation se justifiait d'autre part, et surtout n'explicitant pas pour ces derniers les motifs l'ayant amenée à s'écarter du profil adapté élaboré à sa demande, l'autorité intimée n'a pas respecté son obligation de motivation. Il s'ensuit que la décision attaquée doit être annulée et la cause renvoyée à la Commission de recours individuel, afin qu'elle examine à nouveau la cause et rende une nouvelle décision en motivant cas échéant les raisons pour lesquelles elle s'écarte des évaluations du profil adapté relatif au poste en cause. Si nécessaire, elle exposera également, sur la base des notations retenues, la manière dont elle calcule la cote et détermine le spectre dans lequel celle-ci se situe s'agissant du poste dont il est question. g) La Commission de recours individuel a retenu dans les considérants de sa décision que le

poste en cause devait être colloqué au niveau 7 de la chaîne 433 Conduite I (cf. consid VI). Si l'on se réfère au dispositif de la décision contestée, la commission a toutefois modifié la décision de classification rendue le 14 décembre 2016 par la municipalité en ce sens que le poste est colloqué dans la branche " Infrastructure, technique et construction " , domaine " Maintenance et exploitation " , chaîne 443 Conduite I au niveau 7. Or, ni la chaîne 433 Conduite I, ni la chaîne 443 Conduite I - laquelle ne relève d'ailleurs pas du domaine " Maintenance et exploitation " , mais du domaine " Ateliers et intendance " - ne comportent de niveau 7 (cf. grille des fonctions, pièce 9 du bordereau de la recourante). Le recours devant de toute manière être admis et la cause renvoyée à l'autorité intimée pour nouvelle décision, il lui appartiendra cas échéant également de préciser sa décision sur ce point pour le cas où elle estimerait que la collocation au niveau 7 doit être maintenue.

E. 2

La classification salariale du poste de ***** qu'occupait le tiers intéressé jusqu'au 31 août 2019 est litigieuse. a) L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales, d'après l'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.

E. 3

a) En l'espèce, la municipalité invoque d'abord une violation de son droit d'être entendue, spécifiquement une motivation insuffisante de la décision attaquée. Elle reproche à l'autorité intimée d'avoir augmenté les notes de certains critères d'évaluation des fonctions par rapport au profil adapté qu'elle a élaboré, retenant que ces notes étaient "globalement conformes" aux exigences du poste, alors que cette notion ne serait utilisée qu'en relation avec un profil de compétences modèle. L'autorité intimée n'ayant pas indiqué les raisons pour lesquelles elle s'écarterait du profil adapté établi, et dans la mesure où l'utilisation de la notion de "globalement conforme" en lien avec un profil adapté contreviendrait à la méthode GFO, il ne serait pas possible de comprendre son raisonnement. En s'écarter des notations de certains critères secondaires selon le profil adapté, l'autorité intimée n'aurait pas respecté l'application de la méthode GFO à l'évaluation de l'ensemble des critères au regard des exigences du poste en cause. La décision attaquée ne prendrait pas en considération de manière systématique l'évaluation résultant du profil adapté au poste, en ce sens que les notations des critères revues à la hausse selon ce profil ont été retenues alors que les évaluations des critères modifiées vers le bas ont été écartées, sans aucune justification de la part de l'autorité intimée. La municipalité relève par ailleurs que la fonction retenue par la commission de recours n'existe pas, si bien qu'il serait impossible de saisir à quelle fonction cette autorité se réfère. b) D'après l'art. 42 al. 1 LPA-VD, la décision contient notamment les indications, exprimées en termes clairs et précis, des faits, des règles juridiques et des motifs sur lesquels elle s'appuie (let. c) et du dispositif (let. d). 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; arrêt TF 2C_1132/2018 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). c) Il convient de rappeler que le système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne a été établi selon une méthode basée sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions et que seules les fonctions, et non les postes, qui font l'objet d'un descriptif ont été évaluées à l'aide de ces critères. A chaque fonction correspond ainsi un profil de compétences modèle, qui regroupe un ensemble de postes présentant des caractéristiques communes, si bien qu'il est possible d'observer un certain décalage entre ces postes et les exigences décrites dans le profil de compétences (cf. supra consid. 2b), d'où la notion de profil de compétences "globalement conforme" aux exigences du poste. La municipalité a par ailleurs exposé de manière convaincante que la réalisation d'un profil adapté correspond à l'examen des compétences, sollicitations et conditions de travail relatives à un poste déterminé et qu'un tel profil est exceptionnellement élaboré afin de valoriser au plus juste les exigences de ce poste. Un profil adapté constitue un outil technique interne, établi afin de démontrer le bien-fondé d'un positionnement, si bien que les notations retenues pour chaque critère dans ce cadre sont supposées illustrer de façon exacte les exigences relatives à un poste. La base du positionnement du poste demeure néanmoins toujours un descriptif de fonction au sens de la méthode GFO. d) En l'occurrence, la municipalité conteste spécifiquement la notation des critères formations de base et complémentaire, savoir-faire et sollicitation physique, pour lesquels la commission s'est écartée du profil adapté qu'elle avait établi. Concernant la formation de base et complémentaire, la commission a relevé que le profil modèle du niveau 6 de la chaîne 433 valorisait un CFC de niveau II au lieu d'un niveau I comme l'exige la description de poste et que partant la notation retenue aurait dû être de

E. 3.5

points au lieu de 4 points. Son raisonnement correspond à cet égard à celui du Service du personnel (cf. déterminations du 12 avril 2021, p. 2 et 3). Elle a toutefois retenu que la notation de 4 points, bien que favorable au tiers intéressé, n'en était pas moins conforme aux exigences du poste et pouvait être confirmée. S'agissant du savoir-faire, tout en relevant que selon la municipalité la notation de ce critère devrait être réduite à 2.5 points, elle a admis que la note 3 était globalement conforme à la méthode GFO. Quant au critère sollicitation physique, reprenant les arguments du Service du personnel, elle a considéré que selon la description de poste le titulaire de la fonction était plutôt amené à déléguer et contrôler les tâches physiques et que le poste n'était pas principalement composé de travail de terrain, si bien que les sollicitations physiques étaient moindres, ce qui justifierait de diminuer la notation à 1 point (cf. déterminations du 12 avril 2021, p. 5). Elle a néanmoins confirmé la valorisation à 2 points résultant du profil modèle, estimant qu'elle était globalement conforme à la méthode. Il résulte de ce qui précède que quand bien même la Commission de recours individuel a fait siens les motifs ayant conduit le Service du personnel à considérer que les notes de la formation de base et complémentaire, du savoir-faire et des sollicitations physiques devaient être diminuées s'agissant du poste en cause par rapport au profil de compétences de la chaîne 433 au niveau 6, elle a néanmoins

retenu les évaluations ressortant de ce profil modèle. De ce point de vue, la motivation de la décision attaquée est contradictoire. Le raisonnement de l'autorité intimée apparaît d'autant plus incohérent si l'on considère que pour les critères autonomie et temps de travail irrégulier, dont le Service du personnel a indiqué qu'ils devaient être réévalués à la hausse à

E. 4

Il découle des considérants qui précèdent que le recours, bien fondé, est admis, la décision attaquée annulée et la cause renvoyée à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Vu le sort du recours, et le tiers intéressé n'ayant pas procédé, les frais judiciaires sont laissés à la charge de l'Etat (art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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