

VD_OMNI GE.2023.0118 vom 10. Juli 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-07-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2023.0118

FR: VD_OMNI GE.2023.0118 du 10 juillet 2024

IT: VD_OMNI GE.2023.0118 del 10 luglio 2024

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Service du personnel | Recours d'une fonctionnaire contre la décision de la Commission de recours individuel admettant partiellement son recours et modifiant la classification salariale du poste de secrétaire qu'elle occupait. Rejet du grief de constatation inexacte et incomplète des faits; la description de poste signée en janvier 2017, dont la commission a tenu compte, est conforme aux tâches et responsabilités afférentes au poste qu'occupait la recourante. Rejet des griefs relatifs à la notation de certains des critères d'évaluation des fonctions, l'autorité intimée n'ayant pas violé le droit ni abusé de sa liberté d'appréciation à cet égard. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 al. 1 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette autorité peut faire l'objet d'un recours de droit administratif auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). D'après l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. En l'espèce, le recours a été déposé en temps utile (art. 5 al. 1 RPAC) et il satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 75 al. 1 let. a, 79 al. 1 et 99 LPA-VD, applicables par renvoi de l'art. 5 al. 1 RPAC), si bien qu'il convient d'entrer en matière.

E. 2

Au stade de sa réplique, la recourante semble requérir sans toutefois le formuler de façon claire la production par la Ville de Lausanne des " éléments qui ont été pris en compte [...] pour la classification de la fonction attribuée à son poste " (v. intitulé " Droit d'être entendu ", p. 2 et 3). De par la formulation utilisée, la requête de la recourante n'est toutefois pas suffisamment précise, ce qui tend à faire penser qu'elle se livre en réalité à une "fishing expedition" (v. CDAP GE.2021.0125 du 15 décembre 2022 consid. 4b; GE.2019.0235 du 1^{er} octobre 2020 consid. 3c; GE.2018.0059 du 20 août 2019 consid. 3c). De surcroît, la recourante, qui invoque une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (v. art. 98 al. 1 let. b LPA-VD), n'explicite pas les faits qu'elle entend démontrer au moyen des " éléments " dont elle requiert la production. Cela étant, la Cour de céans s'estime de toute façon suffisamment renseignée par le dossier, en particulier par la description de poste de janvier 2017 sur laquelle la recourante fonde en grande partie son recours. Sa réquisition, qui n'apparaît pas nécessaire ni propre à influencer le sort de la cause, comme cela résulte d'ailleurs des motifs qui suivent, est donc rejetée par une appréciation anticipée des preuves

(ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1; art. 28 al. 2 et 34 al. 3 LPA-VD).

E. 3

La classification salariale au niveau 5 de la chaîne 501 Travaux professionnels - Généraliste du poste de secrétaire qu'occupait la recourante jusqu'au 30 septembre 2020 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 a 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) et 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 les modalités de mise en œuvre du nouveau système de rémunération de la Commune de Lausanne (art. 1^{er} droit transitoire RPAC). D'après l'art. 2 al. 1 des dispositions de droit transitoire du RPAC, l'ensemble du personnel de l'administration communale en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit 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 s'appliquent pas 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). 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. 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 (v. 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 guide de la grille des fonctions). La grille des fonctions regroupe toutes 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 (v. 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 étant composé de plusieurs chaînes; l'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigences, qui préfigurent les classes salariales (v. 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 (v. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 7). Chaque profil de compétences regroupe un ensemble de postes présentant des caractéristiques communes; il est normal d'observer des décalages entre ces postes et les exigences décrites (v. guide précité, p. 8). L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (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 (v. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5 ss). Une même fonction englobant des réalités professionnelles différentes, il s'est agi ensuite d'analyser les postes au travers notamment des descriptions de poste afin de déterminer les compétences, sollicitations et conditions de travail, pour pouvoir les positionner dans la grille des fonctions (v. rapport-préavis n° 2016/14, p. 9 s.; guide de la grille des fonctions, p. 4). c) 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.2021.0231 du 20 octobre 2022 consid. 2c; GE.2021.0165 du 24 mai 2022 consid. 2c; GE.2021.0095 du 11 janvier 2022 consid. 2d et les arrêts cités). On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (v. 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 (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 (v. art. 98 let. a LPA-VD). d) 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. 4

a) En l'espèce, la recourante invoque une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents. Elle conteste d'abord la prise en compte par la commission de recours de la description de poste de 2001, dès lors que ce document correspond à un poste qu'elle n'occupait plus depuis 2005. Elle fait valoir que le descriptif de poste de janvier 2017, bien que postérieur à la transition salariale, reflète plus exactement les tâches et responsabilités qui étaient les siennes au moment du changement de système de rémunération. Ce descriptif aurait donc dû servir de base au positionnement de son poste. Elle déduit notamment du fait que le Service du personnel n'a jamais évoqué cette description de poste avant ses déterminations du 7 juin 2022, alors qu'il avait antérieurement déjà admis la modification du positionnement du poste au niveau 5 sur la base de la description de poste de 2001, que ce service - et la commission de recours à sa suite - n'auraient en réalité pas tenu compte dans leur analyse de la description de poste de janvier 2017. Elle relève en outre que ce second descriptif n'est pas seulement plus détaillé que celui de 2001, mais qualitativement plus fourni et plus exact, soutenant que le fait que ces deux descriptifs présentent de grandes différences justifierait également la revalorisation du poste qu'elle occupait. La recourante reproche par ailleurs à l'autorité intimée de n'avoir pas tenu compte de toutes les tâches qu'elle effectuait réellement depuis 2009, qu'elle énumère, et qui auraient induit une augmentation de sa charge de travail et, partant, des exigences du poste qu'elle occupait, sans que son taux d'activité n'ait été augmenté en parallèle. Se référant à ses entretiens de collaboration et au fait que sa remplaçante a été engagée à 75 %, elle soutient que ses responsabilités et les compétences requises par le poste allaient même au-delà de ce qui ressort du descriptif de poste de 2017. Elle fait en outre valoir qu'elle a réalisé de manière constante, et pas uniquement lorsqu'elle remplaçait sa cheffe directe, des tâches dépassant celles qui relevaient de sa fonction. Elle mentionne en particulier la participation à la

conception de projets et leur mise en œuvre. Elle se prévaut par ailleurs du salaire qu'elle percevait selon l'ancien système de rémunération, qui constituerait aussi un indice de l'importance et de la spécificité des responsabilités qui lui étaient confiées. Dans sa réplique, la recourante fait encore valoir que la réelle prise en compte de la description de poste de 2017 par la commission de recours individuel apparaît douteuse et d'autant plus problématique que l'autorité concernée a produit, à l'appui de sa réponse, un descriptif de poste également daté de janvier 2017, qui diffère de celui qu'elle connaissait jusque-là. Elle conteste fermement avoir signé ce document, respectivement l'avoir signé avec les deux premières pages telles qu'elles sont reproduites par l'autorité concernée. b) Il convient de relever en premier lieu que si deux versions de la description de poste de janvier 2017 ont été versées au dossier, cela demeure sans incidence sur le sort de la présente cause, dans la mesure où la description produite par l'autorité concernée à l'appui de sa réponse du 15 novembre 2023 ne présente que des différences mineures par rapport au descriptif produit par la recourante devant l'autorité intimée. La responsabilité consistant à gérer les locaux ***** et les groupes ***** est mentionnée dans les mêmes termes, soit en relation avec le but du poste consistant à assurer le secrétariat de la délégation ***** , soit de manière distincte pour 5 % du temps de travail. Peu importe donc que la recourante n'ait potentiellement pas signé le second de ces documents et que l'on ignore quand il a été versé à son dossier personnel. La commission s'est du reste fondée dans sa décision sur la description de poste produite par la recourante le 22 mars 2022, vu les éléments qui en sont extraits (v. décision attaquée, p. 6). c) A cela s'ajoute que si, selon la décision attaquée, la commission de recours a considéré que la description de poste de 2001 devait servir de base au positionnement du poste, elle a également retenu que dès lors que les parties se référaient au descriptif de poste de janvier 2017, que le poste que la recourante occupait avait évolué entre 2001 et 2017 et que la description de poste de 2017 était plus détaillée, l'évaluation devait se faire aussi à l'aune de cette description. Procédant à l'évaluation des exigences du poste sur la base des critères d'évaluation des fonctions qui étaient contestés, la commission s'est référée non seulement au descriptif de poste de 2001, mais également aux éléments ressortant de la description de poste de janvier 2017. La commission a donc tenu compte, à juste titre, de la description de poste de janvier 2017. On ne saurait par ailleurs déduire du fait que le Service du personnel avait admis en se fondant notamment sur le descriptif de poste de 2001 de reclassifier le poste de la recourante au niveau 5, puis que ce positionnement a par la suite été confirmé sur la base du descriptif de janvier 2017, que les autorités concernée et intimée n'auraient pas pris en compte ce second descriptif dans leur analyse. Devant la commission, le Service du personnel justifiait d'ailleurs le repositionnement du poste en cause au niveau 5 non seulement en fonction de son descriptif de 2001, mais également pour garantir l'égalité de traitement avec des postes aux exigences similaires. d) La recourante soutient en outre en vain que le fait que les descriptions de poste de 2001 et de 2017 présenteraient des différences importantes aurait dû conduire la commission à reclassifier son poste à un niveau supérieur au niveau 5. D'abord, une même fonction peut englober des réalités professionnelles différentes. Au surplus, si la recourante occupait le poste de secrétaire de la déléguée ***** en 2001 et celui de secrétaire du délégué ***** au moment de la transition salariale et qu'elle a été amenée à assumer de nouvelles tâches dans l'intervalle, voyant son taux d'activité augmenté (de 50 % à 65 %), on ne saurait pour autant déduire de la comparaison des descriptifs de poste de 2001 et de 2017 que les compétences et exigences requises à l'exercice de la fonction s'en seraient trouvées modifiées. En effet, les ajouts figurant dans la description de poste de janvier 2017,

par rapport à celle de 2001, ne font pour l'essentiel que préciser les responsabilités inhérentes à la fonction de secrétaire de la titulaire du poste. Tel est le cas des activités consistant à assurer la correspondance de la délégation *****, tenir l'agenda du délégué, apporter un soutien administratif aux bénéficiaires des projets de la délégation et collaborer aux travaux de communication et d'information aux divers intervenants. C'est le cas aussi des tâches énumérées en relation avec la tenue du secrétariat du *****. En définitive, la seule différence relevante entre les descriptions de poste de 2001 et de 2017 est l'ajout de la mission consistant à " participer à la conception, à l'organisation et à la réalisation de projets et d'évènements en lien avec la délégation ***** " et la responsabilité consistant à " assiste[r] le délégué dans ses tâches [...] de conception, d'organisation et de réalisation de projets ou d'évènement ". Contrairement à ce que la recourante indique, sa participation à la conception de projets et à leur mise en œuvre faisait donc partie des tâches lui incombant si l'on se réfère au descriptif de poste de 2017. La commission en a de surcroît tenu compte sous l'angle du savoir-faire et de l'autonomie. Elle a en revanche estimé qu'au regard du descriptif de poste le critère conduite de projet n'avait à juste titre pas été activé, exposant les motifs l'ayant conduit à ne pas valoriser ce critère. La recourante prétend également à tort que certaines autres tâches qu'elle effectuait depuis 2009 n'auraient pas été prises en considération. Elle mentionne en particulier les activités afférentes à la création du ***** et à la gestion de locaux ***** et de groupes ***** supplémentaires. Ces tâches sont toutefois expressément mentionnées dans la description de poste de janvier 2017 et il apparaît à la lecture de la décision attaquée que la commission en a tenu compte aussi. Il n'est de surcroît pas nécessaire que chacune des activités mentionnées par la recourante puisse être obligatoirement rattachée à l'une ou l'autre des responsabilités ressortant du descriptif du poste qu'elle occupait. Une description de poste concrétise effectivement les missions confiées au fonctionnaire en précisant les buts, responsabilités principales et délégations de compétences particulières (v. art. 59 al. 1 RPAC), de sorte que ce document n'a pas à être exhaustif. e) Les entretiens de collaboration ne sont par ailleurs pas déterminants pour évaluer les exigences requises par un poste et les sollicitations qu'il implique, puisque ces documents portent essentiellement sur l'évaluation des prestations du titulaire du poste et sa satisfaction, et qu'ils peuvent du reste concerner d'autres tâches que celles inhérentes à la fonction (remplacement, appui temporaire). L'autorité intimée n'en a donc pas tenu compte à juste titre. Il en va de même du taux d'activité, dont la recourante se plaint qu'il n'ait pas augmenté dans la même mesure que les tâches qui lui étaient confiées. La complexité des activités et responsabilités d'un poste et, partant, les compétences dont doit disposer son titulaire ne sauraient en effet s'apprécier à l'aune du taux d'occupation, respectivement de la charge de travail. Quant au salaire que percevait la recourante selon l'ancien système de rémunération, il n'avait pas non plus à être pris en considération pour déterminer le niveau d'exigences requis pour occuper le poste en cause et les sollicitations en découlant. f) Compte tenu des éléments qui précèdent, la description de poste établie en janvier 2017 apparaît conforme aux tâches et responsabilités afférentes au poste de secrétaire de la Délégation ***** que la recourante occupait lors de l'introduction du nouveau système de rémunération au 1^{er} janvier 2017. La commission a par ailleurs bel et bien tenu compte de ce document dans son analyse de la conformité des exigences du poste avec la fonction correspondant au niveau 5 de la chaîne 501 Travaux professionnels - Généraliste. Le grief de constatation inexacte et incomplète des faits doit donc être rejeté.

E. 5

a) La recourante dénonce par ailleurs une violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. Elle fait valoir que le poste qu'elle occupait aurait dû être reclassifié au niveau 8, voire au niveau 9, de la chaîne 502 Travaux professionnels - Spécialiste I, dont les descriptifs correspondraient aux tâches multiples et variées qui lui étaient confiées. Ce serait le cas en particulier s'agissant du savoir-faire et des connaissances spécifiques de l'organisation, dans la mesure où elle aurait collaboré avec succès " aux travaux de communication et d'information aux *****, aux différents services de la Ville et du Canton, du monde associatif et des professionnels de *****, soit avec un cercle de destinataires relativement hétérogène. Elle ajoute, concernant la formation de base et complémentaire, que si le niveau 8 exige, en plus d'un CFC, une formation complémentaire de niveau brevet fédéral, il est toutefois possible de constater un décalage modéré entre les exigences du poste et le profil qui lui est attribué. Il ne serait en outre pas rare que le titulaire d'un poste ne possède pas tous les diplômes exigés ensuite de son remplaçant, si bien que ce critère ne devrait pas être déterminant. Elle se réfère au surplus à ses déterminations du 22 mars 2022. b) D'après le guide de la grille des fonctions, les formations de base et complémentaire correspondent aux connaissances nécessaires à l'exercice d'une fonction, acquises dans le cadre d'une formation et sanctionnées par un titre reconnu. Ceux-ci font référence au système de formation suisse le plus récent et représentent un niveau de formation cible (p. 11). Selon la description de poste signée en janvier 2017, pour occuper le poste de secrétaire de la Délégation *****, sa titulaire devait être au bénéfice d'un CFC d'employée de commerce ou d'un titre jugé équivalent. L'autorité intimée a donc retenu à bon droit que le profil de compétences correspondant à la fonction 501 au niveau 5, qui valorise une formation de niveau CFC (II), était en adéquation avec les exigences du poste qu'occupait la recourante. Le profil modèle correspondant au niveau 8, qui exige en sus d'une formation de niveau CFC, une formation complémentaire de niveau brevet fédéral, n'entre pas en considération. On ne saurait en effet raisonnablement retenir que la différence entre un CFC, qui constitue une formation professionnelle initiale, et un brevet fédéral, qui correspond à une formation professionnelle supérieure, pourrait encore être considérée comme un décalage modéré entre les exigences du poste et la fonction qui lui est attribuée. Pour le surplus, il n'est pas établi qu'il aurait été exigé de la remplaçante de la recourante qu'elle dispose d'une formation complémentaire en plus du CFC requis, étant rappelé que seules les exigences de formation nécessaires pour occuper le poste, non les titres dont dispose son titulaire, sont déterminantes. c) La recourante soutient par ailleurs en vain que le descriptif de fonction correspondant au niveau 8 de la chaîne 502 Travaux professionnels - Spécialiste I, correspondrait aux tâches qui lui étaient confiées, en particulier s'agissant des critères savoir-faire et connaissances spécifiques de l'organisation, étant donné qu'elle aurait collaboré avec un cercle de destinataires relativement hétérogène. Cet élément ne relève pas des critères mentionnés par la recourante, mais de celui de la communication. Le critère secondaire communication a trait aux exigences requises par la fonction à transmettre des informations conformément à la situation et aux destinataires. La communication est définie par trois éléments: le degré de difficulté du message à transmettre, la sensibilité de la transmission et l'hétérogénéité du groupe de destinataires (v. guide de la grille des fonctions, p. 13). Le descriptif de fonction de la chaîne 501 Travaux professionnels - Généraliste implique la diffusion de messages au contenu relativement simple, d'une relativement faible sensibilité, à un cercle de destinataires relativement homogène. Dans le cas présent, s'agissant spécifiquement du cercle des destinataires, la commission a exposé de manière convaincante que

conformément aux missions du poste telles qu'elles ressortent de sa description, la communication a toujours pour objet une composante liée au cadre de *****, ce qui correspond à un cercle dit relativement homogène selon la méthode GFO. La commission n'a partant pas abusé du large pouvoir d'appréciation dont elle disposait en confirmant la valorisation de ce critère conformément au profil modèle du niveau 5. d) On relèvera encore que la commission a estimé à juste titre que le critère conduite de projet n'avait pas à être activé, dans la mesure où la conduite de projet (qui constitue l'une des composantes du critère compétence à diriger) correspond aux exigences requises par la fonction à conduire un projet et, cas échéant, une équipe de projet, et étant précisé que par projet on entend des études uniques, complexes, interdisciplinaires, d'une durée déterminée, pouvant concerner plusieurs services et dotées de leur propre organisation (v. guide de la grille des fonctions, p. 14). La requérante avait pour mission de " participer " à la conception, à l'organisation et à la réalisation de projet et la responsabilité d'" assister " son supérieur dans ce contexte, si bien que les éléments pour valoriser ce critère ne sont à l'évidence pas donnés. e) Pour le surplus, la requérante se contente de renvoyer à ses déterminations du 22 mars 2022 devant la commission de recours, sans aucunement préciser en quoi la motivation de la décision attaquée serait erronée s'agissant de l'évaluation des exigences du poste au regard des différents critères secondaires d'évaluation des fonctions. La Cour de cassation n'a donc pas à examiner plus avant les autres critères mentionnés par la commission sous le chiffre V de sa décision. La requérante mentionne en outre dans sa réplique, sans que l'on comprenne véritablement ce qu'elle entend en déduire de déterminant pour l'issue de son recours, que sa remplaçante aurait vu son poste colloqué au niveau 5. Cet élément tendrait en effet plutôt à corroborer la classification du poste qu'occupait la requérante au niveau 5 de la chaîne 501. f) Il découle des considérants qui précèdent que les griefs relatifs à l'évaluation de certains des critères d'évaluation des fonctions concernant le poste occupé par la requérante 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 qu'occupait la requérante étaient globalement conformes à celles du descriptif de fonction du niveau 5 de la chaîne 501 Travaux professionnel - Généraliste.

E. 6

Il s'ensuit que le recours, mal fondé, doit être rejeté et que la décision de la Commission de recours individuel du 8 mai 2023 doit être confirmée. Vu l'issue du litige, les frais de justice, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la requérante (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.