

# VD\_OMNI GE.2023.0160 vom 25. September 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-09-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2023.0160](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2023.0160)

FR: VD\_OMNI GE.2023.0160 du 25 septembre 2024

IT: VD\_OMNI GE.2023.0160 del 25 settembre 2024

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Service du personnel | Contestation par une fonctionnaire communale de la classification de son poste selon la nouvelle échelle des salaires; celle-ci fait valoir en substance qu'au moment de la transition salariale, elle exerçait déjà la direction simultanée de deux institutions, ce dont la nouvelle classification ne tiendrait aucun compte. Or, si la recourante avait effectivement été nommée directrice de la première des deux institutions, ce n'est que postérieurement à la transition salariale qu'elle a été nommée à la direction simultanée des deux. Pour le reste, c'est en vain que la recourante se plaint d'arbitraire, dès l'instant où ses griefs contre la nouvelle classification se fondent pour l'essentiel sur la description de poste postérieure à la transition salariale. Rejet du recours.

## Erwägungen

### E. 1

a) Selon l'art. 5 al. 1 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. Selon l'art. 75 let. a LPA-VD, a qualité pour former recours notamment toute personne ayant pris part à la procédure devant l'autorité précédente, qui est atteinte par la décision attaquée et qui dispose d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. b) En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles de recevabilité énoncées aux art. 79 al. 1 et 95 LPA-VD, applicables par renvoi de l'art. 5 RPAC. Il convient donc d'entrer en matière.

### E. 2

Dans sa réplique, la recourante a requis la production de toute la correspondance adressées par le SGEJQ ayant trait à la fonction de directrice sur deux sites, notamment dans les mois ayant précédé et suivi la séance du 5 octobre 2016. a) Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3; 142 III 48 consid. 4.1.1). A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Les règles concernant la forme de la procédure, l'établissement des faits et les droits des parties sont contenues aux art. 28 ss

LPA-VD, dispositions qui s'appliquent aux procédures devant la CDAP (cf. art. 23 LPA-VD). La procédure est en principe écrite (art. 27 LPA-VD). Selon l'art. 29 al. 1 LPA-VD, l'autorité peut recourir notamment aux moyens de preuve suivants: audition des parties (let. a); inspection locale (let. b); expertises (let. c); documents, titres et rapports officiels (let. d); renseignements fournis par les parties, des autorités ou des tiers (let. e); témoignages (let. f). L'autorité établit les faits d'office (art. 28 al. 1 LPA-VD). Les parties sont tenues de collaborer à la constatation des faits dont elles entendent déduire des droits (art. 30 al. 1 LPA-VD). Sous le titre "Droits des parties", les art. 33 ss LPA-VD concrétisent dans la loi les garanties consacrées aux art. 29 al. 2 Cst. et 27 al. 2 Cst./VD (cf. Benoît Bovay/Thibault Blanchard/Clémence Grisel Rapin; Procédure administrative vaudoise, LPA-VD annotée, Lausanne 2012, rem. 1.1 ad. art. 33 LPA-VD). Le droit de consulter le dossier (cf. art. 35 al. 1 LPA-VD) s'étend à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 144 II 427 consid. 3.1.1 p. 435; 132 II 485 consid. 3.2; 129 I 85 consid. 4.1). Le droit de prendre connaissance du dossier, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., n'est toutefois pas absolu; il ne s'étend en particulier pas aux documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoit expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a; 122 I 153 consid. 6a). Sont considérées comme tels les pièces qui ne servent pas à l'établissement des faits de la cause, mais à la formation de l'opinion de l'administration et sont ainsi destinées à un usage interne. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre ne soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci n'ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 132 II 485 consid. 3.4 p. 495; 129 IV 141 consid. 3.3.1). Les parties participent à l'administration des preuves (art. 34 al. 1 LPA-VD). A ce titre, elles peuvent notamment présenter des offres de preuve au plus tard jusqu'à la clôture de l'instruction (art. 34 al. 2 let. e LPA-VD). L'autorité n'est toutefois pas liée par les offres de preuves formulées par les parties (art. 28 al. 2 LPA-VD). Elle doit examiner les allégués de fait et de droit et administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence (art. 34 al. 3 LPA-VD). En outre, le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 p. 171; 140 I 285 consid. 6.3.1; 140 I 68 consid. 9.6.1). b) En l'occurrence, la recourante conteste la classification du poste qu'elle occupe au niveau 11 de la chaîne 206 Conduite II. Le litige est circonscrit à la question de savoir si le poste de la recourante devait être colloqué au niveau 12 de cette même chaîne. A cet égard, la recourante offre de démontrer qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, date de la transition salariale et d'entrée en vigueur de la nouvelle classification, elle assumait déjà la double responsabilité de directrice du centre de vacances et d'école à la montagne de \*\*\*\*\* et de celui \*\*\*\*\*\*, de sorte que le poste qu'elle occupait comprenait déjà des tâches liées à la direction simultanée des deux centres. On peut dans un premier temps se demander si les documents dont la recourante requiert la production ne revêtent pas un caractère interne à l'administration, de sorte qu'ils sont en principe exclus du droit de consulter le dossier (dans ce sens, arrêt CDAP GE.2019.0179 du 9 juillet 2021 consid. 4b/bb). Si les pièces dont elle demande la production ne sont pas des

documents internes, mais servent à l'établissement des faits de la cause, il appartient à la recourante d'expliquer de manière suffisamment précise les faits qu'elle entend établir à l'aide des pièces en question (cf. arrêt TF 8C\_251/2011 du 19 décembre 2011 consid. 11, concernant l'obligation du Conseil d'Etat vaudois de produire certains documents dans une procédure devant le TRIPAC). Quoiqu'il en soit, cette question peut demeurer indécise. L'autorité concernée s'est expliquée en détails sur le déroulement des faits (notamment duplique, p. 2s., pièces à l'appui) et il y a lieu d'admettre que le dossier est complet. Par conséquent, la réquisition est devenue sans objet.

### **E. 3**

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). a) 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). L'art. 2 al. 1 in initio des dispositions transitoires du RPAC prévoit, pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, 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. Selon l'art. 4 des dispositions transitoires du RPAC, la Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'article 36 RPAC. Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (al. 2). 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, sociales et de conduite représentent chacune 20%, et les sollicitations et conditions de travail 12%. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le "Guide – Grille des fonctions – Descriptifs de fonctions" (ci-après: le guide). Selon le guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes 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. 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. Le guide définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonction 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 comptant 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. arrêt TF 8C\_817/2021 du 20 juin 2022 consid. 3.2). On rappelle que dans le domaine de la rémunération des emplois publics, un certain schématisme, propre à assurer l'égalité de traitement entre agents est toutefois nécessaire, car il prend également en considération les caractéristiques générales de la fonction et du statut et ne se fonde pas uniquement sur les prestations individuelles du fonctionnaire (ATF 143 I 65 consid. 5.5.2 p. 71).

#### **E. 4**

a) 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 (CACI 22 mars 2013/166, JdT 2013 III 104 consid. 5e; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CREC I 27 avril 2017/1; CREC 7 février 2019/145). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartient 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 précité consid. 3.1.3). Comme cela a déjà été jugé (arrêt GE.2018.0061 du 19 janvier 2019 consid. 2c), il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen de la Cour de céans, lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires lausannois. 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 p. 362 s. 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 p. 363). 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 p. 326 s.; 144 IV 136 consid. 5.8 p. 143). 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 p. 41; 144 I 113 consid. 7.1 p. 124, 170 consid. 7.3 p. 174 s.). b) Quant à la Commission, 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. 5**

La recourante s'en prend au positionnement de son poste; selon ses explications, celui-ci devrait être colloqué au niveau 12 de la chaîne 206 Conduite II. Elle fait valoir en premier lieu que la décision entreprise reposerait sur une constatation manifestement inexacte ou incomplète des faits pertinents. Pour l'essentiel, elle se plaint de ce que la classification du poste qu'elle occupe ne tiendrait aucun compte de ce qu'elle exerce simultanément la direction du centre de vacances et d'école à la montagne \*\*\*\*\* et celle du centre de vacances et d'école à la montagne de \*\*\*\*\* et ce, de façon ininterrompue depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016, soit depuis une date antérieure à la transition salariale. a) Selon l'art. 98 let. b LPA-VD, le recourant peut invoquer la constatation inexacte ou incomplète par l'autorité inférieure des faits pertinents. On rappelle que la présente procédure a exclusivement trait à la classification, selon la méthode GFO, du poste que la recourante occupait, lors de la transition salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Or, cette classification s'opère sur la base de la description du poste concerné. Au sujet de la description de poste, il a été jugé qu'elle indique les responsabilités principales du poste concerné et n'a pas besoin d'être exhaustive (cf. art. 59 al. 1 RPAC; arrêt GE.2018.0181 du 21 octobre 2019 consid. 5); elle peut se limiter à énoncer l'essentiel des tâches, sans aller dans les détails (arrêt GE.2021.0125 du 15 décembre 2022 consid. 5a). b) Au moment de la transition salariale, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la recourante dirigeait le centre de vacances et d'école à la montagne de \*\*\*\*\*. Il n'est pas contesté que depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016, elle assume en sus la direction du centre de vacances et d'école à la montagne \*\*\*\*\*, en raison de l'indisponibilité de son collègue. Il n'est cependant pas certain que cette double responsabilité implique un changement dans le positionnement de son poste à compter de cette date. La recourante a été appelée à cette dernière fonction, certes pour une durée indéterminée, mais à titre intérimaire dans un premier temps. Il ressort du compte rendu de la séance interne du 5 octobre 2016, qu'une option pérenne, consistant à regrouper les deux directions, n'était pas envisageable dans un premier temps, même si cette solution n'était pas encore écartée suivant l'évolution de la situation; quoi qu'il en soit, le remplacement

effectué par la recourante revêtait un caractère provisoire. En effet, l'employeur demeurait, à cette époque, dans l'incertitude quant à la date de retour du directeur du centre \*\*\*\*\*. Ainsi, comme l'explique l'autorité intimée, il apparaît que lors de la mise en oeuvre du nouveau système de rémunération, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la recourante n'occupait que le poste afférent à la direction de \*\*\*\*\*; c'est seulement à titre intérimaire, en remplacement de son collègue absent, qu'elle a cumulé les mandats, en assumant en outre la direction \*\*\*\*\*. Or, cette dernière responsabilité ne faisait pas partie intégrante de son poste, tel que cela ressort de la description de poste d'octobre 2015. Du reste, le compte-rendu du 5 octobre 2016 mentionne expressément (cf. réponse, p. 7) «Décisions, point 3: Option pérenne pas envisageable en l'état. Remplacement provisoire. Direction ad-intérim \*\*\*\*\* pour assurer le bon fonctionnement sans mission de modification ou changement du modèle». Cela signifiait que, pour les participants à cet entretien, ce cumul provisoire des mandats de direction n'appelait pas une modification du poste de la recourante. Dès lors, il n'est pas inexact et encore moins arbitraire de retenir que les activités afférentes au remplacement précité ne font pas partie du poste que la recourante occupe et qui devaient faire l'objet d'un positionnement lors de la transition salariale, comme l'a finalement retenu l'autorité intimée. La décision de pérenniser ce double mandat, incluant la double direction de \*\*\*\*\* et \*\*\*\*\*, est intervenue ultérieurement. En effet, l'autorité concernée fait valoir sur ce point que le SGEJQ ne pouvait pas entreprendre des démarches tendant à modifier le poste de la recourante sur la base du poste encore occupé par son collègue, tant et aussi longtemps que la vacance prochaine du poste de Directeur \*\*\*\*\* ne lui était pas connue. Or, c'est seulement le 30 mai 2017 que le prédécesseur de la recourante, soit le Directeur de l'établissement \*\*\*\*\*, et la Municipalité ont mis un terme aux rapports de service. Il en résulte que c'est seulement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, soit postérieurement à la transition salariale, que la recourante a été nommée à la direction simultanée des deux institutions. Par conséquent, dès l'instant où la recourante a assumé par interim les responsabilités de la Direction \*\*\*\*\* du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 mai 2017, en sus des responsabilités qui lui étaient déjà confiées, aucune raison impérieuse ne commandait de revenir sur la description de poste que la recourante avait signée au mois d'octobre 2015. Du reste, la recourante a perçu, en contrepartie de ce remplacement provisoire, une compensation financière sous la forme d'une indemnité pour travaux spéciaux de 300 fr. par mois, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2016 et le 31 mai 2017, versement qui s'est poursuivi jusqu'au 30 septembre 2017. Postérieurement à la transition salariale, la recourante a bénéficié d'un supplément de salaire exceptionnel, afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées (cf. art. 38 RPAC), et une nouvelle indemnité de fonction de 320 fr. par mois lui est versée, conformément à IA-RPAC 40.10. En revanche, la recourante ne saurait prétendre à une indemnité de remplacement, dès l'instant où elle n'a pas été désignée pour une fonction supérieure à la sienne (cf. art. 39 RPAC), son poste et celui concernant la direction \*\*\*\*\* étant de niveau équivalent. c) Comme l'autorité intimée l'a retenu, c'est postérieurement à la transition salariale que la recourante a été nommée à la direction simultanée des deux institutions. Peu importe que la procédure instituée par l'art. 9 RPAC, ayant trait à la promotion d'un fonctionnaire à une fonction supérieure, ait été suivie ou non. L'essentiel est de constater que cette nouvelle situation a donné lieu à la description de poste que la recourante a signé dans le courant du mois d'octobre 2018, tout en contestant le positionnement de son poste. Par conséquent, la recourante reproche en vain à l'autorité intimée d'avoir constaté les faits de manière arbitraire.

## E. 6

Selon les explications de la recourante, le poste qu'elle occupe devrait être colloqué au niveau 12 de la chaîne 206 Conduite II. Elle fait valoir que l'autorité intimée aurait fait preuve d'arbitraire lors de l'examen de la valorisation des critères secondaires afférents à son poste. a) La recourante soutient tout d'abord que l'autorité intimée aurait dû évaluer les exigences de son poste au regard de la description de poste signée en octobre et novembre 2018. Les compétences de l'autorité intimée sont définies à l'art. 1<sup>er</sup> des Dispositions transitoires au RPAC relatives à la Commission de recours individuel, aux termes duquel «la Municipalité institue une Commission de recours chargée de traiter les contestations individuelles relatives au niveau du poste à l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération». Il en résulte que le champ de compétences de l'autorité intimée est limité à la situation telle qu'elle existait au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification du poste de la recourante au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (dans ce sens, arrêt GE.2019.0042 du 24 avril 2020 consid. 4d). Par conséquent, l'évaluation des exigences du poste doit se fonder exclusivement sur la description de poste d'octobre 2015, à l'exclusion de celle que la recourante a signée ultérieurement en octobre 2018, qui apparaît ainsi comme exorbitante au débat. Dès lors, doit demeurer indéterminée la question de savoir si le poste tel que décrit en 2018, intégrant la direction des deux centres au lieu d'un seul, doit faire l'objet d'une classification au niveau 12. b) Pour l'essentiel, la recourante s'appuie sur la description de poste «Directeur/trice multi-sites EM» d'octobre et novembre 2018 pour critiquer la valorisation arbitraire dans la décision attaquée des critères secondaires. Selon ses explications, le total des notes retenues, au vu des exigences du poste effectivement occupé par la recourante au moment de la transition salariale, devrait s'élever à 38,50 points au moins, alors que l'autorité intimée a retenu à cet égard un total de 27,50 points (ou plutôt 29,50 points, cf. infra let. c). Toutefois, on relève que l'argumentation qu'elle développe à l'appui de ses critiques tient principalement, sinon exclusivement, au fait qu'elle assumait d'ores et déjà depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016, au moment de la transition salariale, les tâches et responsabilités propres à la description de poste signée ultérieurement. Or, on a vu au considérant précédent qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, entrée en vigueur de la transition salariale, c'est seulement à titre intérimaire que la recourante assumait, en sus de la direction de \*\*\*\*\* dont elle avait la charge, celle \*\*\*\*\* , d'une part, et que cette dernière responsabilité ne faisait pas partie intégrante de son poste, tel qu'il ressort de la description d'octobre 2015, d'autre part. C'est dès lors en vain que la recourante se plaint d'arbitraire à cet égard, ce d'autant qu'elle ne fait pas valoir que la valorisation par l'autorité intimée des critères secondaires ne correspondrait pas au contenu de la description de poste d'octobre 2015. c) Comme les parties l'ont toutefois relevé, l'autorité intimée a commis une erreur de calcul dans l'évaluation des critères secondaires du poste. L'addition des notes attribuées aux différents critères secondaires valorisés donne un total de 29,5 points et non 27,5, comme indiqué au considérant VII de la décision attaquée. Peu importe que l'on tienne compte des deux modifications envisageables selon l'autorité intimée, puisqu'elles reviendraient à ajouter 0,5 point au critère «Formation de base et complémentaire» (consid. Va) et à abaisser de 0,5 point la note du critère «Conduite hiérarchique» (consid. Vf); le résultat ne serait pas modifié pour autant. Le profil modèle 206 Conduite II, niveau 11, retient un total de 30 points. Quoiqu'il en soit, on rappelle que, dans la méthode GFO de classification des fonctions, à chaque niveau correspond un "spectre", soit une fourchette comportant une limite basse et une limite haute du nombre total des points, de sorte qu'une réévaluation des exigences relatives à un ou plusieurs critères n'entraîne pas nécessairement

un changement de niveau, le total des points après adaptation pouvant rester à l'intérieur du spectre concerné (cf. arrêts GE.2019.0179 du 19 juillet 2021 consid. 6b/bb; GE.2018.0175 du 1<sup>er</sup> juillet 2019 consid. 4c). L'autorité intimée a retenu à tort que la cote pondérée du poste de la recourante se situait à 42.08 points, ce qui positionnait celui-ci dans la fourchette basse du niveau 11, situé entre 41.72 points et 46.89 points. Dans le cas particulier, l'autorité concernée relève que la cote pondérée du poste de la recourante se situe, au vu de ce qui précède, entre 43.28 et 45.28 points. Même après cette correction, il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant, au vu des critères envisagés séparément ou globalement, que les exigences du poste de la recourante étaient conformes à celles retenues par le descriptif de fonction du niveau 11 de la chaîne 206 Conduite II.

#### **E. 7**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Le sort du recours commande que la recourante supporte les frais de justice (cf. art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD et 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). L'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (cf. 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.