

DECISION

rendue par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 21 janvier 2015

dans la cause

W. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Audience : Mercredi 21 janvier 2015

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : Mme Farinaz FASSA RECROSIO et Mme Brigitte SERRES

Greffier : M. Mathias MICSIZ, a.h.

Statuant immédiatement au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 21 janvier 2015 sur le recours interjeté par l'Etat de Vaud (ci-après : « le recourant ») contre la décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : « la Commission ») dans la cause le divisant de W._____ (ci-après : « l'intimée »), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

A. Par décision du 3 avril 2014, notifiée aux parties le 19 mai 2014, la Commission a partiellement admis le recours de l'intimée en ce sens que son poste est colloqué au niveau 8 de la chaîne 346 à partir du 1^{er} décembre 2008 (I) et a rendu sa décision sans frais (II).

L'état de fait de la décision précitée est le suivant :

« 1. Madame W._____ (ci-après également : « la recourante ») travaille au Service pénitentiaire (ci-après : « l'intimée », « l'autorité d'engagement » ou « le SPEN »), à la prison de la Tuilière à Lonay, au sein du Département de l'intérieur (ci-après également : « le DINT »).

2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « 1^{ère} secrétaire A », colloquée en classes 18-20 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 97'700.- (échelle 2008).

3. Par avenant du 29 décembre 2008, la recourante a été informée de sa nouvelle classification, soit qu'elle exerce l'emploi-type de « secrétaire de direction » et que son poste est colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 89'959.- (selon échelle 2008).

4. Par acte du 12 février 2009, la recourante conteste sa collocation. Elle affirme que son poste ne correspond pas à la fiche emploi-type qui lui a été attribuée et que celle-ci occulte une partie de ses tâches. Elle indique que la part « secrétaire de direction » ne représente que 30 % de son activité et qu'elle possède une formation supérieure à celle exigée pour cet emploi-type. Au vu des spécificités liées à sa fonction, de son expérience, de ses qualifications [sic !], de sa formation et de ses compétences, elle revendique donc l'emploi-type d'assistante de direction avec le niveau 9 ou celui d'administratrice avec le niveau 10. Elle prétend également qu'il existe une inégalité de traitement avec la comptable de son service et demande à bénéficier au minimum du même niveau qu'elle, soit le niveau 8. En outre, elle invoque la violation du droit à l'information. Elle explique qu'elle ne possède pas de cahier des charges et se demande dès lors sur quelle base se fonde sa collocation [sic !]. Elle estime donc que sa collocation est arbitraire.

5. Le Chef de service, M. J. _____, a fait parvenir un courrier le 22 octobre 2010. Il explique qu'en 2004, les postes de directeur [sic !] adjoints ont été supprimés, excepté aux établissements de la plaine de l'Orbe (ci-après « EPO »), et que certaines de leurs tâches ont été incluses dans le cahier des charges des secrétaires de direction. Il rappelle également la mission et les pouvoirs particuliers de la recourante. Enfin, il affirme que le poste d'assistante de direction est un poste clé et que le niveau attribué ne correspond ni à la réalité, ni aux responsabilités, ni à la charge de travail. Il estime qu'un niveau 8 serait plus approprié.

6. En 2012, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après « DCERH ») a décidé de procéder à une revérification des collocations moyennant des visites de postes. La Commission a donc suspendu la procédure.

Cette approche complémentaire a conduit, suivant les cas, à une appréciation pouvant différer de celle appliquée au moment de la bascule et qui s'appuyait uniquement sur le cahier des charges.

La recourante a été reçue en entretien le 10 juillet 2012 et a donc pu décrire les missions et activités qu'elle exerçait au 1^{er} décembre 2008.

7. Par lettre datée du 13 février 2013, l'autorité d'engagement a indiqué que le réexamen avait permis de confirmer la collocation fixée à la bascule.

Le 14 mars 2013, la Commission a informé la recourante de la reprise de la procédure.

8. Dans ses déterminations datées du 2 octobre 2013, l'autorité d'engagement propose de rejeter le recours.

9. La recourante a déposé des déterminations finales le 5 novembre 2013. Elle affirme être surprise du cahier des charges fourni par l'autorité d'engagement car durant ces trois années de fonction au sein de ce service, elle n'a jamais pu en obtenir un. Elle explique avoir dû travailler jusqu'à 21h le 31 décembre 2008 et une seconde fois revenir de son domicile afin de préparer la sortie d'un détenu. Lors de ces deux situations, on lui avait rappelé son rôle de responsable de l'administration. Au vu des déterminations du SPEN, elle estime que ces responsabilités n'étaient que « pure fantaisie ». En outre, elle réfute les conclusions présentées par le SPEN au motif que les responsabilités qu'elle assumait n'étaient pas en adéquation avec le cahier des charges. Elle précise avoir quitté le service en juin 2010.

10. a. Le 22 octobre 2013, la Commission de céans a demandé à l'autorité d'engagement de produire le questionnaire d'étude de poste ayant servi lors de l'entretien de réexamen du poste.

b. Ce questionnaire a été transmis à la recourante, à titre d'information, en date du 21 novembre 2013. ».

B. Lors de la procédure devant la Commission, le recourant a produit un cahier des charges de l'intimée valable au moment de la bascule (pièce 6 du bordereau produit par le recourant et accompagnant ses déterminations du 2 octobre 2013), dont la description de la mission générale du poste est la suivante : *« Assister la direction dans ses différentes tâches et activités, assurer le secrétariat. Assurer la gestion administrative et le suivi des dossiers des personnes détenues incarcérées. Assurer le suivi du budget et être le répondant auprès de l'Etat-major du Service dans les domaines de la comptabilité, de l'informatique et de la gestion du personnel auprès de l'URH-SPEN. Assurer la formation des apprentis. ».*

Toujours dans cette pièce, la description des responsabilités principales du poste est la suivante : *« 1° secrétariat de la direction ; 2° gestion des détenus ; 3° gestion des commandes et de l'économat ; 4° remplacement de la comptabilité générale ; 5° gestion du personnel ; 6° responsabilités particulières ».*

Dans son courrier du 22 octobre 2010, J._____, chef de service *ad interim*, détaille les tâches dévolues au poste occupé par l'intimée par ces lignes :

« Rappel de la mission :

Elle seconde et assiste, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant et assure la gestion des relations internes et externes de l'entité. A ce titre, elle traite l'ensemble des informations administratives et recueille les informations nécessaires à la constitution des dossiers pour la prise de décisions et en effectue le suivi. Elle assure le secrétariat de direction, le suivi du budget tout en étant le répondant comptabilité auprès de l'Etat-major du Service. Elle assure la formation des apprentis. Elle est la répondante RH auprès de l'URH SPEN. Elle conduit des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives.

Elle bénéficie des pouvoirs particuliers suivants :

- *Liens directs avec les partenaires concernés (Service pénitentiaire, greffe des juges, tribunaux, URH-SPEN, Etat-*

major du Service, collaborateurs et directions des autres établissements) ;

- *Signature « collective » avec le directeur pour les CCP ;*
- *Divers projets délégués par la Direction ;*
- *Gestion, suivi et coordination de la gestion administrative du directeur ;*
- *Contrôle des processus liés à l'établissement à la gestion administrative de ce dernier ;*
- *Gestion et suivi du cadre dirigeant ;*
- *Gestion et élaboration des procédures du secteur administratif ;*
- *Remplacement de la comptable en cas d'absence ;*
- *Carte de visite de l'établissement, relations avec les partenaires externes et internes. ».*

C. En droit, la Commission a rejeté les griefs de la violation du droit d'être entendu et du droit à l'information.

S'agissant de la collocation du poste occupé par l'intimée et contestée par celle-ci, la Commission a détaillé les emplois-types de « secrétaire de direction » (fiche n° 10311), d' « assistant-e de direction » (fiche n° 10313) et d' « administrateur-trice gestionnaire » (fiche n° 10416), et mis ces emplois-types en relation avec les tâches et responsabilités effectives de l'intimée. L'autorité de première instance est arrivée à la conclusion que seul l'emploi-type de « secrétaire de direction » correspond au poste de l'intimée. En effet, celle-ci n'assiste pas un chef de département et n'a *de facto* aucune compétence de conduite, de sorte que les deux autres emplois-type ne peuvent entrer en considération. La Commission a observé que l'ampleur des activités exercées par l'intimée et non comprises dans la fiche de l'emploi-type de « secrétaire de direction » n'avait d'incidence que sur la détermination du niveau.

L'autorité de première instance a écarté une éventuelle collocation en chaîne 349 dont le poste correspondant est celui d'

« administratrice gestionnaire », ou en chaîne 350 dont le poste correspondant est celui d' « assistante de direction ». Elle a considéré que seule la chaîne 346 dite « secrétariat de direction » est envisageable. Cette chaîne ne comprenant que les niveaux 7 et 8, ces derniers ont été examinés à l'aune des compétences professionnelles, personnelles et sociales qu'ils requièrent. Aucune compétence de conduite n'échoit à ces niveaux. Dans un second temps et compte tenu des compétences professionnelles, personnelles et sociales de l'intimée, la Commission a constaté que le poste en cause répond bien aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 8 de la chaîne 346.

La Commission a en outre vérifié la cohérence interne et transversale de la collocation de l'intimée en comparant le cahier des charges de son poste avec celui d'autres postes similaires appartenant à la chaîne 346, à savoir les postes de : « secrétaire de direction » au sein de l'Etat-major du Service pénitentiaire (SPEN) et colloqué au niveau 8, « secrétaire de direction » au sein de la direction des Etablissements de la plaine du Loup (EPO) et colloqué au niveau 7, « secrétaire de direction » au sein de la direction du Gymnase du Bugnon à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) et colloqué au niveau 7, « secrétaire de direction » au sein de la DGEP et colloqué au niveau 8, ainsi que « secrétaire de direction au sein du Service d'analyse et de gestion financières (SAGEFI) et colloqué au niveau 8. L'autorité de première instance a considéré que la collocation du poste de l'intimée au niveau 7 de la chaîne 346 ne respecte ni la cohérence interne à l'Administration Cantonale Vaudoise (ACV), ni le principe d'égalité de traitement. En effet, il n'existe pas de différence significative entre le cahier des charges de l'intimée et ceux des trois postes colloqués au niveau 8, tandis qu'il existe de telles différences entre celui-là et ceux des deux postes colloqués au niveau 7.

D. Par déclaration de recours du 18 juin 2014 et par mémoire de recours motivé daté du 19 juin 2014 accompagné d'un bordereau de pièces, le recourant, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux

ressources humaines, a saisi le tribunal de céans et a pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes :

« 1. La décision rendue le 3 avril 2014 et notifiée le 20 mai 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée;

2. Madame W._____ est colloquée dans l'emploi-type « secrétaire de direction », chaîne 34 [recte : 346], au niveau 7, dès le 1^{er} décembre 2008. ».

Par courrier du 2 octobre 2014, l'intimée a répondu et s'en est remise à l'appréciation de l'autorité de céans tout en concluant au rejet du recours ainsi qu'à la confirmation de la décision attaquée.

E. Par courrier du 6 novembre 2014, le recourant a expressément renoncé à la tenue d'une audience. Il s'est néanmoins réservé la possibilité de faire valoir des moyens de preuve complémentaires dans le cas où l'intimée ne renonçait pas à la tenue d'une audience.

Par courrier du 22 novembre 2014, l'intimée a également renoncé à la tenue d'une audience et n'a pas requis de mesures d'instruction.

F. Le tribunal a tenu audience de délibérations le mercredi 21 janvier 2015 et a pris sa décision.

EN DROIT :

1. 1.1 Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission.

A teneur de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. Cet article prévoit l'application de la législation sur la procédure administrative pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317 consid. 3c), le recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la Loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient d'appliquer ces règles, notamment l'article 95 LPA-VD relatif au délai de recours (30 jours) et l'article 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), au titre de dispositions complémentaires applicables par analogie.

1.2 En l'espèce, la décision attaquée en temps utile (art. 77 LPA-VD) par le recourant est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition semi-directe. Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteint par la décision attaquée. Il dispose également d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Ces points ne sont d'ailleurs pas contestés par les parties. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA VD), le recours motivé, en nullité et en réforme, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

2. Aux termes de l'article 19 al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (Arrêt 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3).

Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles qui gouvernent le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c).

Il en découle que le tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (BOVAY Benoît et al., *Procédure administrative vaudoise annotée*, Bâle 2012, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure 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 assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (*cf.* par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus.

Les parties ne sauraient donc se contenter de faire réexaminer leur cause devant le tribunal de céans, comme elles le feraient devant l'autorité administrative supérieure. Elles doivent au contraire indiquer précisément la violation du droit ou la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents qu'elles invoquent (art. 98 LPA-VD). Le tribunal de céans n'examine en principe que les griefs qui sont formulés de façon compréhensible par la partie recourante.

3. 3.1 Le recourant ne remet pas en cause l'emploi-type et la chaîne retenus par la Commission, mais conteste le niveau attribué au poste de l'intimée. Le recourant fait valoir en premier lieu la violation du droit par la Commission, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 98 al. 1 *litt.* a LPA-VD). Il reproche à celle-ci de s'être « *manifestement égarée dans l'analyse des compétences requises pour attribuer le niveau 8 au poste de l'intimée* ». L'ampleur des tâches exercées par l'intimée aurait été surévaluée. La Commission aurait mis à mal la cohérence interne et transversale en attribuant à tort un poids démesuré aux responsabilités alléguées par l'intimée. Les activités du poste ne seraient pas aussi étendues et d'autres collaborateurs colloqués au niveau 7 exerceraient des tâches tout aussi exigeantes et diversifiées.

Par souci de présentation, les arguments respectifs des parties sont exposés *infra* sous considérant 3.3 à l'aune du type de compétences concernées (professionnelles, personnelles ou sociales).

3.2 L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique (BOVAY Benoît, *Procédure administrative*, Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir

négalif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée.

En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (BOVAY, *Procédure administrative vaudoise annotée*, n. 2.2 ad art. 76 et les réf.).

De manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102, consid. 4a).

S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD (art. 5 al. 6 Décret).

Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressé et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) *la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat* (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008).

Pour les besoins de l'analyse, le tribunal reprend les caractéristiques propres aux niveaux 7 et 8 de la chaîne 346, telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, pp. 10 à 11). Ainsi :

- « - *Compétences professionnelles : pour les deux niveaux, la formation initiale requise est un CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 35 à 60 semaines. Le savoir-faire est « spécialisé » au niveau 7 et « approfondi » au niveau 8. Au niveau 7, des connaissances « approfondies » des processus et/ou de la structure d'un service sont requises, alors qu'au niveau 8, ces connaissances sont « très approfondies ».*
- *Compétences personnelles : aux niveaux 7 et 8, la marge de manœuvre et l'indépendance sont moyennes. Pour le niveau 7, les instructions sont « assez détaillées » et les répercussions des décisions prises sont « faibles ». Au niveau 8, la marge de manœuvre s'appuie sur des instructions ou directives « assez générales » et les répercussions des décisions sont « assez faibles ». Les tâches et/ou situations sont « moyennement diversifiées » (niveau 7) ou « assez diversifiées » (niveau 8). Elles sont de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succèdent à une fréquence soit « moyenne » (niveau 7), soit « élevée » (niveau 8).*
- *Compétences sociales : les messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication, avec une difficulté de transmission « moyenne » (niveau 7) ou « assez grande » (niveau 8) sont destinés à de petits groupes. Un échange coordonné d'informations et, en partie, la résolution de problèmes simples sont prévus aux deux niveaux.*
- *Conduite : aucun des deux niveaux ne prévoit d'activité de conduite. ».*

3.3.1 S'agissant des compétences professionnelles, la Commission a constaté qu'au vu des tâches accomplies par l'intimée, des connaissances « très approfondies » et un savoir-faire « approfondi » sont requis par le poste en cause. Le recourant estime que les activités de l'intimée sont certes diversifiées, mais qu'elles relèvent toutes de la bonne gestion administrative de la Prison de la Tuilière. Le recourant explique que l'on ne saurait assimiler les activités de l'intimée à celles exercées par les titulaires de postes rattachés à un Etat-major. De l'avis du recourant, le champ d'action de l'intimée étant limité à la Prison de la Tuilière, les connaissances transversales et l'interaction déployée par l'intimée ne sont pas suffisamment étendues pour que le poste soit colloqué au niveau 8. La formation dont bénéficie l'intimée n'est cependant pas remise en cause par le recourant.

Il ressort du courrier de J._____ que l'intimée seconde et assiste, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant et assure la gestion des relations internes et externes de l'entité. Afin d'exécuter correctement cette tâche, la connaissance très approfondie des processus et de la structure du service est un prérequis indubitable. En assurant le secrétariat de direction, le suivi du budget, tout en étant la répondante comptabilité auprès de l'Etat-major du Service ainsi que la répondante RH auprès de l'URH SPEN, il apparaît que le poste occupé par l'intimée exige là également une vision globale du fonctionnement du service et des différents intervenants. Il serait vain de nier cette réalité. De plus et comme l'a relevé la Commission, il s'agit d'apprécier le poste et non la personne qui occupe le poste. Le fait que les attributions concernant la comptabilité ont été retirées à l'intimée est ainsi sans pertinence. Partant, le poste en cause exige tant des connaissances « très approfondies » qu'un savoir-faire « approfondi » remplissant les exigences du niveau 8. Sur ce point, le tribunal de céans ne constate aucune violation des principes constitutionnels (*cf. supra* consid. 2 ci-dessus) par la Commission.

3.3.2 Concernant les compétences personnelles, la Commission a estimé que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et

d'une indépendance moyennes et qu'elle s'appuie sur des instructions « assez générales ». Les répercussions des décisions qu'elle prend sont « assez faibles » et ses tâches sont « assez diversifiées ». Le recourant expose ce qui suit : « (...) *la gestion du secrétariat ne permet pas à l'intimée de s'éloigner des priorités devant être traitées et par conséquent ne nécessite, en soi, pas d'instructions particulièrement détaillées* ». Selon le recourant, l'autorité précédente aurait surestimé l'indépendance de l'intimée, et les tâches qu'elle exerce ne sont pas aussi diverses que celles assumées par une secrétaire de direction directement subordonnée à un chef de service, dont les décisions ont des répercussions plus grandes.

Il découle de l'argumentaire du recourant que celui-ci ne conteste pas que le poste examiné requiert une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives « assez générales » (*cf.* passage du mémoire de recours cité *supra a contrario*) et que les tâches et situations se succèdent à une fréquence « élevée ». A ce stade déjà et sous l'angle des compétences personnelles, une collocation du poste de l'intimée au niveau 8 serait parfaitement soutenable. Par surabondance, le tribunal observe que le recourant se perd en comparant le poste de l'intimée avec un autre poste au sein de l'ACV. Il s'agit là d'un moyen tiré du grief de la violation de l'égalité de traitement lequel sera examiné plus loin (*cf. infra* consid. 4). L'ensemble des tâches décrites par le cahier des charges produit par le recourant et par le courrier de J._____ illustre la grande diversité des tâches dévolues à ce poste. Plusieurs compétences professionnelles sont requises. L'occupant du poste doit ainsi bénéficier de connaissances linguistiques, juridiques, comptables, informatiques ou encore de gestion des ressources humaines. Finalement, l'indépendance dont jouit l'intimée apparaît comme étant moyenne, puisqu'elle conduit notamment des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives. Les compétences personnelles exigées par le poste conduisent à une collocation au niveau 8.

3.3.3 S'agissant des compétences sociales, la Commission est d'avis que les interlocuteurs de l'intimée - d'horizons différents - sont

nombreux et que la difficulté de transmission des messages est « assez grande ». Le recourant considère que les interlocuteurs de l'intimée sont des personnes éclairées avec lesquelles la transmission de messages est donc facilitée. Selon le recourant, la difficulté de transmission des messages doit être qualifiée de « moyenne ».

La détermination des compétences sociales du recourant appelle une marge d'appréciation dont la Commission ne s'est point écartée, ni n'a excédée. La solution à laquelle est parvenue cette autorité est soutenable tant dans son élaboration que dans son résultat. Le tribunal ne saurait la revoir et retient que les compétences sociales relevées par la Commission remplissent les exigences du niveau 8.

3.4 Il découle de ce qui précède que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation dès lors qu'elle a exclusivement examiné la correspondance effective entre le cahier des charges ou les tâches réellement exercées par l'intimée au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau résultant de la grille des fonctions. En particulier, il ressort de l'analyse faite *supra* sous considérant 3.3 que les arguments du recourant tendent à vouloir substituer une appréciation à une autre, ce qui ne saurait être admis. Compte tenu de ce qui précède, le poste de l'intimée doit être colloqué au niveau 8 de la chaîne 346.

4. 4.1 En second lieu, le recourant fait valoir que la Commission a constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents (art. 98 al. 1 *litt.* b LPA-VD). Le recourant a produit le descriptif du cahier des charges de trois postes et semble soulever – implicitement à tout le moins – le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'ACV résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après.

Traitant déjà l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission a comparé le poste de

l'intimée avec cinq autres postes au sein de l'ACV afin de déterminer si la collocation au niveau 8 est justifiée (*cf. supra* consid. C). Après une comparaison soigneuse des activités et cahiers des charges de ces postes avec celui occupé par l'intimée, la Commission est arrivée à la conclusion que la cohérence interne à l'ACV ainsi que le principe d'égalité de traitement étaient respectés, les postes comparés ayant été colloqués sur la base de motifs objectifs.

Le recourant critique le traitement identique de l'intimée avec la secrétaire de direction du SPEN et colloquée au niveau 8, soit le premier poste comparé par la Commission (*cf. mémoire de recours*, p. 6, point 1.3.2).

Il conteste l'analyse de la Commission en ce qui concerne le cinquième poste comparé, à savoir celui de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8. Le recourant estime que « *bien que l'intimée déploie une activité semblable au sein de la Prison de la Tuilière, l'activité du poste susmentionné demande des compétences professionnelles et une autonomie supérieures* ». Le titulaire de ce poste doit interagir avec des personnes qui ne sont pas forcément du métier et qui proviennent de l'ensemble de l'ACV. Cela implique qu'il doit connaître le fonctionnement des autres services de l'ACV. Il se justifierait dès lors de colloquer l'intimée à un niveau inférieur que celui octroyé au titulaire de ce poste.

Le recourant compare en outre le poste de l'intimée avec deux postes de « secrétaire de direction », tous deux au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) et colloqués au niveau 7. La mission générale du premier poste comparé est la suivante (pièce 18, page 1) :

- « • *Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, gestion administrative du personnel et des élèves) et veille à leur bonne exécution.*

- *Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement.*
- *Relaie et applique de manière stricte les procédures de logiciel de la DGEO, spécifiquement RH.*
- *Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités.*
- *Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement).*
- *Remplit la charge de responsable RADEO (CUR).*
- *Répond en co-pilotage avec le doyen administratif de la migration SIEF. ».*

La mission générale du second poste comparé est la suivante (pièce 19, page 1) :

- « • *Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, comptabilité, gestion administrative du personnel) et veille à leur bonne exécution.*
- *Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement.*
- *Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités.*
- *Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). ».*

Selon le recourant, il ne se justifie pas de colloquer le poste de l'intimée différemment des deux postes précités.

4.2 La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est

inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (BOVAY, *Procédure administrative*, p. 395 et les réf.).

Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1).

Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, consid. 2).

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question

de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4).

4.3 Dans le cas particulier, les postes de directeurs adjoints ont été supprimés en 2004 au SPEN, à l'exception des EPO. Comme l'a relevé la Commission, cette suppression a engendré l'attribution de responsabilités et d'activités au poste occupé par l'intimée, lesquelles excèdent les exigences d'un poste colloqué au niveau 7 de la chaîne 346.

Le titulaire du poste occupé par l'intimée est notamment le répondant en ressources humaines auprès de l'URH SPEN, il exécute des tâches comptables, il gère et élabore des procédures du secteur administratif, il est chargée des relations avec les partenaires externes et internes, il suit le budget et assure la formation des apprentis.

Le tribunal rejoint l'analyse de la commission en ce qui concerne le poste de « secrétaire de direction » du SPEN et colloqué au niveau 8. Compte tenu de l'ensemble des activités exercées et des responsabilités de l'intimé, il ne se justifie pas de traiter différemment ces deux collaborateurs. Il en va de même s'agissant du poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8.

S'agissant des autres postes examinés dans la décision attaquée, le recourant ne dit pas en quoi la comparaison ou son résultat

sont inexacts. Dès lors, l'autorité de céans se borne à constater que la Commission a correctement procédé en comparant de manière systématique et détaillée ces différents postes, tout en mettant en évidence les éléments semblables et dissemblables retenus ainsi que les motifs conduisant à un traitement différent ou identique.

Les deux postes de « secrétaire de direction » supplémentaires mis en évidence par le recourant dans sa procédure et colloqués au niveau 7 concernent à l'évidence des cas dissemblables de celui de l'intimée, de sorte qu'un traitement différencié s'impose. La diversité des compétences professionnelles requises par le poste de l'intimée ainsi que ses responsabilités particulières (*cf. supra* consid. 3) sont à l'évidence absentes dans les deux postes précités. Par ailleurs, l'on rappellera que le Tribunal fédéral admet un certain schématisme en matière de système de rémunération. Cela conduit à ne pas faire grand cas de légères différences dues tant à la nature d'un poste, qu'à la nature du service auquel est rattaché un poste.

Finalement et pour en revenir au premier des deux griefs du recourant, on ne voit pas en quoi l'autorité de première instance aurait constaté de manière inexacte ou incomplète des faits pertinents. A tout le moins, le recourant ne l'a pas suffisamment exposé.

4.4 Il résulte de ce qui précède que l'examen de la Commission ne prête le flanc à la critique ni sous l'angle du grief de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ni sous celui de la violation de l'égalité de traitement.

5. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 346, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés.

Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2, 49 al. 1 LPA-VD, art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007 ; RSV 173.36.5.1).

L'intimée n'ayant pas émis de prétention en indemnisation des frais et dépens encourus, il n'y a pas lieu d'examiner cette question.

**Par ces motifs, statuant immédiatement au complet et à huis clos,
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale
prononce:**

- I.** Le recours de l'Etat de Vaud est rejeté.
- II.** La décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée.
- III.** Les frais de deuxième instance, par 500 fr. (cinq cents francs), sont mis à la charge de l'Etat de Vaud et sont compensés par l'avance de frais effectuée.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

Le greffier :

Mathias MICSIZ, a. h.

Du 10 mars 2015

Les motifs du jugement rendu le mercredi 21 janvier 2015 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

Le greffier :

Mathias MICSIZ, a. h.