

**DECISION**

rendue par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION**

**CANTONALE**

le 6 décembre 2017

dans la cause

K. \_\_\_\_\_ c. ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

\*\*\*\*\*

Audience : Mercredi 6 décembre 2017

Présidente : Mme Juliette Perrin, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier Gudit et François Delaquis

Greffière: Mme Jessica Frei, a. h.

Statuant immédiatement au complet, à huis clos et en contradictoire à l'issue de l'audience du 6 décembre 2017 sur les recours interjetés à la fois par l'Etat de Vaud (ci-après : l'intimé) et par Mme K.\_\_\_\_\_ (ci-après : la recourante) contre la décision rendue le 10 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**A.**           **a)** Par décision du 10 avril 2014, notifiée aux parties le 16 juin 2014, la Commission a admis partiellement le recours de la recourante en ce sens que son poste est colloqué dans l'emploi-type de « secrétaire de direction », avec l'emploi-type additionnel de « correspondante ressources humaines » dans la chaîne 349 à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008 (I). La conclusion tendant à la collocation à un niveau supérieur au niveau 7 a été rejetée (II).

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

*« 1. Madame K.\_\_\_\_\_ (ci-après également « la recourante») travaille à la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après « l'intimée », « l'autorité d'engagement » ou « la DGEO ») au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après « le DFJC »). Elle exerce sa fonction au secrétariat de l'établissement scolaire d' [...].*

*2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « secrétaire », colloquée en classes 15-18 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 90'457.- (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 9 février 2009, la recourante, au vu des missions indiquées dans son cahiers des charges du 21 mai 2008 et de celles qu'elle effectue réellement, estime que sa fonction a été sous-évaluée. De plus, elle indique exercer certaines tâches relatives aux ressources humaines correspondant à la fiche emploi n°13205 et avoir assumé un remplacement administratif d'une doyenne primaire en congé maternité. En outre, elle invoque la violation du droit d'être entendu et du droit à l'information et estime que sa collocation est arbitraire. Enfin, elle requiert à titre de mesures d'instruction la production de tous les documents permettant de déterminer sur quels critères sa nouvelle collocation DECFO a été arrêtée.

Ses conclusions portent sur une collocation de son poste au niveau 8 de la chaîne 346.

5. 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 décidé de suspendre 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 2 juillet 2012 et a donc pu décrire les missions et activités qu'elle exerçait au 1<sup>er</sup> décembre 2008.

6. Par lettre du 13 février 2013, la DGEO 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

7. Dans ses déterminations datées du 1<sup>er</sup> juillet 2013, l'autorité d'engagement propose de rejeter le recours.

8. Suite à un refus de prolongation de délai faute de justes motifs, la recourante, par le biais de son conseil, Me Z. \_\_\_\_\_, a déposé des déterminations finales le 9 septembre 2013. Elle maintient son recours et affirme que l'emploi-type de « secrétaire de direction » ne correspond pas à l'entier de ses activités. Elle demande dès lors qu'un autre emploi-type personnalisé tenant compte des spécificités de son poste, par exemple « secrétaire de direction d'un établissement scolaire », lui soit attribué. De plus, au vu de la grande variété de ses tâches, elle estime que la chaîne 346 n'est pas adaptée à sa fonction. Par conséquent, elle revendique principalement la chaîne 348 ainsi que le niveau 9 et subsidiairement, le niveau 8 de la chaîne 346. Elle invoque également une inégalité de traitement. Enfin, elle requiert diverses mesures d'instruction.

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

b. Ce questionnaire a été produit par l'autorité d'engagement ; il a été transmis par la Commission à la recourante, à titre d'information, en date du 20 novembre 2013. »

10. Par lettre datée du 24 mars 2014, le représentant de la recourante a rappelé qu'il avait requis en main de l'intimée certains documents et a demandé à la Commission de donner suite à cette requête puis de lui impartir un délai pour se déterminer une fois ce document reçu.

Le 28 mars, la Commission a informé le représentant de la recourante qu'une décision lui serait très prochainement notifiée concernant le dossier de sa mandante.

**c)** En droit, la Commission a en premier lieu rejeté la requête de mesures d'instruction présentée par la recourante.

L'autorité de première instance a ensuite examiné le grief de la violation du droit d'être entendu. Elle l'a rejeté, l'intimée ayant eu la possibilité de s'exprimer sur son poste lors d'un entretien le 2 juillet 2012. La Commission a ensuite rejeté le grief de la violation du droit à l'information de l'intimée, au motif qu'il avait en réalité trait à son droit d'être entendu, et que la procédure en cours était de nature à guérir un éventuel vice.

**d)** Prioritairement à toute analyse, la Commission a rappelé examiner « *exclusivement la correspondance effective entre le cahier des charges du poste de la recourante ou des activités effectives qui lui incombent et les caractéristiques de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions* » et être compétente pour colloquer un poste à un autre niveau ou dans une autre chaîne, mais non pour revoir les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions.

**e)** La Commission a analysé la recevabilité de la conclusion de la recourante portant sur une collocation de son poste au niveau 9 de la chaîne 348, cette conclusion ne figurant pas dans l'acte de recours du 9 février 2009 mais uniquement dans les déterminations finale de la recourante du 9 septembre 2013, soit plus de trois ans après la notification de la décision attaquée.

La Commission a déterminé que l'effet suspensif touchant le décret DecFo avait pris fin le 24 juin 2009. Dès lors, le délai de recours de 40 jours prévu par ce décret devenait applicable et partait du 25 juin 2009. Ce délai, compte tenu des fêtes, arrivait par conséquent à échéance le 4 septembre 2009. La Commission en a conclu que les conclusions finales prises par la recourante le 9 septembre 2013 n'étaient pas recevables.

Toutefois, la Commission a relevé que, en application des articles 41 et 89 al. 2 LPA, « *l'irrecevabilité de conclusions formulées hors délai [n'exclut] pas que le point de droit qui pourrait être pertinent au regard de la conclusion tardive soit néanmoins examiné et que ce qu'un recourant y demande lui soit néanmoins accordé* », cela uniquement si l'autorité découvrait une illégalité grave. Après analyse d'une éventuelle attribution de la chaîne 348 au poste de la recourante, la Commission a conclu que la recourante ne remplissait pas les critères de cette chaîne.

**f)** Analysant le cahier des charges de la recourante, la Commission a retenu qu'il a été signé en mai 2008, et qu'il prévoit que la titulaire du poste doit organiser et coordonner les tâches du secrétariat de l'établissement et veiller à leur bonne exécution, assurer en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement, assister le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités, et assumer la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes.

La Commission a également retenu que le cahier des charges prévoit que la recourante assume les responsabilités principales suivantes : « *1° organiser le fonctionnement du secrétariat et en coordonner les activités et veiller à l'instauration d'un climat de travail adéquat ; 2° assurer le suivi des tâches administratives et s'assurer de la qualité et de l'exactitude des documents et informations produits par le secrétariat ; 3° superviser et gérer les indicateurs nécessaires à l'établissement, ainsi que ceux demandés par la DGEO ; 4° effectuer, le cas échéant, la saisie et les opérations liées à l'élaboration du budget et à la tenue de la comptabilité ; 5° assumer le traitement administratif complet des dossiers des maîtres entrants et contrôler le versement des salaires ; 6° Mettre en œuvre, selon les directives, pendant les heures de travail, les décisions de remplacement des maîtres et de mise en congé des élèves. Gérer les remplacements du primaire.* »

La Commission a enfin noté que le questionnaire d'étude de poste précise que la recourante répartit les tâches au sein du secrétariat

en cas d'imprévu ou de surcharge, qu'elle s'occupe de la comptabilité et co-signe notamment la déclaration d'intégralité, qu'elle supervise l'intégralité des tâches du secrétariat principalement concernant LAGAPES et la comptabilité, et qu'elle gère le suivi des dossiers ouverts et assure la fonction de CUR qui implique de traiter les demandes de changement de matériels, de gestion des accès et de lien avec la DSI. La Commission a en revanche noté que le doyen se charge des mesures immédiates pour les remplaçants lorsqu'il est présent, et que la recourante s'occupe du paiement des heures remplacées. Enfin, la Commission a relevé que l'entretien d'appréciation de la recourante réalisé en mai 2008 indique qu'elle est administratrice Educanet et qu'elle apporte son aide aux utilisateurs.

**g)** La Commission a vérifié la cohérence de la collocation de l'intimée en analysant premièrement la définition de l'emploi-type de « secrétaire de direction ». Elle a estimé que cet emploi-type correspond bien à l'activité de la recourante, ses principales activités se trouvant dans cette fiche. Elle a rappelé qu'il n'était pas nécessaire que toutes les activités décrites dans un cahier des charges figurent dans la fiche d'un emploi-type, ces activités ne pouvant conduire à un changement d'emploi-type *« que si, manifestement, elles sont telles, par leur ampleur et leur nature, qu'elles ne correspondent pas à l'emploi-type »*. La Commission a également rappelé que les activités décrites dans le cahier des charges étaient prises en compte dans la détermination du niveau du poste. Enfin, la Commission a relevé qu'elle n'avait pas le pouvoir de créer de nouveaux emplois-types.

La Commission a ensuite analysé la mission de l'emploi-type de « correspondante ressources humaines ». Elle a estimé que celui-ci correspond à certaines tâches de la recourante, notamment au vu de la préparation des dossiers d'engagement, de la gestion du suivi administratif des dossiers du personnel et des absences, et du contrôle de versement des salaires effectués par la recourante. Elle a enfin considéré qu'il s'agissait dans le cadre de la recourante d'un emploi-type

additionnel, au vu notamment du temps peu conséquent effectivement consacré à ces tâches.

**h)** La Commission a rappelé la méthode d'analyse utilisée dans l'ensemble des recours interjetés par des secrétaires de direction. Elle a en particulier détaillé les notions de « conduite » et d'« encadrement du personnel » utilisées pour l'application de la méthode GFO. Elle a rappelé en substance que, selon son interprétation, la notion de « conduite » est caractérisée par une relation hiérarchique, alors que celle d'« encadrement du personnel » est qualifiée de « conduite opérationnelle » et correspond à des activités d'encadrement et de conseil. Elle a joint à sa décision un tableau comparatif élaboré par ses soins, lui permettant de traiter l'ensemble des cas concernant les secrétaires et assistant(e)s de direction selon les mêmes critères. En analysant la pratique du SPEV, elle a finalement relevé que ce service reconnaît la conduite fonctionnelle (ou opérationnelle) comme suffisante pour accéder à la chaîne 349.

Se fondant alors sur le descriptif des fonctions de la chaîne 349, la Commission a établi un critère déterminant pour le choix du niveau : *« si le cahier des charges prévoit que le titulaire du poste « dirige le personnel », ce qui indique une conduite opérationnelle simple avec par exemple l'attribution des tâches, c'est le niveau 7 qui est attribué à son poste. Si, en revanche, le cahier des charges prévoit la participation au processus de recrutement et/ou aux entretiens d'appréciation, c'est le niveau 8 qui est attribué à son poste ; en effet, une telle participation montre clairement que, dans ce cas, la secrétaire de direction a une position supérieure à celle qu'occupent les personnes dont le recrutement ou l'appréciation est en cause. »*

**i)** La Commission a ensuite estimé que la chaîne 346 ne convenait manifestement pas au poste de la recourante au vu de la présence d'éléments de conduite que la Commission a déduit de la lecture du cahier des charges de la recourante et a analysé, à l'intérieur de la

chaîne 349, les exigences des niveaux 7 et 8 et les a comparées aux attributions du poste de la recourante.

Elle a conclu que concernant les compétences professionnelles, le profil de l'intimée correspond aux exigences des deux niveaux, équivalentes sur ce point. S'agissant des compétences personnelles et sociales, la Commission a relevé que les décisions laissées à la recourante sont prises sous supervision du directeur et en suivant les procédures mises en places, et a donc retenu que cette dernière a un pouvoir décisionnel faible. Finalement, l'autorité de première instance a considéré que la recourante atteint les conditions du premier niveau de conduite, c'est-à-dire qu'elle effectue un encadrement fonctionnel (attribution des tâches, suivi de réalisation). Dès lors, la Commission a conclu qu'une collocation au niveau 7 de la chaîne 349 était justifiée.

**g)** Enfin, la Commission a comparé le cahier des charges de la recourante avec celui de collaborateurs ayant des postes similaires dans d'autres services, à savoir : le poste de « secrétaire de direction » du Service pénitentiaire, colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, le poste de « secrétaire de direction » colloqué au niveau 7 de la chaîne 346 travaillant au Service de l'enseignement spécialisé et appui à la formation, le poste de « secrétaire de direction » à la direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), colloqué au niveau 8 de la chaîne 346, et le poste de « secrétaire de direction » au Service d'analyse et de gestion financières (SAGEFI), colloqué également au niveau 8 de la chaîne 346. Elle a considéré que les postes comparés ont bien été colloqués sur la base de critères objectifs, mais que la cohérence interne à l'Administration cantonale vaudoise n'a cependant pas été respectée.

En effet, la Commission a considéré que « *l'activité de conduite exercée par la recourante n'a pas été prise en considération dans l'attribution de la chaîne* ». Les compétences de conduite exercées par la recourante méritent de l'avis de l'autorité de première instance une collocation de son poste dans la chaîne 349.

En revanche, vu la différence objective et substantielle entre le poste de la recourante et celui de la secrétaire de direction à la DGEP classée au niveau 8 de la chaîne 346, différence portant notamment sur le degré d'autonomie et la diversité des tâches exercées, la Commission a considéré qu'une collocation au niveau 7 du poste de la recourante devait être maintenue.

**B.** Par courrier du 20 juin 2014, le conseil de la recourante a interpellé le Service du Personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) afin qu'il se détermine sur l'impact de la nouvelle collocation du poste de la recourante (chaîne 349, niveau 7) sur la rémunération de celle-ci.

Par lettre du 23 juin 2014, le SPEV a répondu que la décision de la Commission de recours n'était pas encore définitive et exécutoire.

Par déclaration de recours du 18 juillet 2014 accompagnée d'un mémoire de recours motivé ainsi que d'un bordereau de pièces, l'Etat de Vaud, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DCERH), a saisi le tribunal de céans et a pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes :

*« 1. La décision rendue le 10 avril 2014 par la Commission de recours*

*DECFO-SYSREM est réformée comme suit :*

*I. Le recours de Madame K.\_\_\_\_\_ est partiellement admis en ce sens que l'emploi-type additionnel de « Correspondante ressources humaines » lui est attribué à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008.*

*II. Toute autre conclusion de Madame K.\_\_\_\_\_ est rejetée.*

*III. La présente décision est rendue sans frais. »*

Par déclaration de recours du 18 août 2014 accompagnée d'un mémoire de recours motivé ainsi que d'un bordereau de pièces, la

recourante a, par son conseil, également saisi le tribunal de céans et a pris, sous suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

*« Principalement*

*I. Mettre la recourante au bénéfice d'une fiche d'emploi-type personnalisée, par exemple « Secrétaire de direction d'un établissement scolaire », en adéquation avec ses compétences, son expérience, ses responsabilités et ses fonctions au sein de l'Etablissement primaire et secondaire d' [...] ;*

*II. La recourante est colloquée en chaîne 348, niveau 9 ;*

*III. L'Etat de Vaud fera parvenir à la recourante la réévaluation de sa rémunération et de ses expectatives salariales en conséquence.*

*Subsidiairement*

*IV. La recourante est colloquée en chaîne 349, niveau 8.*

*V. L'Etat de Vaud fera parvenir à la recourante la réévaluation de sa rémunération et de ses expectatives salariales en conséquence. »*

Par courrier du 12 janvier 2015, l'intimé s'est déterminé comme suit sur le recours du 18 août 2014 :

*« Principalement :*

*1. La conclusion tendant à l'octroi du niveau 9 est irrecevable ;*

*2. Le recours est rejeté pour le surplus ;*

*Subsidiairement :*

*3. Le recours est rejeté. »*

Dans un courrier daté du 16 mars 2017, la recourante a confirmé les conclusions de son recours du 18 août 2014 et a conclu au rejet des conclusions prises par l'Etat de Vaud dans son recours du 18 juillet 2014.

**C. a)** Le tribunal a tenu une audience d'instruction et de jugement le mercredi 6 décembre 2017.

A la requête de la recourante, R. \_\_\_\_\_ a été entendu en qualité de témoin aux débats. R. \_\_\_\_\_, directeur à l'établissement primaire et secondaire d' [...], a déclaré ce qui suit :

*« Pour répondre à Me Z. \_\_\_\_\_, je suis directeur dans mon établissement actuel depuis 11 ans. Je travaille avec Mme K. \_\_\_\_\_ depuis 11 ans également, soit depuis la rentrée d'août 2007. A votre demande, je vais me concentrer dans mes explications sur la période allant d'août 2007 au 1<sup>er</sup> décembre 2008, même si ses fonctions n'ont pas changé depuis lors. Depuis cette époque, il n'y a eu aucun changement dans le personnel du secrétariat, ceci jusqu'à ce jour. Cette stabilité du secrétariat démontre pour moi sa grande qualité.*

*Dans le secrétariat, il y a 3 personnes, colloquées à 3 niveaux différents. Nous avons une secrétaire à 80% colloquée au niveau 5, une autre à 80% colloquée au niveau 6, et enfin Mme K. \_\_\_\_\_ à 90% au niveau 7. Mme K. \_\_\_\_\_ a le statut de secrétaire de Direction, soit elle a la responsabilité du secrétariat et la responsabilité des deux autres secrétaires, qui sont ses subalternes. Mme K. \_\_\_\_\_ est la personne de référence du secrétariat. Elle supervise ses collègues : elle corrige, coordonne, distribue le travail. Les deux autres secrétaires lui font valider des documents, des décisions, etc. La responsabilité du planning lui incombe dans le sens où elle et ses collègues nous soumettent un planning qui est ensuite discuté. Mme K. \_\_\_\_\_ supervise les discussions de préparation de ce planning.*

*Mme K. \_\_\_\_\_ aurait un rôle à jouer si nous devons engager de nouvelles personnes au sein du secrétariat. Elle serait intégrée dans la démarche après que j'aie fait un premier tri des dossiers et ferait partie des entretiens d'embauche. Je ne le ferais pas avec les autres secrétaires. Nous avons eu plusieurs situations d'urgence au sein de l'établissement, et Mme K. \_\_\_\_\_ est toujours dans la boucle d'une éventuelle cellule de crise ou du groupe prenant les décisions. Par exemple, il y a eu une crise à la piscine une fois, une étudiante ayant manqué de se noyer, Mme K. \_\_\_\_\_ a fait un travail extraordinaire avec les doyens. Ils ont bien maîtrisé cette situation d'urgence.*

*En ce qui concerne la comptabilité, Mme K. \_\_\_\_\_ est la seule personne qui en a la responsabilité (vérification, les écritures, etc.). Mon travail se borne à valider certaines choses. Autrement elle est seule responsable dans l'établissement. Les deux autres secrétaires ne touchent pas à la comptabilité. L'une d'elles vérifie uniquement les entrées et sorties du compte Poste. Mme K. \_\_\_\_\_ a de plus le contact avec la Direction générale (DAF) : téléphones, emails, etc.*

*Mme K. \_\_\_\_\_ a une forme d'autonomie dans son travail, même si l'on échange énormément. Elle me demande parfois mon aval.*

*Mme K. \_\_\_\_\_ a accepté de prendre en charge plusieurs éléments liés aux nouveaux outils introduits vers 2007. C'est une personne curieuse, qui a envie d'apprendre, et qui aime se former et former. Ses tâches sont diversifiées et nécessitent une flexibilité.*

*Vous me parlez d'un cahier des charges de l'époque, j'en ai un avec moi qui est daté du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et que nous avons amendé le 21 mai 2008. Selon moi, ce cahier des charges reflète ses tâches dans la mesure où je l'ai amendé et modifié avec Mme K. \_\_\_\_\_. Les éléments de comptabilité dont je parlais se trouvent aux points 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.2 notamment.*

*Si je devais résumer la position de Mme K. \_\_\_\_\_, je dirais que c'est une personne qui peut prendre des décisions. Elle peut prendre des décisions indépendantes en ressources humaines : en ce qui concerne la prise de décision en matière de remplaçants, si je ne suis pas là et d'entente avec le doyen responsable des remplaçants. Dans ces cas-là, je lui fais toute confiance, et c'est une décision qu'elle peut prendre.*

*Je me rappelle de la lettre du 15 avril 2013 que j'avais envoyée au SPEV. Ma prise de position à cette date se réfère à l'époque pré-bascule.*

*Pour répondre à Mme [...], lorsque je parle des remplaçants, je fais référence essentiellement à des enseignants mais cela pourrait concerner le secrétariat également. Il s'avère toutefois que nous avons la chance de ne pas avoir besoin de remplaçants au secrétariat, pour les raisons de stabilité évoquées plus haut.*

*Cela fait quelques années que je ne fais pas d'entretiens d'évaluation. Je le faisais par le passé, et à ce moment-là Mme K. \_\_\_\_\_ n'y assistait pas, car je faisais un entretien par secrétaire.*

*Pour répondre au tribunal, ma signature est quand même nécessaire pour les tâches que je délègue à Mme K.\_\_\_\_\_. En dehors des décisions lourdes de conséquences, plusieurs décisions quotidiennes peuvent être nécessaires dans un établissement, et elles pourraient incomber à Mme K.\_\_\_\_\_. Il n'y a toutefois jamais eu de délégation demandée à la DGEO.*

**b)** Le Tribunal a clos l'instruction et les parties ont plaidé.

Lors de sa plaidoirie, le conseil de la recourante a déclaré demander une collocation du poste de la recourante au niveau 8 de la chaîne 346, sans que le Tribunal puisse déterminer s'il s'agit d'une erreur par rapport aux chaînes 348 et 349 mentionnées dans les conclusions de son recours.

### **EN DROIT :**

**I.**           **a)** 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.

**b)** En l'espèce, la décision attaquée en temps utile à la fois par Mme K. \_\_\_\_\_ et par l'Etat de Vaud est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition semi-directe. Les deux parties ont pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et sont atteintes par la décision attaquée. Elles disposent 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 (art. 77 LPA-VD) 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).

**II.** 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 (Tribunal Fédéral 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.

**III. a)** Les parties invoquent en premier lieu deux griefs examinés conjointement ci-après, à savoir la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que la violation de l'interdiction de l'arbitraire.

Dans son mémoire de recours, l'intimé conteste la chaîne attribuée par l'autorité de première instance au poste de la recourante. Il requiert que celui-ci soit colloqué dans la chaîne 346. L'intimé reproche à la Commission de ne pas avoir compris la méthode GFO et de l'avoir appliquée de manière incohérente et défailante. Il estime en particulier qu'une activité de conduite a été retenue à tort par la Commission.

La recourante requiert quant à elle l'attribution de son poste au niveau 8 de la fonction. Elle soutient que la Commission est tombée dans l'arbitraire en sous-évaluant ses compétences et responsabilités et estime remplir les exigences du niveau 8 au vu des tâches effectuées.

**b)** 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.

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 références citées).

D'une 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, p. 16).*

Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable ; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité ; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54, p. 56, c. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, c. 5a ; ATF 126 I 168, p. 170, c. 3a ; ATF 125 I 166, p. 168, c. 2a).

**c) ca)** En l'espèce, en ce qui concerne la chaîne, la collocation du poste de la recourante dépendait principalement de la question de savoir si le poste comportait une activité de conduite. La présence de conduite justifie en effet une collocation dans la chaîne 349 de la grille des fonctions, alors que son absence mène à une collocation dans la chaîne 346.

L'autorité de première instance, se basant sur le Catalogue des critères selon GFO pour l'évaluation des fonctions, 2001/2003, C4, sur le descriptif des fonctions, la procédure DS09.001884, ainsi que sur la pratique du SPEV en la matière, a retenu qu'il y avait trois niveaux de conduite de personnel possibles, qu'elle a ensuite projetés sur les niveaux 7, 8, et 9 de la chaîne 349. Ainsi, le premier niveau de conduite, correspondant au niveau 7, consiste en un encadrement fonctionnel (attribution des tâches, suivi de réalisations). Pour le niveau 8, il s'agit d'une conduite ayant une composante RH (participation au recrutement et à l'évaluation). Finalement, le niveau 9 consiste en une conduite totalement hiérarchique (recrutement, appréciation et licenciement en responsabilité directe).

La Commission a considéré, au vu de l'analyse du cahier des charges de la recourante, que celle-ci atteint les conditions du premier niveau de conduite, ce qui implique donc une collocation dans la chaîne 349.

L'intimé réfute cette interprétation. Dans son mémoire de recours, il rappelle que la notion de conduite au sens de la méthode GFO comprend notamment la fixation d'objectifs, l'appréciation du travail, ainsi que le recrutement des postes subordonnés. Il précise que le fait de confier du travail à une personne non directement subordonnée n'est pas suffisant pour considérer la présence d'une conduite hiérarchique.

Comme l'a relevé la Commission, le cahier des charges de la recourante contient bien la mention « postes fonctionnellement subordonnés », et il ressort des déclarations de R.\_\_\_\_\_ que la recourante distribue et coordonne le travail des deux autres secrétaires de l'établissement et que celles-ci lui font valider leur travail. Cependant, la responsabilité de l'appréciation hiérarchique du travail des autres secrétaires et de la fixation de leurs objectifs incombe au Directeur de l'établissement. Il en va de même de leur recrutement, ceci bien que le Tribunal ait noté que, cas échéant, le Directeur y impliquerait la recourante et que son avis serait pris en compte. Le Tribunal retient encore que les entretiens d'appréciation effectués par le passé pour les secrétaires de l'établissement étaient effectués uniquement par le Directeur.

**cb)** A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne saurait se rallier à l'appréciation de la Commission. Il constate, à la lecture de la grille des fonctions établie conjointement par le Service du personnel (SPEV) et le Département des finances et des relations extérieurs (DFIRE) (« *Du système de classification des fonctions au système de rémunération* », *Annexe 6 : Grille des fonctions en vigueur - Version décembre 2008*), que la chaîne 349 implique la conduite « d'unité », contrairement à la chaîne 346. Le Tribunal considère que la Commission a retenu à tort que la recourante exerce une activité de conduite au sens de

la méthode GFO. En effet, on ne saurait parler d'une « unité » dans le cadre des collègues de travail de la recourante, car leur nombre est insuffisant, et la hiérarchisation au sein du secrétariat n'est pas topique d'un système de conduite (cf. *infra* consid. IV, lettre c)).

En définitive, il apparaît que la Commission a excédé son pouvoir d'appréciation et versé dans l'arbitraire en admettant que la recourante était responsable d'unité au moment de la bascule. Par conséquent, les arguments de l'intimé sur ce point doivent être admis, en ce sens que le poste de la recourante doit être colloqué dans la chaîne 346.

Le conseil de la recourante a également requis la chaîne 346 lors de sa plaidoirie. Puisqu'il est impossible de savoir s'il s'agit d'une erreur, et que cette mention est intervenue postérieurement à la clôture de l'instruction, le Tribunal considèrera que son recours est très partiellement admis sur ce point.

**da)** Ayant exclu la chaîne 346 de son analyse, la Commission a comparé uniquement les niveaux 7 et 8 de la chaîne 349. Son analyse concernant les différentes compétences topiques (professionnelles, personnelles, et sociales) peut cependant être reprise dans la comparaison entre les niveaux 7 et 8 de la chaîne 346.

**db)** S'agissant des compétences professionnelles, les parties partagent l'avis de la Commission en ce sens que le poste de la recourante requiert un savoir-faire spécialisé. La recourante considère ensuite que les exigences du poste correspondent au niveau de fonction 8 au vu du savoir-faire très approfondi nécessaire, notamment afin d'être la personne de référence pour l'utilisation de LAGAPES et educanet2. L'intimé estime que les exigences du poste correspondent au niveau 7, alors que la Commission est d'avis que la recourante répond aux exigences des deux niveaux, équivalentes pour elle sur ce point. La Commission a retenu que la recourante doit posséder un savoir-faire

spécialisé et que sa connaissance des processus et de la structure de la division sont approfondies. Son analyse n'est pas critiquable sur ce point.

Concernant les compétences personnelles, la recourante explique ne pas recevoir d'instructions de la direction (ou très peu) et dit prendre des décisions ayant de fortes répercussions, justifiant ainsi une collocation de son poste au niveau 8. L'intimé rejoint l'avis de la Commission en ce sens que le poste de la recourante requiert certes une capacité à travailler de manière indépendante mais que cette autonomie reste limitée par les instructions et la supervision de la hiérarchie (soit du Directeur de l'établissement et des divers Doyens) ainsi que par les procédures mises en place.

Ainsi, la Commission a établi que la recourante avait un pouvoir décisionnel faible et que de ce fait son poste correspond aux compétences requises au niveau 7. Ces éléments ont largement été confirmés par le témoin entendu. En effet, ce dernier a déclaré que la recourante avait « *une forme d'autonomie* » et qu'ils avaient de nombreux échanges. Il a précisé que les décisions en matière de remplaçants sont prises par la recourante uniquement si lui-même n'était pas présent, et toujours d'entente avec le Doyen responsable des remplaçants. Enfin, interpellé par le Tribunal, il a déclaré qu'aucune délégation de signature n'avait été demandée à la DGEO, sa propre signature étant de ce fait toujours nécessaire pour les tâches qu'il délègue à la recourante. A nouveau, ces déclarations sont conformes à ce que la Commission a retenu dans sa décision. Son analyse n'est ainsi pas critiquable.

S'agissant des compétences sociales, les parties s'accordent sur le fait que la recourante doit communiquer avec de nombreux interlocuteurs (les élèves, les parents d'élèves, le directeur, les enseignants, le personnel administratif, etc...), et cela sous différentes formes.

Leurs avis divergent toutefois sur la difficulté de transmission des messages. La recourante estime devoir fréquemment communiquer

des messages complexes, et invoque devoir s'adresser parfois à de grands groupes de personnes et en diverses langues. Elle considère dès lors que les messages qu'elle communique font appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission assez grande, remplissant ainsi les exigences du niveau 8.

L'intimé souligne quant à lui que « *les interlocuteurs privilégiés de la recourante sont des pairs ou, à tout le moins, des personnes issues d'un environnement similaire pour lesquelles les messages sont aisément compréhensibles* ». La Commission est du même avis : « [la recourante] *s'entretient principalement avec des interlocuteurs familiers avec ses tâches, ce qui fait appel à des savoir identiques* ». La Commission en conclut que le niveau 7 est le plus adéquat à cette situation. Au vu des éléments du dossier, le Tribunal de céans rejoint l'analyse faite par la Commission.

**dc)** Il découle de ce qui précède que la Commission n'a pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation, ni versé dans l'arbitraire, lorsqu'elle a retenu le niveau 7 des fonctions pour le poste de la recourante. La Commission s'est en effet limitée à l'examen de la correspondance effective entre le cahier des charges ou les tâches réellement exercées par la recourante au moment de la bascule et les caractéristiques du niveau résultant de la grille des fonctions. En définitive, la décision de la Commission concernant le niveau ne va pas à l'encontre du système. Les griefs de la recourante sont donc rejetés sur ce point.

**IV. a)** La recourante et l'intimé reprochent tous deux à la Commission la violation du principe de l'égalité de traitement. L'intimé estime que la Commission a porté atteinte à la cohérence interne de la DGEO en colloquant le poste de la recourante dans la chaîne 349. La recourante invoque une atteinte à la cohérence transversale au sein de l'ACV au vu de l'allocation de son poste au niveau 7. Elle critique le traitement semblable de situations qu'elle juge pourtant différentes.

Dans sa décision, la Commission a en premier lieu analysé la cohérence de la collocation du poste de la recourante à l'interne de la DGEO. Elle a ainsi rappelé avoir en effet colloqué les postes de six autres secrétaires d'établissements primaires au niveau 8, admettant ainsi leurs recours (DS09.010900, DS09.009688, DS09.009270, DS09.010276, DS09.009556, DS09.012696), mais a précisé que ces postes ont un cahier des charges différent de celui de la recourante.

La Commission s'est ensuite penchée sur la cohérence transversale de la collocation de la recourante, en effectuant des comparaisons avec des collaborateurs d'autres services de l'Etat de Vaud. Les postes ainsi comparés par la Commission sont celui de « secrétaire de direction » au sein du Service pénitentiaire, colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, celui de « secrétaire de direction » colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, travaillant au sein du Service de l'enseignement spécialisé et appui à la formation, et plus particulièrement à l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, celui de « secrétaire de direction » à la direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), colloqué au niveau 8 de la chaîne 346, et celui de « secrétaire de direction » colloqué au niveau 8 de la chaîne 346, travaillant au sein du Service d'analyse et de gestion financière (SAGEFI).

**b)** 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).

**ca)** En l'espèce, la Commission n'a pas effectué de comparaison du poste de la recourante avec des postes colloqués dans la chaîne 349. Considérant cela comme un manquement, l'intimé a produit un bordereau de pièces contenant notamment les cahiers des charges de deux postes (P. 1 et 6), à savoir : celui de « secrétaire de direction »

colloqué au niveau 8 de la chaîne 349, travaillant au sein de la Direction pédagogique du DGEO, et celui de « secrétaire de direction » colloqué au niveau 8 de la chaîne 349, travaillant au sein de la Direction de ressources humaines du DGEO.

Les cahiers des charges des postes cités ci-dessus prévoient tous deux la tâche de « *Conduire l'équipe du secrétariat* », et incluent la rubrique « *Conduite : ETP directement subordonnés* ». Pour le poste à la Direction pédagogique, il est mentionné que la conduite concerne deux secrétaires et un-e apprenti-e. Pour le second poste, la conduite concerne 32 secrétaires ainsi que la responsabilité de la formation des apprentis de la Direction de ressources humaines. Il découle encore du premier cahier des charges que le poste inclut la conduite, avec le Directeur général adjoint, des entretiens d'appréciations des secrétaires et la fixation de leurs objectifs individuels.

Comme déjà détaillé ci-dessus (cf. supra consid. III, lettre c)), il résulte du tableau de la grille des fonctions en vigueur daté de décembre 2008 que la différence entre les chaînes 346 et 349 réside dans la présence ou non de conduite d'unité. Comme déjà relevé à la lecture du cahier des charges de la recourante et au vu des déclarations du témoin entendu, cette différence apparaît entre le poste de la recourante et les deux postes comparés ci-dessus. La recourante supervise le travail des deux autres secrétaires de l'établissement, mais il ne peut être considéré que ces dernières lui sont directement subordonnées.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate qu'une collocation du poste de la recourante dans la chaîne 349 ne se justifie pas et met à mal la cohérence interne à la DGEO. Il convient de faire droit aux arguments de l'intimé sur ce point.

La lecture de l'affaire citée en comparaison par la recourante (Décision du 9 février 2015 ; DS09.009248) ne conduit pas à un résultat différent. En effet, le fait que l'intimée de cette affaire dirige une unité était admis dans ce dossier. Ce point n'était donc pas l'objet du litige.

**cb)** Concernant la cohérence transversale, l'analyse des cahiers des charges des divers postes colloqués dans la chaîne 346 et comparés par la Commission dans sa décision amène le Tribunal de céans à la même conclusion : la collocation du poste de la recourante dans la chaîne 346 est cohérente.

Le Tribunal renvoie ici pour l'essentiel aux arguments détaillés plus haut (cf. *supra* consid. III, lettre ca)) et rappelle que l'activité de conduite fait défaut au cahier des charges et aux activités effectuées par la recourante. A ce stade, il sied de rappeler que seul le cahier des charges en vigueur au moment de la bascule et les tâches effectuées au 1<sup>er</sup> mai 2008 peuvent être considérés. Si le poste de la recourante a évolué depuis, un changement du cahier des charges pourrait se justifier et amener dès lors une révision de sa collocation, mais cela ne saurait être l'objet de la présente procédure.

**da)** En l'espèce, concernant le niveau de fonction et s'agissant de la cohérence tant interne que transversale, la Commission a considéré que le cahier des charges de la recourante diffère de ceux de postes similaires colloqués au niveau 8.

La comparaison avec des postes de « secrétaires de direction » colloqués au niveau 7 de la chaîne 346 a permis de constater que les responsabilités et l'autonomie des titulaires de ces postes sont du même ordre que celles de la recourante, justifiant une collocation de leurs postes au même niveau. Il apparaît dès lors qu'une collocation du poste de la recourante dans la chaîne 346 n'engendrerait aucune inégalité de traitement.

Concernant la comparaison avec les postes colloqués au niveau 8, la Commission a constaté que les tâches de la recourante sont moins transversales et concernent un environnement plus restreint. A ce stade, le Tribunal de céans observe que le comparatif effectué par la Commission ne choque pas. A la lecture des cahiers des charges des

postes colloqués au niveau 8, le Tribunal constate en effet que ces positions sont plus centrales au sein de l'ACV que le poste de la recourante. Par ailleurs, l'analyse et le parallèle effectués par cette dernière avec des postes de secrétaires de direction au sein d'autres services de l'ACV (SPEN et SESAF), colloqués au niveau 8, n'emportent pas la conviction de l'autorité de céans.

Par surabondance, le Tribunal a effectué une comparaison des tâches de la recourante avec celui de la titulaire du poste analysé dans le dossier DS09.009248 cité précédemment. Il ressort de cette analyse que, bien que leurs cahiers des charges soient similaires, celui du poste colloqué au niveau 8 comporte une composante de gestion de projet (notamment : « *assumer l'organisation de la fête des écoles* ») qui fait défaut dans celui de la recourante. Cet élément, ainsi que la comparaison des témoignages des deux Directeurs (soit des deux supérieurs respectifs), démontrent une autonomie moindre du poste de la recourante. De plus, et de manière plus déterminante, la conduite d'unité clairement établie au sujet du poste colloqué au niveau 8 finit de justifier une collocation de ce poste à un niveau supérieur.

En définitive, le Tribunal est d'avis que, contrairement à ce qu'invoque la recourante, il n'y a pas d'inégalité de traitement invocable à son avantage lorsque l'on compare son poste avec des postes similaires colloqués au niveau 8. Les griefs de la recourante sur ce point sont donc rejetés.

**IV.** Au vu des considérants ci-dessus, les moyens invoqués par la recourante tendant à la création d'un emploi-type spécifique doivent être automatiquement exclus.

Le Tribunal renvoie à ce titre à la décision de la Commission, qui rappelle qu'il n'est pas nécessaire que toutes les activités décrites dans un cahier des charges figurent dans la fiche d'un emploi-type, ces activités ne pouvant conduire à un changement d'emploi-type « *que si, manifestement, elles sont telles, par leur ampleur et leur nature, qu'elles*

*ne correspondent pas à l'emploi-type* ». Le Tribunal considère à ce titre que l'attribution de l'emploi-type supplémentaire de « correspondante en ressources humaines » effectué par la Commission comble la différence entre les tâches effectuées par la recourante en matière de ressources humaines et l'emploi-type auquel elle a été attribuée. Les autres activités invoquées par la recourante comme étant exercées en sus de son cahier des charges ne sont pas d'ampleur et de nature à justifier l'attribution d'un emploi-type différent.

**V.** En conclusion, dans la mesure où le poste de la recourante a été colloqué au niveau 7 de la chaîne 349, la Commission a abusé de son pouvoir d'appréciation et versé dans l'arbitraire en retenant la chaîne 349. La collocation dans cette chaîne engendre en outre une violation du principe de l'égalité de traitement. Au contraire, l'examen de la Commission au sujet du niveau de fonction 7 ne prête pas le flan à la critique.

Ainsi, le recours de l'Etat de Vaud doit être admis, celui de la recourante très partiellement admis, et la décision de la Commission du 10 avril 2014 réformée en ce sens qu'il se justifie de colloquer le poste de la recourante au niveau 7 de la chaîne 346.

**VI.** Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 1000 fr. (art. 47 al. 2 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).

Le Tribunal estime, en équité, que les frais doivent être pris en charge à raison d'un quart par l'intimé et de trois-quarts par la recourante (49 al. 1 LPA-VD).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

**Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:**

- I. Le recours de l'Etat de Vaud est admis.
- II. Le recours de Mme K.\_\_\_\_\_ est très partiellement admis.
- III. La décision rendue le 10 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est réformée comme suit :  
K.\_\_\_\_\_ est colloquée dans l'emploi-type « secrétaire de direction », chaîne 346, niveau 7, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.
- IV. Les frais de deuxième instance sont mis à hauteur de 750 fr. (sept-cent cinquante francs) à la charge de K.\_\_\_\_\_ et par 250 fr. (deux cent cinquante francs) à la charge de l'Etat de Vaud. Les frais sont compensés par les avances déjà effectuées par chacune des parties. K.\_\_\_\_\_ versera le solde de 250 fr. (deux cent cinquante francs) à l'Etat de Vaud.
- V. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Jessica FREI, a. h.

Du 7 février 2018

Les motifs du jugement 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.

La greffière :

Jessica Frei, a. h.