

**DECISION**

rendue par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 23 décembre 2014

dans la cause

P. \_\_\_\_\_ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

\*\*\*\*\*

Audience : 9 septembre 2014

Président : M. David Parisod, v.-p.

Assesseurs : Mme Gabrielle L'EPLATTENIER et M. Mathieu PIGUET

Greffier : M. Karim EL BACHARY-THALMANN

Statuant au complet et à huis clos sur le recours interjeté par l'Etat de Vaud (ci-après : « le recourant ») contre la décision rendue le 29 mai 2013 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant le recourant d'avec P.\_\_\_\_\_ (ci-après : « l'intimée »), le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Par décision du 29 mai 2013, notifiée aux parties le 12 décembre 2013, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: « la Commission ») a admis le recours de P.\_\_\_\_\_ (I), colloqué le poste de la recourante dans la chaîne 171 au niveau 6 dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008 (II) et rendu sa décision sans frais (III).

L'état de fait de cette décision est le suivant :

1. *« Madame P.\_\_\_\_\_ (ci-après également : « la recourante ») travaille à la Haute Ecole [...] du Canton de Vaud (ci-après : la HEIG-VD), au sein de la Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après également : « la DGES », « l'intimée » ou « l'autorité d'engagement »), depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2000.*

2. *A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction d'« employé administratif », colloquée en classes 10-12 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 72'159.- (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 « bibliothécaire-documentaliste assistante» et que son poste est colloqué au niveau 4 de la chaîne 171, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 73'269.- (selon échelle 2008).*

4. *Par acte du 5 février 2009, la recourante conteste l'attribution du niveau 4 à son poste et revendique le niveau 6. En outre, elle relève*

que « [son] cahier des charges était inexistant au moment de la pré-bascule, rendant impossible un examen approfondi de [ses] tâches et donc de [sa] classification » (mémoire de recours, p. 1). Elle invoque également les griefs de la violation de son droit d'être entendu et du droit à l'information.

5. En date du 5 mai 2010, le Conseil d'Etat a pris acte des nouvelles fiches emplois-types des bibliothécaires-documentalistes assistant-es ; bibliothécaires-documentalistes ; bibliothécaires-documentalistes scolaires et bibliothécaires-documentalistes scientifiques ainsi que de la suppression de la fiche emploi-type de bibliothécaire-documentaliste responsable d'unité.

Il a également validé les différents critères d'exigences cumulatifs permettant l'enclassement des emplois-types précédemment cités dans leurs différents niveaux respectifs.

6. Dans ses déterminations du 16 janvier 2012, l'intimée propose de rejeter ce recours et maintient sa décision de colloquer le poste de la recourante au niveau 4 de la chaîne 171 (déterminations de l'intimée, p. 9)

7. En date du 20 février 2012, la recourante a déposé ses déterminations finales. Elle maintient ses conclusions et, subsidiairement, requiert l'attribution du niveau 5. Elle soulève également le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement.

8. a. Par courrier du 24 août 2012, la Commission de céans a requis la production par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) de la décisions du Conseil d'Etat du 5 mai 2010.

b. le 3 septembre 2012, le SPEV a produit ladite décision. La recourante a déposé ses observations y relatives par courrier du 6 novembre 2012. »

En droit, la Commission a d'abord exposé qu'il existait trois niveaux dans la chaîne 171, soit les niveaux 4 à 6. Elle s'est ensuite employée à différencier les niveaux 5 et 6 en passant en revue les critères qui permettent de les distinguer, que ceux-ci aient trait aux compétences professionnelles, personnelles ou sociales du collaborateur. Puis, la Commission relève l'existence de critères spécifiques concernant l'enclassement des bibliothécaires-documentalistes assistant-e-s adoptés par le Conseil d'Etat en date du 5 mai 2010, relatifs à la formation, au cahier des charges, aux compétences requises et à l'expérience nécessaire. Enfin, la Commission a vérifié si le cahier des charges effectif de la recourante, soit celui du 28 janvier 2009, remplissait les critères posés par le système DECFO-SYSREM et ceux validés par le Conseil d'Etat le 5 mai 2010. Elle a estimé que les critères nécessaires pour un enclassement au niveau 6 étaient remplis. La Commission a alors encore examiné si une inégalité de traitement existait concernant la collocation de la recourante au niveau 6. Après une comparaison, estimée suffisante par la Commission, du poste de la recourante à d'autres postes de niveaux 4 à 6, elle a déterminé qu'il n'y avait pas d'inégalité de traitement si l'on classe le poste de la recourante au niveau 6, des motifs objectifs permettant une telle collocation.

**2. a)** Par mémoire de recours motivé du 13 janvier 2014, le recourant, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, a saisi le Tribunal de céans et conclu, sous suite de frais, à ce que la décision rendue le 29 mai 2013 et notifiée le 13 décembre 2013 par la Commission soit annulée (I) et à ce que l'intimée soit colloquée dans l'emploi-type «bibliothécaire-documentaliste assistante » au niveau 4 de la chaîne 171.

A l'appui de son recours, le recourant a produit de nouvelles pièces, notamment des cahiers des charges à titre comparatif.

**b)** Par courrier du 31 mars 2014, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 29 mai 2013.

**c)** Par courrier du 17 avril 2014, l'intimée a conclu au rejet du recours.

**3.** Les parties ont renoncé à la fixation d'une audience. Le Tribunal a tenu une audience de délibérations le 9 septembre 2014.

### **EN DROIT:**

**I. a)** Selon l'art. 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.

Aux termes de l'art. 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. La législation sur la procédure administrative est applicable 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 du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient donc d'appliquer ces règles, notamment l'art. 95 LPA-VD relatif au délai de recours et l'art. 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD).

**b)** En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition indirecte. 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. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-

VD) par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA-VD), le recours motivé, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

**II.** Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers-VD, 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 (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3 non publié).

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 art. 92 ss 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 et al., Procédure administrative vaudoise, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le Tribunal de céans a déjà retenu 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 seconde instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles applicables, notamment avec les principes de droit administratif rappelés 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.

**III.**                   **a)** Dans son mémoire, le recourant invoque en premier lieu un excès ou abus du pouvoir d'appréciation. Il reproche à la Commission d'avoir substitué sa propre appréciation à celle de l'autorité administrative, créant ainsi une inégalité de traitement et versant dans l'arbitraire.

Comme cela ressort de la décision entreprise, le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intimée et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. A juste titre, le recourant ne remet pas en cause ces attributions, qui sont ainsi décrites dans les travaux préparatoires : « ...*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 (ci-après : « EMPD n°124 du 11. 2008 »), p. 16 ».

**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. 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 négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée (Bovay, Procédure administrative, Berne 2000, p. 395).

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 et al., op. cit., n. 2.2 ad art. 76 LPA-VD et les références).

On peut rappeler ici que, 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, JT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JT 1997 I 711; ATF 121 I 102 c. 4a).

**c)** En l'espèce, la Commission a comparé le cahier des charges de l'intimée avec les critères d'exigence cumulatifs permettant l'enclassement des bibliothécaires-documentalistes assistant-e-s dans la chaîne 171 et s'est fondée sur ceux-ci pour lui attribuer le niveau 6. Elle a donc agi dans les limites de ses attributions. La Commission aurait au contraire agi en dehors de ses compétences si elle avait analysé les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La Commission n'a pas non plus statué au-delà des conclusions de l'intimée puisque celle-ci prétendait au niveau 6 de la chaîne 171, subsidiairement au niveau 5 de cette même chaîne.

Il en découle que la Commission n'a pas excédé ou 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 des niveaux résultant de la grille des fonctions et des critères supplémentaires validés par le Conseil d'Etat en date du 5 mai 2010. Ce premier moyen du recourant doit donc être rejeté.

**IV. a)** Le recourant reproche à la Commission d'avoir sombré dans l'arbitraire en attribuant au poste de l'intimée le niveau 6 de la chaîne 171. A l'appui de ce moyen, le recourant fait tout d'abord valoir que la Commission, concernant le savoir-faire de l'intimée, n'a pas retenu que les activités de la collaboratrice étaient presque exclusivement opérationnelles et qu'elle ne fait qu'appliquer des processus pré-établis. De ce fait, il soutient que l'intimée ne dispose que d'un savoir-faire de base et non d'un savoir-faire spécialisé comme demandé pour atteindre le niveau 6.

**b)** Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'art. 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 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

**c)** En l'espèce, la Commission, lors de son examen du recours de l'intimée, a listé les tâches qui lui incombaient et a estimé qu'un simple savoir-faire de base n'était pas suffisant pour les exécuter. Le Tribunal de

céans relève que les tâches effectuées par l'intimée semblent complexes. En effet, bien que 50 % de son travail soit dédié au service du prêt et au service des utilisateurs, les tâches exercées par l'intimée n'en sont pas moins diversifiées. Matériellement, il ne s'agit pas uniquement d'assurer une présence au guichet mais également de gérer le service de prêt, y compris les aspects financiers de celui-ci, à l'interne et à l'externe. De plus, les tâches de gestion de la bibliothèque et de collaboration au bon fonctionnement de celle-ci font appel à des compétences plus complexes que la simple exécution de processus pré-établis. En outre, étant donné l'expérience de l'intimée, soit huit ans lors de la bascule, les tâches qu'elle accomplit dans son travail ont évolué au fil du temps, tout comme son savoir-faire s'est développé.

Par ailleurs, le recourant reproche à la Commission de ne pas avoir pris en compte le caractère cumulatif des critères de différenciation entre niveaux de fonction. Le Tribunal de céans constate toutefois que les exigences posées par les critères relatifs au poste de l'intimée, bien que cumulatives, sont de quatre natures différentes, soit la formation, le cahier des charges, les compétences et l'expérience. Elles sont effectivement cumulatives dans le sens où pour chaque catégorie, les exigences doivent être remplies mais cela ne signifie pas que chacune d'elles doivent l'être dans chaque catégorie. Le fait que l'intimée ne propose pas des améliorations du SIGB ne l'empêche donc pas de remplir l'exigence concernant le cahier des charges étant donné qu'elle remplit les trois autres critères relatifs à ce cahier.

Concernant les compétences personnelles nécessaires pour qu'un collaborateur voit son poste colloqué au niveau 6 de la chaîne 171, le recourant soutient que la marge de manœuvre existante de l'intimée serait bien moins grande que celle que lui attribue la Commission. Il est cependant important de relever que l'intimée exerce certaines tâches sans supervision directe et sans que des directives détaillées lui soient adressées. De ce fait, sa marge de manœuvre effective n'est pas aussi limitée que l'allègue le recourant. A titre d'exemple, elle gère seule le prêt pratiquement tous les matins. Son autonomie a forcément augmenté.

Le recourant estime ensuite que la Commission aurait eu tort de colloquer le poste en question au niveau 6 au regard du critère des compétences sociales. Il explique que la Commission n'aurait pas dû retenir que la difficulté de transmission des messages de l'intimée était assez grande. A son avis, le fait que l'intimée ait à transmettre des messages à un grand nombre de personnes n'est pas relevant, du moment que ces personnes font toutes partie du même domaine que celui dans lequel travaille l'intimée. Cependant, il faut relever que ces personnes ne sont pas toutes spécialisées dans ce domaine. C'est le cas, par exemple, des services des écoles ou des prestataires de services. De surcroît, les messages transmis par l'intimée sont diversifiés dans le sens où leur contenu varie sensiblement selon les secteurs, par exemple entre les informations financières et la formation des stagiaires. C'est d'ailleurs ce qu'explique la Commission : *« l'éventail d'interlocuteurs de la recourante est donc large et plus ou moins familier avec son domaine d'activité, ce qui complexifie la transmission des messages »* (page 10 de la décision dont est recours). Par ailleurs, le recourant n'explique pas clairement en quoi la Commission se serait montrée arbitraire lors de son analyse des compétences sociales de l'intimée.

Au vu de ce qui précède, l'octroi du niveau 6 n'apparaît pas insoutenable. Le recours est également mal fondé sur ce point, de sorte que le moyen d'arbitraire doit être écarté.

**V. a)** Le recourant reproche encore à la Commission d'avoir uniquement analysé les niveaux 5 et 6 de la chaîne 171 sans examiner les compétences requises pour le niveau 4 de cette même chaîne.

**b)** Selon l'art. 3 de l'Arrêté relatif à la mise en œuvre de la politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS), la transition des fonctions de l'ancien au nouveau système peut être directe, semi-directe ou indirecte :

« a. [...],

b. [...],

*c. la transition est indirecte lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions. L'emploi-type détermine la chaîne et le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement le niveau à l'intérieur de celle-ci ».*

Pour déterminer dans quel niveau colloquer un poste alors que la chaîne est déterminée, il suffit donc d'analyser le cahier des charges du poste en question.

**c)** En l'occurrence, la Commission a d'abord comparé le cahier des charges de l'intimée avec les critères posés pour les niveaux 5 et 6 de la chaîne 171. En arrivant à la conclusion que le niveau 6 correspondait au cahier des charges de la recourante, elle a donc renoncé à analyser les critères posés pour le niveau 4. Cela fait sens, car il semble logique que si un poste atteint un certain niveau, il remplira également les critères des niveaux inférieurs, ceux-ci étant forcément moins rigoureux. C'est donc à juste titre que la Commission s'est limitée à analyser uniquement les niveaux 5 et 6. Partant la Commission n'a pas versé dans l'arbitraire, de sorte que ce grief doit être rejeté également.

**VI. a)** Le recourant soutient encore que la décision rendue par la Commission viole le principe de l'égalité de traitement. Il voit notamment une inégalité par rapport aux autres bibliothécaires-documentalistes assistantes qui n'ont pas été colloquées au niveau 6 alors que leurs activités étaient similaires à celles de l'intimée. En fait, ces activités resteraient assez simples et ne confèreraient pas de difficultés particulières dans l'accomplissement des tâches quotidiennes. Le recourant fait grief à la Commission de ne pas prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des postes considérés. De plus, la Commission se serait bornée à constater que l'intimée effectuait certaines tâches sans les remettre dans leur contexte, soit notamment en ayant surévalué les tâches effectives de l'intimée ainsi que les responsabilités qui en découlent.

**b)** Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. 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, p. 42, consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'art. 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, p. 219, 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, p. 8, consid. 6c, JT 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, p. 165, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, p. 104, consid. 4).

En outre, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme à l'instruction (ATF non publié 9C\_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4).

**c)** Dans le cas particulier, la Commission a examiné les cahiers des charges qui lui semblaient utiles à l'examen du recours dont elle était saisi et écarté d'autres moyens de preuve par une appréciation anticipée de ceux-ci. Il n'y a rien à redire à ce mode de faire. De toute manière, le grief d'inégalité de traitement est inconsistant dès lors que l'examen des cahiers des charges produits à titre comparatif par le recourant ne permet pas de conduire à la réforme ou la nullité de la décision entreprise.

**d)** En l'occurrence, le recourant reprend, à titre de comparaison, des postes semblables à ceux déjà soumis à l'autorité inférieure et fournit en plus d'autres cahiers des charges de bibliothécaires-documentalistes assistantes, colloquées au niveau 4 ou 5 - chaîne 171. Il expose que, par rapport aux autres postes colloqués au niveau 5, l'intimée a des responsabilités et une marge de manoeuvre moins élevées. L'on ne saurait ainsi colloquer le poste de l'intimée à un niveau supérieur.

S'agissant du poste au sein du DGES, colloqué au niveau 4, sa titulaire a moins de responsabilités que l'intimée et a des activités qui demandent moins de connaissances approfondies de la bibliothèque. Par exemple, l'intimée est chargée de gérer le prêt avec la collaboration des autres bibliothécaires alors que la collaboratrice qui occupe le poste

colloqué au niveau 4 ne fait que participer à la gestion du prêt, au même titre que les bibliothécaires qui collaborent avec l'intimée. De plus, l'impact de l'activité de l'intimée est plus grand que celui de la titulaire du poste colloqué en niveau 4. En effet, l'intimée gère l'entier de l'économat de la bibliothèque et s'occupe de la formation et de l'encadrement des stagiaires, ce qui n'est pas le cas de la titulaire du poste colloqué en niveau 4. Cela démontre que les affaires traitées par l'intimée sont plus pointues et ont plus d'impact compte tenu du positionnement de l'intimée dans les différentes activités qui lui sont confiées.

Au vu de ce qui précède, une similitude sur quelques critères ne permet pas à elle seule d'en déduire que ces fonctions ont des exigences identiques et qu'elles doivent donc être colloquées de la même manière. La marge de manœuvre et les responsabilités de l'intimée sont plus larges que celles des postes comparés, comme examiné plus haut. Il n'est ainsi pas contraire au principe de l'égalité de traitement que l'intimée soit colloquée à un niveau supérieur. Partant, ce grief doit être écarté.

**e)** Le Tribunal de céans a opéré une comparaison des activités de l'intimée et de celles d'un poste colloqué au niveau 6 (poste n° [...]). Elle fait apparaître que les activités de l'intimée exigent les mêmes responsabilités et la même autonomie, comme le constate avec raison la Commission dans sa décision. Ainsi, il ressort du cahier des charges du poste n° [...] que les responsabilités et les opérations confiées aux deux collaboratrices sont similaires, bien qu'elle ne soient pas identiques. Par exemple, le poste n° [...] demande au collaborateur de participer au développement du Centre dans lequel se trouve la bibliothèque, ce qui n'est pas le cas du poste de l'intimée. Par contre, cette dernière s'occupe d'encadrer les stagiaires ou de participer à des projets spéciaux selon les besoins de la bibliothèque, ce qui demande des connaissances accrues de son domaine. De ce fait, les différences qui existent entre les deux postes se compensent les unes les autres, de sorte qu'elle sont au final comparables. De plus, d'autres activités sont communes aux deux postes, par exemple les activités liées au prêt et à sa gestion.

En définitive, le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière semblable et des situations différentes de manière différente. Partant, ce grief doit également être écarté. De plus, la collocation du poste de l'intimée au niveau 6 semble cohérente à l'interne de l'administration cantonale. Pour cette raison également, le moyen tiré du principe de l'égalité de traitement doit être écarté.

**VII. a)** A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

**b)** Les frais de seconde 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).

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

**Par ces motifs,  
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration  
cantonale prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision du 29 mai 2013 de 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.
- IV.** Il n'est pas alloué de dépens.

Le Président:

David Parisod, v.-p.

Le Greffier:

Karim El Bachary-Thalmann

Du 23 décembre 2014

La décision rendue ce jour est notifiée au recourant, par l'intermédiaire de son représentant, ainsi qu'à l'intimée.

Un appel au sens des art. 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **trente 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: