

JUGEMENT

rendu par le

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

le 10 février 2015

dans la cause

ETAT DE VAUD c/ O. _____

RECOURS DECFO SYSREM

Audience : 10 février 2015

Président : M. David PARISOD, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte SERRES et M. Matthieu CORBAZ

Greffière : Mme Eléonore EGLI, a.h.

Statuant immédiatement au complet, à huis clos et en contradictoire à l'issue de l'audience du 10 février 2015, sur le recours interjeté par l'Etat de Vaud (ci-après : « le recourant ») contre la décision rendue le 11 décembre 2013 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : « la Commission ») dans la cause l'opposant à O._____ (ci-après : « l'intimée »), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. Par décision du 11 décembre 2013, notifiée aux parties le 12 décembre 2013, la Commission a admis partiellement le recours de l'intimée (I), a colloqué son poste dans la chaîne 175 au niveau 11 avec l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » ainsi que l'emploi-type additionnel de « Webpublisher » dès le 1^{er} décembre 2008 (II), transmis au Tribunal de céans la question litigieuse de l'échelon (III) et rendu sa décision sans frais (IV).

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

« 1. Madame O._____ (ci-après également : « la recourante) travaille à la Bibliothèque cantonale et universitaire (ci-après : BCU), rattachée au Service des affaires culturelles (ci-après : « l'intimée », « l'autorité d'engagement » ou « le SERAC ») au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après également : « le DFJC »), depuis le 1^{er} juillet 1980.

2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « bibliothécaire universitaire A », colloquée en classes 24-28 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 132'601.- (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 » et que son poste est colloqué au niveau

9 de la chaîne 172, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 104'569.- (selon échelle 2008).

4. Par acte du 13 février 2009, la recourante, représentée par Me Roberto Izzo, conteste l'emploi-type requalifiant l'emploi qu'elle exerce ainsi que la chaîne, le niveau de fonction et l'échelon attribués à sa fonction. Elle relève également que le cahier des charges ayant servi de base à l'évaluation de son poste lors de la bascule n'est pas celui datant du 14 septembre 2004 (pièce n° 13 mémoire de recours) et que ce dernier doit également être mis à jour. La recourante revendique donc l'attribution de l'emploi-type « Directrice d'unité audio-visuelle, multimédia et communication » (fiche emploi-type n° 16113) et la collocation de son poste dans la chaîne 176 au niveau 14 ou 13, à l'échelon 26.

De surcroît, la recourante invoque les griefs de la violation du principe de l'interdiction de l'arbitraire, du principe de l'égalité de traitement, du droit à l'information et du droit d'être entendu.

La recourante requiert également à titre de mesures d'instruction « la production en mains de l'intimée de tous documents à l'appui desquels elle s'est fondée pour déterminer l'emploi-type, le numéro de chaîne de la grille des fonctions et le niveau de fonction tels qu'ils figurent sur l'avenant litigieux » (mémoire de recours, pp. 12 et 13) ainsi que la « production de toutes pièces complémentaires afin d'établir une démarche comparative entre son cahier des charges et celui des personnes colloquées dans la même fonction, ainsi que celles colloquées dans sa même classe selon l'ancien système » et la « production des avenants aux contrats de travail de ses deux collègues » (mémoire de recours, p. 13).

Elle requiert également la possibilité de « produire des pièces complémentaires, de faire auditionner des témoins, ainsi que la tenue de débats oraux » (mémoire de recours, p. 13).

5 a. En date du 5 mai 2010, le Conseil d'Etat a pris acte des nouvelles fiches emplois-types [sic] des bibliothécaires-documentalistes assistant-es ; bibliothécaire-documentaliste ; 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 [sic] précédemment cités dans leurs différents niveaux respectifs.

b. Suite à cette décision, le poste de la recourante a été revérifié. Par courrier daté du 3 août 2010, l'intimée lui a transmis un avenant à son contrat de travail attribuant, avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008, l'emploi-type d'« assistante de rédaction » ainsi que le niveau 9 de la chaîne 348 à son poste.

c. La recourante n'a pas signé le nouvel avenant, contestant ainsi le résultat de la revérification.

6. Par courrier du 10 septembre 2010, la recourante confirme les conclusions prises à l'appui de son recours. Elle revendique toutefois également les emplois-types [sic] de « Conseiller en publications et communication Internet » (fiche emploi-type n° 16301) ou de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » (fiche emploi-type n° 6210).

7. Dans ses déterminations reçues le 19 janvier 2012, l'autorité d'engagement propose de rejeter le recours et confirme la collocation du poste de la recourante au niveau 9 de la chaîne 348 avec l'emploi-type d'« assistante de rédaction » (déterminations de l'intimée, p. 13).

8. En date du 20 février 2012, la recourante a déposé ses déterminations finales. Elle maintient ses conclusions.

9 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 décision du Conseil d'Etat du 5 mai 2010.

b. Le 3 septembre 2012, le SPEV a produit ladite décision. La recourante a déposé des observations y relatives en date du 15 novembre 2012.

c. Ces observations ont été transmises pour information en date du 26 novembre 2013 ».

Il convient de compléter cet état de fait en mentionnant encore que l'intimée s'est vu proposer au mois de juin 2014 l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique », en chaîne 173, niveau 9, suite à la réorganisation des postes au sein de la Bibliothèque cantonale et universitaire.

2. En droit, la Commission a notamment rejeté les griefs de la violation du droit d'être entendu et du droit à l'information au motif principal que la procédure devant la Commission était de nature à guérir un éventuel vice à ce sujet.

La Commission a ensuite rappelé qu'elle n'était pas compétente pour revoir la méthode de classification qui a conduit à la grille des fonctions. Elle a comparé les emplois-type de « Bibliothécaire-documentaliste », « Bibliothécaire-documentaliste scientifique », « Assistante de rédaction », « Directrice d'unité audio-visuelle, multimédia et communication » et « Conseiller en publications et communication Internet ». En se basant sur le cahier des charges de l'intimée du 14 septembre 2004 ainsi que sur un certificat de travail intermédiaire daté du 30 janvier 2009, elle a déterminé les tâches de la recourante et conclu que sa collocation dans l'emploi-type « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » ainsi que l'emploi-type additionnel « Webpublisher » était la plus adéquate pour couvrir l'ensemble de ses activités.

La Commission a alors considéré que la chaîne 175, appliquée au poste de l'intimée, était appropriée en ce sens que la conduite de « secteur » correspond à celle qu'elle effectue. La conduite de « secteur » implique en effet une conduite très largement opérationnelle et non une conduite de type stratégique requise pour l'application de la chaîne 176. La Commission a ensuite estimé que la collocation du poste de l'intimée au niveau 11 de la chaîne 175 était convenable.

La Commission a encore rejeté le grief de la violation du principe d'égalité de traitement quant à l'attribution de l'emploi-type de l'intimée, au regard de la cohérence interne à l'Administration cantonale vaudoise.

Enfin, la Commission a rejeté les mesures d'instruction complémentaires requises, estimant notamment que le dossier était suffisamment complet pour être jugé.

3. Par mémoire de recours motivé du 13 janvier 2014, le recourant a conclu à ce que la décision de la Commission du 11 décembre 2013 soit annulée (I) et à ce que l'intimée soit colloquée dans l'emploi-type « assistante de rédaction » au niveau 9 de la chaîne 348 (II).

4. En date du 31 mars 2014, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 11 décembre 2013.

5. Par déterminations du 25 juin 2014, l'intimée a conclu au rejet du recours (I) et à ce que la décision rendue le 11 décembre 2013 par la Commission soit confirmée (II).

6. Par courriers des 1^{er} et 2 décembre 2014, les parties ont renoncé à de nouvelles mesures d'instruction, se référant intégralement aux moyens de preuve figurant au dossier.

7. Le Tribunal de céans a tenu une audience le 10 février 2015, au cours de laquelle les parties ont confirmé leurs conclusions. A l'issue de

celle-ci, le Tribunal de céans a délibéré au complet, à huis clos et en contradictoire.

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.

A teneur 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. 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 c. 3c), le recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des art. 92 ss de la Loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient notamment d'appliquer l'art. 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 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 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, 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 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 (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, c. 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 art. 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, c. 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 exemple la 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) Le recourant invoque en premier lieu que la Commission aurait excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation en substituant sa propre appréciation à celle de l'autorité administrative.

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 Benoît, *Procédure administrative*, Berne 2000, p. 395).

En droit suisse, l'abus de pouvoir vise tout d'abord le cas du détournement de pouvoir, soit lorsque l'acte accompli par l'autorité reste dans les limites de ses attributions, mais qu'il l'est pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer. L'abus de pouvoir peut toutefois également être compris dans un sens plus large, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou d'une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (BOVAY Benoît 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) Le rôle de la Commission, décrit dans les travaux préparatoires, implique de vérifier non seulement que l'emploi-type retenu par l'autorité correspond au mieux au cahier des charges du poste de travail en question, mais aussi que, en fonction des exigences, responsabilités et tâches propres à ce poste, cet emploi-type, tel qu'il se concrétise dans ce poste, est listé dans une chaîne et un niveau qui leur correspondent. La Commission le vérifie et ne peut le vérifier que si elle n'est pas liée par les listes mentionnées dans le descriptif des fonctions. Et il faut observer que, ce faisant, elle ne modifie pas le contenu de l'emploi-type ni en crée un nouveau (*Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008, p. 16*).

d) En l'espèce, la Commission a comparé les tâches exercées par l'intimée, sur la base de son cahier des charges du 14 septembre 2004 et de son certificat de travail intermédiaire du 30 janvier 2009, avec différents emplois-type. Elle a ainsi relevé que les fonctions exercées par l'intimée au moment de la bascule étaient principalement celles de la responsabilité éditoriale, de la coordination rédactionnelle, de la maintenance et du développement du site ainsi que celles qui avaient trait aux services publics ou à l'anticipation des besoins des usagers. La Commission a alors estimé que l'activité de l'intimée dépassait les pré-requis de l'emploi-type « Bibliothécaire documentaliste » qui lui avait été attribué dans le cadre de l'avenant du 29 décembre 2008. S'agissant de l'emploi-type d'« Assistante de rédaction », qui, selon le recourant, serait adéquat dans le cadre de la présente cause, la Commission a jugé qu'il ne correspondait pas aux tâches effectivement exercées par la recourante, étant trop restreint à ce titre. La Commission a ainsi conclu à une modification de l'emploi-type de l'intimée afin de correspondre aux activités exercées par cette dernière. Elle lui a ainsi attribué l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » en relevant que l'intimée

assumait à tout le moins les tâches caractéristiques de cet emploi-type car elle concevait, créait, mettait en place et exploitait une plateforme de gestion électronique de documents et assurait une veille technologique. De surcroît, lors de la bascule, l'intimée s'occupait également de définir la politique documentaire de son unité, traitait les demandes des usagers et participait à leur programme de formation tout en conduisant des groupes de projet en encadrant vingt-cinq rédacteurs. Afin de permettre l'entière couverture des tâches exercées par l'intimée, la Commission a en outre estimé qu'il était nécessaire de lui attribuer l'emploi-type additionnel de « Webpublisher ». La responsabilité du site web de la BCU dont l'intimée a la charge, impliquant par exemple l'acquisition et l'intégration cohérente de nouvelles pages dans la structure générale du site, justifie ainsi l'attribution de cet emploi-type additionnel.

Il ressort ainsi de ce qui précède que la Commission n'a pas excédé ses compétences, ou plus généralement abusé de son pouvoir d'appréciation, en estimant que les emplois-type « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » et « Webpublisher » correspondaient aux tâches effectivement exercées par l'intimée lors de la bascule. La Commission a donc agi dans les limites de ses attributions. Elle aurait au contraire excédé ses compétences si elle avait analysé les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions ou avait créé un nouvel emploi-type, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

On rappellera encore brièvement que la Commission, à l'instar du Tribunal de céans, se base sur la situation effective lors de la bascule pour vérifier l'adéquation de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau attribués à un collaborateur. Or, les arguments du recourant se fondent en grande partie sur les nouveaux avenants, non signés, de l'intimée datant notamment de 2010 ou sur son cahier des charges établi en 2011 et ne peuvent dès lors être retenus.

Par surabondance, on relèvera par ailleurs qu'il n'appartient pas au Tribunal de céans de corriger l'absence de nouvelle évaluation du cahier des charges de l'intimée. La méthode DECFO-SYSREM étant basée

sur l'examen du cahier des charges existant au moment de la bascule, la Commission se devait de prendre en compte les informations qui s'y trouvaient et de les compléter au moyen du certificat de travail intermédiaire du 30 janvier 2009, pour que les activités analysées correspondent aux tâches effectivement exercées en 2008, lors de la bascule, par l'intimée. La Commission a ainsi fondé son raisonnement sur ces pièces et l'on ne saurait ainsi considérer qu'elle s'est basée sur des critères arbitraires ou choquants dans leur résultat.

A titre superfétatoire, on soulignera finalement que l'avenant proposé en 2014 à l'intimée retient l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique ». De ce point de vue, il semble dès lors que l'appréciation de la Commission ne soit pas aussi éloignée de la réalité que le recourant semble le prétendre.

Par conséquent, il découle de ce qui précède 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 et les emplois-type résultant du système établi. Le résultat auquel elle est parvenue est fondé sur des critères objectifs qui ne paraissent manifestement pas arbitraires. Ce grief doit donc être rejeté.

IV. a) Le recourant soutient ensuite que la Commission aurait violé le droit, car elle aurait mal apprécié les compétences requises par le niveau 11 de la chaîne 175, qui ne sont pas celles du poste de l'intimée. Selon lui, le niveau 9 de la chaîne 348 est plus approprié pour ce poste selon le cahier des charges de l'intimée, son certificat de travail intermédiaire précité et le descriptif des fonctions notamment. Toutefois, compte tenu de l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » retenu ci-dessus, l'examen doit se porter sur les compétences requises par le niveau 12 de la chaîne 175 ou par le niveau 11 de la même chaîne, pour déterminer si le poste de l'intimée remplit ces critères.

b) A titre liminaire, il faut rappeler que le nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, laquelle s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de quatre critères de compétences (professionnelles, personnelles, sociales et de conduite, à savoir diriger, former et conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit dix-sept au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des dix-sept critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondance « points - niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en dix-huit niveaux est rendue visible dans la grille des fonctions.

L'art. 23 lit. a LPers-VD prévoit que les collaborateurs ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité. Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-

VD). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). La jurisprudence a précisé à cet égard qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat de système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (cf. arrêt du Tribunal cantonal du 29 août 2013, c. 3b).

c) Dans le cas présent, la Commission a considéré que le niveau 9 de la chaîne 348 n'était pas approprié à l'intimée, dès lors que son poste répondait bien aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 11 de la chaîne 175. Le Tribunal de céans se rallie à la position de la Commission s'agissant des compétences nécessaires à l'attribution du niveau 11 de la chaîne 175 en faveur de l'intimée. L'attribution de l'emploi-type « Assistante de rédaction » est trop étroite au vu des activités déployées par l'intimée. Elle réalise clairement plus que produire et diffuser des contenus informationnels dans des publications écrites ou sur d'autres supports de communication. On rappellera par exemple que l'intimée ne se bornait pas à participer à la politique du site web, mais la définissait. L'aspect relatif à l'analyse ou au support aux utilisateurs, tâches également exercées par l'intimée lors de la bascule, font aussi défaut au niveau 9 de la chaîne 348.

La très grande expérience de l'intimée dans son domaine d'activité ainsi que sa formation initiale lui confèrent un savoir-faire « spécialisé », correspondant au niveau 11 s'agissant des compétences professionnelles. En revanche, un savoir-faire « approfondi », requis pour l'attribution du niveau 12, impliquerait des tâches visant des domaines encore plus vastes que ceux qui ont trait à la responsabilité du site web de la BCU notamment.

Les compétences personnelles requises étant équivalentes pour les niveaux 11 et 12 de la chaîne 175, il n'y a pas lieu de les examiner. On rappellera tout de même brièvement que l'intimée a des

responsabilités par le fait qu'elle peut prendre des décisions propres à influencer la vie courante des usagers quant à la documentation électronique, qui est importante au quotidien.

S'agissant des compétences sociales, la Commission a admis que l'intimée gérait des problèmes simples et s'occupait principalement de l'échange et de la coordination d'informations. Son appréciation ne prête pas le flanc à la critique, la fonction de l'intimée ne pouvant être définie comme la résolution de problèmes.

Concernant les compétences de conduite, le niveau 11 implique la conduite d'un petit groupe de personnes dont les postes sont faiblement diversifiés, à l'inverse du niveau 12 qui implique quant à lui la conduite d'un groupe de taille moyenne dont la diversité de fonctions est assez faible. L'intimée oriente dans son activité un groupe de vingt-cinq rédacteurs. A ce sujet, le recourant estime que la Commission se serait fondée à tort uniquement sur le nombre de collaborateurs encadré par l'intimée pour déterminer le niveau dans lequel elle devait être colloquée au regard des compétences de conduite.

Or, ce n'est pas uniquement ce fait qui a fondé l'opinion de la Commission, celle-ci s'étant principalement appuyée sur le second volet du critère de la conduite. Il s'agit de l'aspect relatif à l'activité de conseil, exercée à des degrés « simples et opérationnels » pour le niveau 11, respectivement « complexes et stratégiques » pour le niveau 12. Par la rédaction de divers rapports notamment, l'intimée dispense des conseils simples et opérationnels, dans un cadre autonome, appréciant par ailleurs les besoins des utilisateurs de même que ceux des rédacteurs. Le rôle de coordination de l'intimée entre les différents acteurs du domaine de la documentation électronique permet ainsi de confirmer qu'elle prodigue des conseils simples et opérationnels. Il convient d'ailleurs de souligner que le certificat de travail intermédiaire précité mentionne que l'intimée encadre vingt-cinq rédacteurs et participe à leur formation. Il s'agit donc d'un élément sur lequel la Commission pouvait se fonder pour l'appréciation du critère de la conduite.

En définitive, la collocation de l'intimée au niveau 11 de la chaîne 175 par la Commission est la plus adaptée à son cahier des charges. La Commission n'a ainsi pas fait une mauvaise application du droit dans le cadre de la décision dont est recours.

Le recours est donc également mal fondé s'agissant de ce grief, qui doit ici être écarté.

V. a) Le recourant soutient enfin que la décision rendue par la Commission se base sur une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents et, par conséquent, viole le principe de l'égalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 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, c. 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, c. 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, JT 1999 I 547, c. 6c). 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, c. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, c. 4).

c) En l'espèce, il ressort du cahier des charges de l'intimée, de son certificat de travail intermédiaire de 2009 et de la décision querellée que les comparaisons effectuées par le recourant ne peuvent être opérées comme telles. En effet, la singularité du poste de l'intimée rend les comparaisons difficiles, au point qu'il ne semble pas arbitraire de procéder à seulement quelques comparaisons, dès lors que celles-ci se basent sur des éléments pertinents.

La Commission a analysé les cahiers des charges lui paraissant suffisants pour déterminer si la collocation de l'intimée au niveau 11 de la chaîne 175 était cohérente d'un point de vue interne et transversal. Elle en a conclu que la cohérence du système était respectée, même s'il peut

être regrettable que les particularités du poste de l'intimée ne se reflètent pas dans un emploi-type plus spécifique.

Dans son mémoire, le recourant allègue notamment que le poste de l'intimée pourrait correspondre à ceux de collaborateurs colloqués en chaîne 173, niveau 10. Ce raisonnement ne tient toutefois pas compte de la conduite des collaborateurs que l'intimée effectue, comme examiné ci-dessus.

La comparaison du poste de l'intimée lors de la bascule ne peut pas non plus être appréciée au regard de celui d'un assistant de rédaction du SERAC, du fait que ce dernier poste a été créé en 2012 suite à un remaniement du cadre dans lequel ce dernier effectue ses tâches.

S'agissant encore de la comparaison par le recourant du poste de l'intimée avec celui d'un bibliothécaire-documentaliste scientifique colloqué au niveau 10 de la chaîne 173, au sein du Centre de documentation de la Haute école de Santé Vaud, on relèvera que les tâches de coordination ne peuvent être appréciées de la même manière que celles relatives à la BCU. En effet, outre les tâches communes aux deux postes, l'intimée doit notamment encore définir la politique éditoriale d'un site web très consulté par les universitaires.

On relèvera enfin que la Commission a estimé, à juste titre, que le niveau 12 de la chaîne 175 impliquait des responsabilités plus développées d'un point de vue stratégique notamment, justifiant le niveau supérieur accordé au poste de la collaboratrice examiné en comparaison avec celui de l'intimée. Une telle appréciation ne semble pas contraire au principe de l'égalité de traitement.

Au vu de ce qui précède, l'on ne saurait considérer que la Commission a commis une violation de l'égalité de traitement. Elle a opéré une comparaison en se basant sur une situation précise, soit celle de l'intimée. Il n'est ainsi pas choquant que l'intimée soit colloquée à un niveau supérieur à des collaborateurs n'ayant pas les mêmes activités

qu'elle ou à un niveau inférieur à une collaboratrice disposant de responsabilités plus développées d'un point de vue stratégique.

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.

VI. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision de colloquer dès le 1^{er} décembre 2008 l'intimée au niveau 11 de la chaîne 175, avec l'emploi-type de « Bibliothécaire-documentaliste scientifique » ainsi que l'emploi-type additionnel de « Webpublisher », doit être confirmée.

VII. Les frais de seconde instance sont arrêtés à fr. 500.- et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2 LPA-VD, art. 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, qui a consulté un avocat et qui obtient gain de cause, a droit à des dépens qui sont arrêtés à fr. 2'000.-, compte tenu de la complexité du dossier et du temps qui a dû être consacré à celui-ci. Ils seront mis à la charge du recourant (art. 55 LPA-VD).

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 est rejeté.
- II.** La décision du 11 décembre 2013 de la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée.
- III.** Les frais de deuxième instance, par fr. 500.- (cinq cents francs), sont mis à la charge du recourant et sont compensés par l'avance de frais effectuée.
- IV.** L'Etat de Vaud est le débiteur de O._____ et lui doit immédiat paiement d'un montant de fr. 2'000.- (deux mille francs) à titre de dépens.

Le président :

David PARISOD, v.-p.

La greffière :

Eléonore EGLI, a. h.

Du 5 août 2015

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

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 :

Eléonore EGLI, a. h.