

DECISION

rendue par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 4 février 2014

dans la cause

G. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Audience : 4 février 2014

Président : M. Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre Cavin et Julien Guex

Greffier : M. Karim El Bachary-Thalman

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 31 octobre 2012 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant le recourant d'avec G._____ (ci-après : « l'intimée »), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par décision du 31 octobre 2012, notifiée aux parties le 31 janvier 2013, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: « la Commission ») a admis le recours de G._____ en ce qui concerne sa collocation (I) et rendu sa décision sans frais (II).

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

1. *Madame G._____ travaille à la Bibliothèque cantonale et universitaire de Lausanne (ci-après : la BCUL), Service des [...] (ci-après : le S[...]) du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) depuis le 1^{er} février 2004.*

2. *A teneur de l'ancien système de rémunération, G._____ occupait la fonction d'« adjoint administratif » colloquée en classes 23-26, dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 122'874.- (échelle 2008).*

3. *Par avenant du 29 décembre 2008, G._____ a été informée de sa nouvelle classification, soit qu'elle exerce l'emploi-type de « Conseiller ressources humaines » et que son poste est colloqué dans la chaîne 361, niveau 10, dont le salaire annuel maximum est de CHF 113'227.- (échelle 2008).*

4. *G._____ a saisi la Commission, par acte du 12 janvier 2009, dans lequel elle demande l'attribution de l'emploi-type de « Responsable ressources humaines ».*

5. Dans ses déterminations du 19 juin 2009, l'autorité d'engagement propose d'admettre partiellement le recours en colloquant le poste de G. _____ au niveau 11 de la chaîne 361.

6. Par courrier du 3 juillet 2012, G. _____ a déposé ses déterminations finales. Elle revendique le niveau 12 de la chaîne 362, subsidiairement de la chaîne 361.

Par décision du 31 octobre 2012, notifiée le 31 janvier 2013, la Commission a admis le recours déposé par G. _____.

La Commission a d'abord comparé de manière systématique les différences existant entre les emplois-types de conseiller RH et de responsable RH pour conclure qu'au vu du cahier des charges de 2011 de l'intimée et des tâches effectivement exercées par celle-ci, le deuxième emploi-type cité correspondait mieux à ses activités. Elle a ensuite analysé, sur la base du descriptif des fonctions de la chaîne 362, les exigences requises pour l'octroi du profil « expert ». A la suite d'une lecture croisée du descriptif des fonctions et du cahier des charges de l'intéressé, elle a conclu que sa fonction correspondait à la chaîne 362, profil « expert ». Elle a enfin examiné, à l'intérieur de la chaîne 362, les compétences requises pour les niveaux 12 et 13 et constaté que le poste en cause répondait bien aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 12 de ladite chaîne.

2. a) Par mémoire de recours motivé du 4 mars 2013, l'Etat de Vaud, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, a saisi le Tribunal de céans et pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes,:

« La décision rendue le 31 octobre 2012 et notifiée le 31 janvier 2013 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée » ;

« La collocation du poste de Madame G. _____ au niveau 11 de la chaîne 361 et avec l'emploi-type « Conseiller RH » est confirmée ».

A l'appui de son recours, l'Etat de Vaud a produit de nouvelles pièces, soit le cahier des charges de l'intimée de 2007 et d'autres cahiers des charges à titre comparatif.

b) Par écriture du 25 juin 2013, la Commission s'est déterminée sur les arguments du recourant concernant le cahier des charges de 2007 et les exemples comparatifs. Elle a notamment relevé que l'Etat de Vaud invoquait dans son recours des faits et des moyens de preuves dont il disposait déjà avant la décision attaquée.

c) Dans ses déterminations du 10 juillet 2013, l'intimée a notamment exposé que son cahier des charges de 2007 correspondait à celui utilisé lors de la bascule de 2008. Elle a cependant précisé que le cahier des charges de 2011, s'il était certes plus détaillé que celui de 2007, décrivait au fond les mêmes tâches et les mêmes responsabilités.

d) Le Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : « SPEV ») a produit le 31 juillet 2013, pour le compte du recourant, des déterminations sur la réponse de la Commission du 25 juin 2013. En particulier, il a fait valoir que, selon la législation sur la procédure administrative, le recourant pouvait présenter des allégués et moyens de preuve qui n'avaient pas été invoqués jusque-là.

e) Par envoi du 3 février 2014, l'intimée a fait parvenir au tribunal de céans un bordereau de pièces. Il en ressort qu'elle jouit d'une certaine autonomie et d'une grande marge de manœuvre dans le cadre de son travail et qu'elle s'adresse directement aux personnes concernées, notamment sans devoir se référer à l'Adjoint administratif du S[...]. L'intimée a conclu au rejet du recours

3. Les parties ont été entendues à l'audience du 4 février 2014. Elles ont confirmé les conclusions prises dans leurs écritures. Le tribunal a entendu comme témoin J._____, adjoint administratif du S[...]. Le prénommé a notamment déclaré qu'il était en contact irrégulier avec la BCUL (soit en moyenne trois fois par mois par courrier et une fois par mois personnellement) pour régler des questions relatives aux ressources humaines. Pour le surplus, sa déposition sera reprise, en tant que de besoin, dans les considérants de droit ci-dessous.

4. L'instruction effectuée par le tribunal de céans a permis de compléter l'état de fait de la décision entreprise de la façon suivante :

L'intimée travaille depuis le 1^{er} novembre 2013 au sein de la BCUL. Son taux d'activité est de 90%, dont une fraction de 25% est consacrée au personnel. Elle a sous sa responsabilité deux collaboratrices, l'une à 60% et l'autre à 20%. Elle supervise en outre un collaborateur à 100% qui travaille au secrétariat de la BCU/Riponne et qui gère le programme Mobatime tout en effectuant quelques petites tâches administratives en matière de ressources humaines.

Selon l'organigramme structurel de la BCUL, produit par l'intimée et non contesté par le recourant, celle-là apparaît directement sous les ordres de la Directrice de la BCUL et non pas sous la supervision d'J._____. Il ressort en outre de cette pièce et des explications fournies par les parties lors de l'audience du 4 février 2014 que tous les responsables de la BCUL sont membres du Conseil de direction. Ils ont tous été colloqués au niveau 12, voire davantage. L'intimée est ainsi le seul membre du Conseil de direction qui soit classé au niveau 11. Au surplus, le contenu de cet organigramme sera repris, en tant que de besoin, dans les considérants de droit ci-dessous.

Enfin, le recourant a porté à la connaissance du tribunal de céans qu'il a proposé à l'intimée de lui octroyer le niveau 12 de la chaîne 361.

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.

Aux termes 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. 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'article 19 alinéa premier 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 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 et al., Procédure administrative vaudoise, 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 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 déférée, le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressée 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) ».*

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, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 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 emplois-types de conseiller RH et de responsable RH, puis s'est fondée sur le descriptif des fonctions de la chaîne 362 pour lui attribuer le niveau 12. Elle a donc agi dans les limites de ses attributions. En particulier, elle s'est abstenue d'analyser les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions.

La Commission n'a pas non plus statué au-delà des conclusions de l'intimée puisque celle-ci prétendait à l'emploi-type de responsable RH ainsi qu'au niveau 12 de la chaîne 362, subsidiairement de la chaîne 361.

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 de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau résultant de la grille des fonctions. Ce premier moyen du recourant doit donc être rejeté.

IV. a) Le recourant reproche à la Commission d'avoir sombré dans l'arbitraire et de s'être livrée à une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents en attribuant à l'intimée l'emploi-type de responsable RH et en la colloquant au niveau 12 de la chaîne 362.

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 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

b) A l'appui de ce moyen, le recourant fait tout d'abord valoir que la Commission se serait appuyée à tort sur le cahier des charges daté du 8 novembre 2011 pour décider de l'attribution de l'emploi-type de responsable RH. Il soutient que le précédent cahier des charges du 5 juillet 2007, qui a servi à la bascule, établit que l'intimée était certes en charge des ressources humaines, mais à un niveau administratif et sous la supervision du S[...].

Il tombe sous le sens que la situation qui doit être examinée par la Commission est celle qui prévalait au moment de la bascule, soit en décembre 2008. En dépit de cela, le cahier des charges du 5 juillet 2007 n'est pas nécessairement pertinent dès lors que, comme il est rappelé ci-dessus, la Commission examine non seulement ce document, mais aussi les tâches effectivement exercées au moment de la bascule (cf. le rapport

du SPEV « la nouvelle politique salariale du 1^{er} décembre 2008, p. 47 et. 51). Lorsque, comme en l'espèce, les tâches effectives de l'intéressé au moment de la bascule diffèrent de celles fixées dans le cahier des charges, ce sont ces tâches qui doivent être retenues pour fixer la fonction.

c) En l'espèce, il ressort de l'instruction que les fonctions exercées par l'intimée au moment de la bascule DECFO-SYSREM correspondaient bien à celles listées dans son cahier des charges dans sa version du 8 novembre 2011. La comparaison de ce document avec celui de 2007 révèle que les attributions et les responsabilités de l'intéressée sont fondamentalement les mêmes. Il s'agit notamment de tâches liées à l'application conforme des règles et des procédures en matière de personnel, au recrutement, aux conseils, à la résolution de conflits, à la promotion et à la mise en place d'une politique de développement de la gestion des ressources humaines. De l'avis du tribunal, de telles missions relèvent bien d'un responsable RH et non pas d'un simple conseiller RH dont les tâches se limitent plutôt à la gestion des processus RH, au recrutement, aux activités de correspondant RH et à l'encadrement des collaborateurs dans certaines limites.

Ainsi, et contrairement à ce que soutient le recourant, la Commission ne s'est pas livrée à une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents puisque toutes les tâches exercées par l'intimée figurent, libellées de manière générale, dans ses deux cahiers des charges de 2007 et 2011. Il est vrai que certaines d'entre elles pourraient être accomplies par un simple conseiller RH. Il n'en demeure cependant pas moins que, dans l'ensemble, les attributions de l'intimée, considérée au moment de la bascule, correspondent plutôt à l'emploi-type de responsable RH. Le tribunal se rallie sur ce point au raisonnement suivi par la Commission, dont la n'est certainement pas insoutenable et ne choque pas le sentiment de la justice. Le moyen reposant sur l'arbitraire doit également être rejeté.

d) Le recourant fait encore valoir, en substance, que la Commission a mal apprécié le rôle joué par l'adjoint administratif du S[...], qui serait le supérieur hiérarchique de l'intimée.

Il ressort de l'organigramme structurel de la BCUL ainsi que des explications fournies par les parties qu'au moment de la bascule, l'intimée était subordonnée directement à la Directrice de la BCUL. Le recourant ne le conteste d'ailleurs pas. Entendu comme témoin, J._____ a déclaré qu'il règle les questions de ressources humaines avec la BCUL par courriers, au rythme moyen de trois fois par mois, ou par contacts personnels, à raison d'une fois par mois en moyenne. Ces contacts ont lieu aussi bien avec l'intimée qu'avec sa directrice. Au vu de ces interactions plutôt sporadiques, on ne saurait soutenir que J._____ fonctionne de facto comme responsable RH et que l'intimée lui serait subordonnée à la manière d'une simple conseillère RH. Il apparaît au contraire que l'intimée dispose d'une autonomie et d'une dépendance hiérarchique correspondant à celles d'un responsable RH.

Quant à supervision exercée par J._____, elle porte principalement sur la coordination générale des procédures sous forme d'interventions ponctuelles sur des dossiers particuliers et exceptionnels. Le tribunal de céans se rallie dès lors à l'appréciation de la Commission en ce sens que sa supervision ne porte pas sur les ressources humaines. A cela s'ajoute que son appui à la BCU n'est que subsidiaire dans la mesure où, comme le recourant l'expose dans ses déterminations du 19 juin 2012, la BCU est dotée de services administratifs qui lui confèrent une grande autonomie.

Au surplus, l'analyse des pièces versées au dossier révèle que l'intimée jouit elle-même d'une marge de manœuvre importante. Il en va ainsi dans plusieurs domaines comme le suivi de dossiers de l'ensemble du personnel de la BCU, la répartition des ETP dans les services internes, la résolution des conflits au niveau interne, la participation au processus de recrutement et dans les procédures concernant les effectifs, l'élaboration des rapports et des directives, l'application conforme et l'explication des lois et règlements en matière du personnel ainsi que les conseils à la hiérarchie et aux responsables d'équipe. Toujours selon le dossier, elle dispose d'une indépendance moyenne dans l'organisation et son travail engendre des répercussions économiques et sociales moyennes. Sur cette

base, le tribunal ne retiendra qu'en dépit de l'assistance irrégulière de J._____, l'autonomie dont l'intimée dispose dans son travail et dans les projets qu'elle conduit sous sa responsabilité, ainsi que les répercussions de ses décisions sur le personnel de la BCU, relèvent davantage d'un responsable RH que d'un simple conseiller RH.

Au vu de ce qui précède, la décision entreprise doit être confirmée en tant qu'elle a reconnu à l'intimée l'emploi-type de « Responsable RH ». Le recours, également mal fondé sur ce point, doit être rejeté.

V. a) Le recourant reproche encore à la Commission d'avoir uniquement analysé les niveaux 12 et 13 de la chaîne 362 sans examiner les compétences requises pour les niveaux 11 et 12 de la chaîne 361.

b) Selon l'article 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 ».

Selon la nouvelle politique salariale du système de classification des fonctions au système de rémunération (p. 47), une transition indirecte est un cas qui s'explique par le fait que la ou les fonctions de départ ne renvoient pas automatiquement à un seul emploi-type. Et les emplois-types qui leur sont attribuables *a priori* peuvent se décliner en plusieurs niveaux de fonction. La lecture des cahiers des charges des postes concernés est doublement nécessaire : pour déterminer d'abord le bon emploi-type, et pour ensuite choisir le bon niveau de fonction.

En résumé, la bascule d'un poste a consisté dans un premier temps, sur la base du cahier des charges (ou de tout autre mode de connaissance du contenu du poste), à déterminer l'emploi-type et donc la chaîne de

fonctions qui pouvaient lui être rattachés. Dans un deuxième temps, la mise en regard du cahier des charges et du descriptif des fonctions, [...], a permis de déterminer le niveau *a priori* adéquat. La collocation du poste ainsi obtenue a ensuite été soumise à la validation du Conseil d'Etat (p. 51).

c) En l'occurrence, la Commission a d'abord comparé le cahier des charges de l'intimée avec les fiches emplois-types « conseiller RH » et « responsable RH » pour conclure ensuite que ce dernier correspondait mieux à ses activités. Dans le premier cas, la chaîne de fonctions de référence est la chaîne « 361 – profil spécialisé », avec trois niveaux possibles de fonction, soit les niveaux 10, 11 et 12. Dans le second cas, la chaîne de fonctions de référence est la chaîne « 362 – profil expert », avec deux niveaux possibles de fonction, soit les niveaux 12 et 13 (cf. Extrait du descriptif des fonctions « chaîne 362 niveaux 12 à 14).

C'est donc à juste titre que la Commission s'est limitée à analyser uniquement la chaîne 362, niveaux 12 et 13, l'activité de l'intimée correspondant à l'emploi-type « Responsable RH » et non pas à celui du « Conseiller RH ». Le grief doit donc être également rejeté.

VI. a) Le recourant soutient enfin que la décision attaquée viole le principe de l'égalité de traitement. Il y voit notamment une inégalité en défaveur des autres conseillers RH de l'Administration cantonale qui n'ont pas été colloqués dans la chaîne 362 bien que leurs activités soient davantage centrées sur le développement et la mise en application de la politique RH. Il fait grief à la Commission de ne pas avoir procédé à des comparaisons au sein de l'Administration cantonale et en déduit qu'elle aurait omis d'administrer un moyen de preuve pertinent.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa premier 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 alinéa premier 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 réglementer. 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).

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 (arrêt du TF 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 écartée 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 conduit au maintien de la décision entreprise.

d) Le recourant a en effet fourni les cahiers des charges de deux conseillers RH qui colloqués au niveau 11 de la chaîne 361 alors même que l'un d'entre eux bénéficierait d'une marge de manœuvre plus conséquente que celle de l'intimée et que l'autre exécuterait des tâches pour le compte de plusieurs services.

Ces deux cahiers des charges ont cependant été établis avant l'introduction de la nouvelle politique salariale pour l'un qui remonte à 2002 et à une date inconnue pour l'autre qui n'est pas daté. Invité à se déterminer sur ce sujet, le recourant n'a pas été en mesure de confirmer que ces cahiers de charges et ces collocations correspondaient bien à la situation des collaborateurs concernés au moment de la bascule DECFO-SYSREM, soit en décembre 2008. Il ne peut donc rien tirer en sa faveur de tels éléments dépourvus de force probante.

Quoi qu'il en soit, le cahier des charges du poste de conseiller RH au sein du DGES, invoqué par le recourant, ne comprend pas certaines tâches

dévolues à l'intimée comme la promotion, le développement et la mise en place de la politique RH, l'élaboration des propositions d'amélioration des pratiques et des procédures internes en matière de RH ou la fourniture de conseils en matière de formation. L'intimée, en outre, assiste et conseille sa hiérarchie dans la résolution des conflits de personnes et assure le lien avec les instances concernées. Elle veille aussi à l'application des lois et de leurs règlements, et pilote le processus de recrutement. Enfin, elle participe au Conseil de direction et conseille ses membres, toutes tâches que l'on ne retrouve pas dans l'exemple comparatif produit pas le recourant.

Quant au poste de conseiller RH au sein du SG-DINT, il ressort du cahier des charges produit que son titulaire est subordonné directement à un responsable RH au sein du département et qu'il prend ses décisions pour le compte et sous la responsabilité de son supérieur. Il dispose donc d'une moins grande autonomie que l'intimée, qui est rattachée directement à la Direction de la BCUL, qui est membre du Conseil de direction et qui seule responsable des RH au sein de la BCUL. A cela s'ajoutent les compétences de l'intimée au niveau de la conduite, qui excèdent celles dudit conseiller RH dans la mesure où l'intéressée supervise deux collaboratrices en plus des activités RH du secrétariat du site de la Riponne de la BCU. En résumé, les attributions de ce poste de conseiller RH ne sont pas comparables à celles de l'intimée, à tout le moins quant aux niveaux de conduite et de responsabilité qu'elles confèrent. La collocation différente de ces deux fonctions n'est par conséquent pas constitutive d'une inégalité de traitement.

e) Enfin, l'examen de l'organigramme versé au dossier révèle que tous les responsables de la BCUL sont membres du Conseil de direction, comme l'intimée, et qu'ils ont été colloqués au moins en niveau 12.

Il ressort en outre de cette pièce que la Directrice de la BCUL a été colloquée au niveau 16 de la chaîne 363. Au niveau inférieur, ses adjoints ont été colloqués en tant que cadres de direction au niveau 14 de la chaîne 176. Plus bas dans la hiérarchie, on trouve cinq unités au niveau de

l'intimée, dont trois peuvent être utilement examinés à titre comparatif. Il s'agit de l'unité finance/infrastructure, de l'unité communication et de l'unité informatique. Le responsable de la première est colloqué au niveau 12 de la chaîne 362, celui de la seconde au niveau 12 de la chaîne 361 et celui de la troisième au niveau 13 de la chaîne 361.

Il en découle que la collocation de l'intimée au niveau 12 de la chaîne 362 semble cohérente à l'interne de la BCUL. Pour cette raison également, le moyen tiré du principe de l'égalité de traitement doit être écarté.

V. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

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).

L'intimé, qui a consulté avocat et qui obtient gain de cause, a droit à des dépens qui sont arrêtés à 1'500 fr. et qui seront mis à la charge du recourant (art. 55 LPA-VD).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision du 31 octobre 2012 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 du recourant et sont compensés par l'avance de frais effectuée.
- IV.** Le recourant versera à G. _____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cent francs) à titre de dépens.

Le Président:

Le greffier:

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Karim El Bachary-Thalmann

Du 4 septembre 2014

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 conseiller.

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:

Karim El Bachary-Thalmann