

DECISION

rendue par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 23 décembre 2014

dans la cause

G. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DEFCO SYSREM

Audience : 13 novembre 2014

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier GUDIT et Denis SULLIGER

Greffière : Mme Marie-Galante BRIAUX, a.h.

Statuant au complet et à huis clos sur le recours interjeté par G._____ (ci-après : « le recourant ») contre la décision rendue le 17 août 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant le recourant d'avec l'Etat de Vaud (ci-après : « l'intimé »), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par décision du 17 août 2011, notifiée aux parties le 18 janvier 2012, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: « la Commission ») a rejeté le recours de G._____ (I) et rendu sa décision sans frais (II).

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

1. Monsieur G._____ (ci-après également « le recourant ») travaille au F._____ (ci-après également « l'intimée » ou « l'autorité d'engagement »), au sein du Département Z._____ depuis le mois d'octobre 1990, d'abord en qualité de responsable de la comptabilité analytique, puis comme administrateur du Département de K._____ et enfin comme Directeur administratif depuis 2003 au sein de ce même département.

2. Dans l'ancien système de rémunération, il occupait la fonction de « Cadre HC1 », colloqué en classe 101-101 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 160'459.- selon l'échelle des salaires 2008.

3. Par avenant du 29 décembre 2008, le recourant a été informé de sa nouvelle classification, soit qu'il exerce l'emploi-type de « cadre de direction » et que son poste est colloqué au niveau 14 de la chaîne 371, avec un salaire annuel maximum (13^{ème} salaire inclus) se situant à CHF 160'237.- (échelle 2008).

4. Par acte du 11 février 2009, le recourant conteste la collocation de son poste au niveau 15 et revendique le niveau 16 de la chaîne 371 n'excluant pas le fait d'être victime d'une inégalité de traitement au sein des différents services du Département Z._____. En outre, il se plaint d'un manque d'information quant aux critères de pondération appliquée à sa fonction et requiert des mesures d'instruction (acte de recours p. 3).

5. Dans ses déterminations datées du 25 mars 2011, l'autorité d'engagement propose le rejet du recours.

6. Par l'intermédiaire de son conseil, Maître Alex Dépraz, le recourant a répliqué pas des déterminations finales adressées les 25 mai 2011 à la Commission de céans. Il relève l'organisation particulière du F._____, ainsi que la taille et la complexité de ses missions. Il retrace également l'entier de la démarche de réévaluation des postes des directeurs administratifs du F._____ et conclut que leur fonction n'a pas été adaptée à l'évolution de leurs cahiers des charges et à l'importance de leurs responsabilités au moment de la bascule Decfo-Sysrem. En outre, il insiste sur le fait que le K._____ constitue un département important du F._____ de par la nature des missions qui y sont menées.

Enfin, il précise ne pas contester son emploi-type et sa chaîne mais revendiquer la collocation de son poste au niveau 16 de la chaîne 371, avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008 et sans préjudice de l'échelon 19 acquis à cette date. Il demande aussi de condamner l'Etat de Vaud à lui verser la différence entre les salaires correspondant au niveau 16 de la chaîne 371 échus depuis le 1^{er} décembre 2008 et les salaires effectivement versés pour les mois de décembre 2008 jusqu'à l'entrée en force de la présente décision, avec intérêts à 5% l'an pour chacune des échéances salariales considérées et de condamner l'Etat de Vaud à lui verser mensuellement le salaire correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 dès l'entrée en force de la présente décision jusqu'à l'échéance des rapports de travail.

De plus, diverses mesures d'instruction sont requises (déterminations finales, pp. 11 et 12).

En droit, la Commission a d'abord rejeté le grief de violation du droit d'être entendu et du droit à l'information au motif qu'elle jouissait d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit.

Ensuite, la Commission exposé qu'il existait quatre niveaux dans la chaîne 371, soit les niveaux 14 à 17. Elle s'est ensuite employée à différencier les niveaux 14, 15 et 16 en passant en revue les critères qui permettent de les distinguer, que ceux-ci aient trait aux compétences professionnelles, personnelles, sociales ou de conduite du collaborateur. La Commission a, dans un troisième temps, analysé, sur la base du descriptif des fonctions de la chaîne 371, les distinctions de compétences requises entre les niveaux 14, 15 et 16. A la suite d'une lecture croisée du descriptif des fonctions et du cahier des charges du recourant, cette autorité a conclu que la fonction de ce dernier devait être colloquée au niveau 14.

La Commission a enfin rejeté le grief d'inégalité de traitement à la suite d'une comparaison entre le cahier des charges du recourant et ceux du cadre de direction du Département de Q._____, colloqué au niveau 14 de la chaîne 371, du cadre de direction au Service de la santé publique, colloqué au niveau 14, du cadre de direction de la direction générale de l'enseignement supérieur, colloqué au niveau 15, du cadre de direction du Service de prévoyance et d'aide sociale, également colloqué au niveau 15 et du cadre de direction au SPAS, colloqué au niveau 15 de la chaîne 371.

2. a) Par mémoire motivé du 17 février 2012, le recourant, par l'intermédiaire de son conseil, a saisi le tribunal de céans et pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« I. Le recours est admis ;

II. La décision de la Commission de recours Decfo-Sysrem est réformée en ce sens que :

a. Le poste du recourant G._____ est colloqué au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008 sans préjudice de l'échelon 19 acquis à cette date ;

b. L'Etat de Vaud est condamné à verser au recourant G._____ la différence entre les salaires effectivement versés au recourant depuis le mois de décembre 2008 et les salaires correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 échus depuis le 1^{er} décembre 2008 jusqu'à l'entrée en force de la présente décision, avec intérêt à 5% l'an pour chacune des échéances salariales considérées ;

c. L'Etat de Vaud est condamné à verser au recourant G._____ le salaire correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 dès l'entrée en force de la présente décision jusqu'à l'échéance des rapports de travail ;

Subsidiairement à II :

III. La décision de la Commission de recours Decfo-Sysrem du 17 août 2011 est annulée et la cause lui est renvoyée pour nouvelle décision dans le sens des considérants ».

Le mémoire est accompagné d'un onglet de pièces sous bordereau, comprenant la décision entreprise ainsi que la procuration de Me Alex Dépraz.

b) Par courrier du 23 mai 2012, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 14 septembre 2011.

c) Dans son mémoire de réponse du 18 juin 2012, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a conclu, pour le compte de l'intimé, au rejet du recours, sous suite de frais.

d) Par courrier du 10 avril 2013, le recourant a formulé des observations et réquisitions et produit un extrait du rapport du SPEV ainsi qu'un extrait du rapport de gestion du F._____.

3. Une audience d'instruction et de jugement a été tenue le 13 novembre 2014 lors de laquelle les témoins R._____, L._____, M._____ et H._____ ont été entendus.

a) **R.**_____, chef du Département K._____ du F._____, a expliqué en substance que le chef de département en est responsable, alors que le directeur administratif lui est subordonné. Le Comité de direction à la tête de son département est constitué de lui-même, du directeur administratif et de la directrice des soins. Il a ensuite précisé que le chef de département avait une formation médicale, et que ses compétences en matière de management et de finance étaient quant à elles acquises par expérience.

Le responsable administratif, quant à lui, assiste le chef de département. Il a la charge de tous les aspects financiers, de l'ensemble de l'administration. Le témoin R._____ a comparé son rôle à celui d'un directeur d'hôpital et a précisé qu'un responsable administratif n'avait pas de formation médicale.

S'agissant du recrutement, le témoin R._____ a indiqué qu'il se chargeait lui-même d'engager le personnel médical, y compris les médecins. Le recrutement du personnel administratif est du ressort du responsable administratif, alors que la responsable des soins se charge d'engager le personnel soignant. Cependant, il est du ressort du directeur administratif d'autoriser ou non les différents engagements en fonction des contraintes, en particulier budgétaires. S'agissant de la gestion des fonds, hormis les honoraires, le témoin a précisé que le système en vigueur prévoyait une double signature. Dans le service qu'il occupe, le directeur administratif a la co-signature. Il vérifie la bonne gestion des fonds et en fournit un suivi.

Les aspects stratégiques et sanitaires sont dirigés par les chefs de service, mais doivent être en cohérence stratégique avec ceux du département, qui sont eux décidés par sa direction.

Interrogé à propos des déterminations déposées par l'Etat de Vaud le 18 juin 2012, le témoin R._____ a estimé que le descriptif

concernant la communication était correct, mais incomplet. En effet, il a ajouté que les départements faisaient également des conventions en dehors de l'hôpital, et que même si ces dernières étaient signées par la direction de l'hôpital, elle étaient créées et rédigées par les directeurs administratifs.

Le témoin R. _____ a ensuite caractérisé son département de monothématique en terme de spécialité. En revanche, il inclut tous les aspects de la vie d'un hôpital, tels que l'unité d'hébergement, le bloc opératoire, le service d'imagerie, une grosse policlinique et de multiples consultations spécialisées. Selon ses dires, il existe plus d'aspects techniques associés que pour d'autres services.

Il a encore précisé que son département ne gérait pas les négociations salariales, de même que d'autres aspects propres à la direction du F. _____.

Il ajoute finalement, sur une question d'un juge, que la direction du F. _____ est formellement compétente s'agissant des acquisitions et des investissements. Cependant, la politique d'investissement est élaborée par la direction du département.

b) **L.** _____ est le directeur des ressources humaines du F. _____. Selon lui, la politique des ressources humaines est définie dans le cadre des attributions de la Direction générale. Il a indiqué en substance que l'autorité d'engagement était partagée entre le directeur général et le directeur des ressources humaines, selon la Loi sur les hospices cantonaux. Néanmoins, cette compétence peut être déléguée. En revanche, les licenciements et les ruptures de contrats sont de la compétence exclusive de la Direction des ressources humaines.

Le témoin L. _____ a encore ajouté que s'agissant de la politique salariale, la Direction des ressources humaines constitue l'organe de contrôle ultime, les départements ne faisant qu'appliquer les règles en la matière, qui découlent de la méthodologie DECFO. Le contrôle de la justesse des éléments du contrat est donc fait au niveau de la Direction des ressources humaines.

Interrogé sur les délégations de compétences, il a ajouté qu'à sa connaissance la seule existant en faveur du directeur administratif était au niveau budgétaire.

Interrogé sur la politique du F._____, le témoin L._____ a expliqué que pour le plan 2014 - 2018 par exemple, la réflexion sur les axes stratégiques avait été lancée par la Direction générale. Ce n'est qu'après que le plan a été mis en consultation dans les départements. Suite à cette consultation préliminaire, le plan a été transmis au collège de direction, qui l'a modifié et a défini un plan en plusieurs axes, avec une centaine d'actions prioritaires sur les années concernées. Le collège de direction a transmis le projet au chef de département, M. MAILLARD. Finalement, le plan a été transmis au Grand Conseil. M. L._____ a indiqué qu'une fois la consultation préliminaire terminée, la compétence de la direction primait à l'exclusion de toute compétence des directeurs administratifs.

S'agissant des besoins supplémentaires, le témoin a précisé que la décision d'allouer ou non des ressources supplémentaires revenait au comité de direction, bien que les propositions émanaient des directions de départements. Le pouvoir décisionnel est donc exercé par le collège de direction.

Interrogé sur la transversalité et l'impact des actes d'un directeur, le témoin a expliqué que ceux-ci dépendaient de la fonction. En effet, les projets menés par les directeurs administratifs ont un impact au sein d'un ou deux départements, dans le cadre de projets très spécifiques. A l'inverse, les décisions du comité de direction auront une implication sur l'ensemble du F._____. La transversalité est donc à son sens totale.

Finalement, le témoin a déclaré au Tribunal être colloqué en classe 16, de même que le directeur des soins, la secrétaire générale, le directeur de la logistique, le directeur du système d'information, et la directrice de la construction, ingénierie technique et sécurité.

c) **M.**_____, directeur administratif et financier adjoint au F._____, a expliqué en substance que l'ensemble du cadre légal et institutionnel du F._____ était constitué, pour ce qui est des entités ayant une action financière et administrative, de la comptabilité, du

contrôle de gestion, des achats, des systèmes d'information, de l'ingénierie biomédicale, de la gestion administrative des patients, du financement externe, des services juridiques, de la logistique, des constructions et de l'informatique.

Interrogé sur la responsabilité en matière budgétaire des directeurs administratifs, il a déclaré que ces derniers ont une responsabilité dans le cadre posé par le comité de direction. Seul le directeur général a le pouvoir de signature, par délégation du Département. Il a ajouté qu'il existe quelques délégations de compétences, mais que pour certains points, tels que les baux, seul le directeur général est compétent. Dans ces cas-là, les départements peuvent émettre des propositions, mais seul le directeur prendra la décision.

S'agissant de la gestion des fonds, le témoin a expliqué que le budget d'un département était composé à 75% de charges de personnel et de charges fixes, à 17% de biens et services médicaux en lien avec l'activité, et de 2 à 3% de frais de gestion. Il a précisé que les 6% restant concernaient le volume d'investissement pour lesquels la commission des équipements, après consultation du comité de direction du Département, va soumettre la proposition d'investissement à la direction du F._____. Les départements peuvent proposer une évolution structurelle, mais les choix stratégiques sur la répartition du budget au sein des départements seront opérés par le comité de direction, après avoir pris le soin d'évaluer les demandes de chaque département.

Le témoin a encore précisé, sur une question de Me Dépraz, toujours concernant la gestion des fonds, qu'en cas de déficit, une liste lui est adressée. Ensuite, il rencontre le directeur administratif afin d'évaluer et de saisir la problématique, puisqu'il répond d'une telle situation dans le cadre de l'audit externe. Il a ajouté qu'il rencontrait les directeurs administratifs une fois par mois dans le cadre du collège des directeurs administratifs, ainsi que pour les clôtures trimestrielles puisqu'ils ont la responsabilité du suivi budgétaire.

S'agissant des négociations tarifaires, le témoin a précisé que le directeur administratif n'y intervenait pas. En terme de suivi des fonds,

le responsable du fonds est responsable de son fonds. Le directeur administratif a un rôle bien défini en ce sens que si le fonds est déficitaire, il doit faire en sorte que le responsable du fonds améliore la situation.

Le témoin a ensuite souligné que le directeur administratif ne pouvait signer aucun acte seul puisqu'une double signature, voire plus, était nécessaire. De plus, il ne peut engager l'institution que pour un investissement de moins de CHF 50'000.-.

Finalement, le témoin a déclaré au Tribunal être colloqué en classe 16. Il a ajouté être membre du comité de direction élargi et adjoint du chef de la direction administrative et financière, qui est pour sa part membre de la direction générale. Il a en outre des bilatérales avec le directeur général toutes les deux semaines. Le témoin est en effet en charge de réaliser et de préparer certaines bilatérales ; il supervise la logistique hospitalière et remplace son supérieur en cas de besoin.

d) **H.**_____ est médecin-chef du Département des services V._____ du F._____. Il a déclaré, en substance, qu'il est à la tête d'un département conséquent, composé de onze services et sept cent collaborateurs.

Questionné sur la signification de la « contribution majeure » mentionnée dans le cahier des charges de M. G._____, le témoin H._____ a déclaré que M. G._____ collabore directement tant avec le Département, organisé en collège de chirurgiens avec un président, et les chefs de service, qui eux l'informeront de leur stratégie de façon individuelle. Il a précisé que M. G._____ faisait le lien non seulement entre les divers services, mais également entre les services et la tête du département.

Le témoin a ensuite expliqué que malgré la grande liberté d'action dont bénéficiaient les chefs de service au niveau des projets de recherche, aucune dépense ne peut être engagée sans en référer au directeur administratif du département. Ce dernier doit ensuite donner son accord et a en ce sens une grande liberté d'action. Bien qu'il soit selon lui possible de court-circuiter la signature du directeur administratif, en donnant par exemple sa parole à un médecin sur son engagement, il a assuré qu'il n'était pas procédé ainsi en pratique.

Selon les dires du témoin, le directeur administratif entretient de nombreux liens avec la direction générale. Selon lui, M. G. _____ n'est un exécutant ni dans ses relations avec la direction générale, ni en tant que directeur administratif ; en effet, il gère un département et a ses propres idées de gestion, dont il ne lui fait pas nécessairement part.

Le témoin a encore ajouté que les décisions de M. G. _____ concernaient l'entier du F. _____. Il a expliqué qu'en matière d'exposition, lui, M. G. _____ et l'infirmière cheffe formaient un *triumvirat*, dont le rôle était de faire fonctionner les unités. Il a ajouté que certaines des décisions prises par le directeur administratif pouvaient influencer les autres départements, dans des collaborations interdisciplinaires. Le fonctionnement même du F. _____ fait que les départements doivent fonctionner ensemble.

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 (Arrêt du Tribunal fédéral 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) Le recourant reproche en premier lieu à la Commission d'avoir sombré dans l'arbitraire et de s'être livrée à une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents en omettant de mentionner dans sa décision un certain nombre de faits déterminants pour l'issue du litige qui ont trait à la situation particulière du F. _____ par rapport aux autres services de l'administration cantonale vaudoise.

A l'appui de ce moyen, le recourant fait tout d'abord valoir que le F. _____, bien que constituant un des services du Département Z. _____, se différencie de manière importante des autres services de

l'administration cantonale. Il fait ainsi référence à ses missions, ses responsabilités, au nombre de ses collaborateurs et à son budget.

Le recourant fait encore valoir que les différents départements du F._____ sont dirigés collégalement par des chefs de département qui sont également des médecins. Il précise que le médecin chef de département est le chef opérationnel de l'aspect « métier » tandis que le Directeur administratif est directement responsable de tous les autres aspects du département.

b) 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 IV 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

c) En l'espèce, bien que le F._____ soit d'une ampleur conséquente, de par le nombre de ses collaborateurs ainsi que son budget d'environ un milliard et demi, le Tribunal est d'avis que le poste du recourant n'implique ni des missions, ni des responsabilités justifiant l'attribution du niveau 16.

En effet, comme l'a rappelé le témoin L._____, le directeur administratif n'a, en matière de politique des ressources humaines, qu'un rôle limité puisqu'il ne se prononce sur les projets que lors de la phase préliminaire. Le pouvoir décisionnel est donc concentré auprès de la Direction générale, à l'exclusion du département.

De plus, le témoin M._____ a expliqué, s'agissant de la responsabilité budgétaire, que le directeur administratif était limité en la matière par le cadre qui lui était donné par la direction générale. Le directeur administratif est donc dans l'opérationnel, les budgets étant donnés par la direction générale.

Comme l'a confirmé ce même témoin, le budget d'un département est composé à 75% de charges de personnel et de charges fixes, à 17% des biens et services médicaux en lien avec l'activité, de 2 à 3% de frais de gestion, les 6% restant concernant le volume d'investissement. Il semble donc que la seule marge de manœuvre consiste en une réduction des frais fixes, et donc du personnel. Or, comme l'a indiqué le témoin R._____, les ressources humaines sont gérées aussi bien par le chef du département que par la directrice des soins ou le directeur administratif, chacun d'entre eux engageant le personnel qui le concerne, l'autorisation finale revenant néanmoins au directeur administratif.

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 responsabilités et missions examinées corroborent sa version, à savoir que le directeur administratif n'a que des axes d'action limités, et que cela justifie la collocation du recourant au niveau 15. Le tribunal se rallie sur ce point au raisonnement suivi par la Commission, dont le résultat n'est certainement pas insoutenable et ne choque pas le sentiment de la justice. Le moyen reposant sur l'arbitraire doit donc être rejeté.

IV. a) Le recourant allègue une violation de son droit d'être entendu dans son aspect relatif au droit de participer à l'administration des preuves puisque la Commission aurait, dans sa décision, rejeté à tort les mesures d'instruction requises, en particulier s'agissant de la production des pièces concernant les postes permettant une comparaison

avec le poste occupé par le recourant tant au sein du F. _____ qu'au sein de l'administration cantonale vaudoise.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. indique que les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 la 136, consid. 2d).

c) En l'espèce, le recourant ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. En effet, la production du cahier des charges requis n'était pas pertinente, en ce sens qu'un seul cahier des charges n'aurait en tous les cas pas permis d'évaluer le niveau de collocation dont il pouvait se prévaloir. En effet, seule une comparaison avec plusieurs postes est susceptible d'informer quant à une adéquation de collocation. Un seul cahier des charges ne pouvait suffire à fonder une conviction à ce sujet.

De surcroît, même si l'on considérait que l'intimé n'avait pas respecté le droit d'être entendu dans un premier temps, le fait que le tribunal de céans - qui jouit d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit - ait instruit et jugé la présente cause et que, par conséquent, il ait donné la parole au recourant pour se déterminer, aurait permis de corriger toute violation éventuelle de son droit d'être entendu. Partant, ce grief doit être rejeté.

V. **a)** Le recourant reproche encore à la Commission d'avoir considéré que le poste du recourant correspondait aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 14 et non du niveau 15, voire du niveau 16. Sa collocation aurait donc été attribuée de façon erronée et arbitraire.

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 et 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, le recourant ne contestant pas son emploi-type ni la chaîne qui lui avait été attribuée, la Commission a comparé le cahier des charges du recourant avec les critères posés pour les niveau 16 de la chaîne 371.

S'agissant des compétences professionnelles, la Commission a indiqué que les exigences sont identiques pour les niveaux 14, 15 et 16 et

que le recourant peut donc être colloqué indifféremment dans les trois niveaux.

S'agissant des compétences personnelles, la Commission a relevé à bon droit que le recourant ne répondait pas à l'exigence de connaissances de plusieurs services ou départements. Par conséquent, c'est à juste titre que la Commission a considéré que l'activité du recourant correspondait plutôt au niveau 14 de la chaîne 371.

S'agissant des compétences sociales, la Commission a souligné à juste titre que le recourant n'entretient pas de relations directes avec l'ensemble des employés, de sorte que la difficulté de la transmission des messages est « grande », et non « très grande », comme cela est requis pour bénéficier du niveau 15 ou 16. Là également, la Commission peut être suivie en ce sens que l'activité du recourant correspond plutôt au niveau 14 de la chaîne 371.

Quant à la conduite, elle est de niveau 14 si elle s'effectue à un niveau hiérarchique supérieur et largement normatif sur un petit groupe, de niveau 15 si elle s'exerce auprès d'un groupe moyen de personnes représentant une « moyenne diversité de fonctions », et de niveau 16 si elle représente une « très grande diversité de fonctions ». Comme le relève la Commission en se rapportant à la page 21 du Rapport général « La nouvelle politique salariale - du système de classification des fonctions au système de rémunération », la compétence visée par ce volet conduite ne se limite pas à la gestion générale des ressources humaines et à l'engagement des collaborateurs. En effet, un supérieur doit dans ce cadre encadrer ses collaborateurs, les qualifier et les motiver à leur faire prendre des décisions. En ce sens, le tribunal se rallie encore une fois à la décision de la Commission et estime que le poste du recourant peut à cet égard également être colloqué au niveau 14.

Au vu de ce qui précède, l'octroi du niveau 14 n'apparaît pas insoutenable. Le recours est également mal fondé sur ce point, de sorte que le moyen relatif à la violation de l'art. 3 al. 1 let. c ANPS doit également être rejeté.

VI. **a)** Le recourant soutient enfin que la décision rendue par la Commission viole le principe de l'égalité de traitement. A l'appui de ce grief, il expose notamment une inégalité par rapport aux postes de la cheffe de la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité (CIT) et du chef de la Direction des systèmes d'information, tous deux colloqués au niveau 16.

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, p. 42, c. 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 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, 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, p. 8, c. 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, p. 165, c. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, p. 104, c. 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, c. 4.4).

c) En l'espèce, les postes que le recourant prend à titre de comparaison ne sauraient être pertinents. En effet, les deux postes examinés par ce dernier impliquent des décisions qui ont un impact immédiat sur l'ensemble des départements et des collaborateurs du F._____ ce qui n'est, comme exposé précédemment, pas le cas pour le poste du recourant. De plus, les collaborateurs précités participent de manière plus active aux décisions qui peuvent concerner l'ensemble du F._____. A titre d'exemple, les tâches décrites par le témoin M._____ ont convaincu le Tribunal du fait que l'attribution du niveau 16 à son poste correspondait à ses grandes responsabilités, liées directement à la Direction générale du F._____.

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. C'est bien l'attribution du niveau 16 au poste du recourant qui créerait une inégalité avec les employés du F._____ colloqués au niveau 16 du fait de responsabilités plus importantes. En conséquence, ce grief doit également être écarté. De plus, la collocation du poste du recourant au niveau 14 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.

IV. En résumé, le recourant a été correctement colloqué au niveau 14 par la Commission, de sorte que son 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).

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

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

- I.** Le recours est rejeté.

- II.** La décision du 17 août 2011 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.

La Présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Marie-Galante BRIAUX, a. h.

Du 23 décembre 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.

La greffière :

Marie-Galante BRIAUX