

JUGEMENT

rendu par le

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

le 30 septembre 2015

dans la cause

M. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audience : 5 mai 2015

Président : M. Benoît MORZIER

Assesseurs : MM. Mathieu PIGUET et Patrick GIANINI-RIMA

Greffière : Mme Charlotte ZUFFEREY

Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 5 mai 2015 sur le recours interjeté par l'ÉTAT DE VAUD (ci-après : le recourant) contre la décision rendue le 27 juin 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) dans la cause le divisant d'avec M. _____ (ci-après : l'intimée), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit

EN FAIT :

1. a) Par décision du 27 juin 2011, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 30 novembre 2011, la Commission a admis le recours de l'intimée, en ce sens qu'elle occupe à partir du 1^{er} décembre 2008 l'emploi-type d' « assistante RH », colloqué au niveau 8 de la chaîne 348 (I). Elle a en outre rendu sa décision sans frais (II).

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

« 1. Madame [...] (recte : [...]) M. _____ (ci-après également : « la recourante ») travaille à la Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après également : « DGES », « l'autorité d'engagement » ou « l'intimée ») au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) depuis le 1er janvier 2008.

2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « secrétaire », colloquée en classes 15-18 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 90'457.- (échelle 2008).

3. Par avenant du 29 décembre 2008, la recourante a été informée de sa nouvelle classification, soit qu'elle exerce l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » et que son poste est colloqué au niveau 7 de la chaîne 348, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 89'959.- (selon échelle 2008).

4. Par acte du 3 février 2009, la recourante estime que sa collocation s'est faite de manière arbitraire. Elle s'interroge sur la façon dont son poste a été classé, étant donné qu'elle ne possède pas de cahier des charges. Par conséquent, elle conteste l'emploi-type ainsi que le niveau de fonction qui lui ont été attribués et demande à ce que lui soient octroyés soit l'emploi-type d' « assistante ressources humaines (RH) » (fiche n° 132215) soit celui de « conseillère RH » (fiche n° 13206), ainsi que le niveau 8. De plus, elle estime que son droit d'être entendue ainsi que son droit à l'information ont été violés.

5. Dans ses déterminations du 9 février 2011, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après « la DCERH » ou « la Délégation ») propose d'admettre partiellement ce recours en attribuant l'emploi-type « d'assistante RH » avec une collocation au niveau 7 de la chaîne 348. En cas de divergence entre l'autorité d'engagement et le Service du personnel, c'est la DCERH qui arbitre et rend ses propres déterminations.

6. La recourante a encore déposé des déterminations finales le 25 mars 2011. Elle y précise que le SPEV a accepté une modification de son emploi-type et lui a attribué celui d' « assistante RH » en juillet 2010, mais pas une collocation de son poste à un niveau supérieur. Par conséquent, elle réitère sa demande d'être colloquée au niveau 8, voire au 9 de la chaîne 348. Elle estime de plus que « [s]a cause met en jeu une ou plusieurs inégalité de traitement » (déterminations finales, p. 5).

Elle sollicite, en outre, diverses mesures d'instruction (déterminations finales p. 8). »

c) En droit, la Commission a d'abord rejeté les griefs invoqués par l'intimée tendant à la violation du droit d'être entendue et du droit à l'information, la procédure par devant elle étant de nature à guérir un éventuel vice. Avant d'entamer son analyse, la Commission a préalablement considéré que son examen se fonderait sur le descriptif

détaillé de l'activité fourni par la DCERH, le cahier des charges révisé au 9 septembre 2008 n'étant ni signé ni daté. Elle a cependant précisé que la consultation dudit cahier des charges était nécessaire pour approfondir l'examen. Suite à l'analyse des emplois-types de « gestionnaire de dossiers spécialisés », d'« assistant-e RH » et de « conseiller RH », la Commission est parvenue à la conclusion que celui d'« assistant-e RH » correspondait au mieux aux activités de l'intimée. Ce point avait d'ailleurs été admis par le recourant, lequel avait proposé de colloquer le poste de l'intimée dans le groupe 2 « gestion administrative » du domaine n° 3 « administration générale - gestion, conseil et contrôle », et dans la chaîne 348 dite « gestion spécialisée de dossiers ». La chaîne précitée comprenant les niveaux 7 à 9, et l'intimée revendiquant le niveau 8, la Commission a analysé les compétences requises aux niveaux 7 et 8 pour aboutir au résultat selon lequel le poste de l'intimée correspondait au niveau 8 de la chaîne 348. Examinant ensuite le grief relatif à la violation du principe de l'égalité de traitement, la Commission a limité son examen à celui de la cohérence transversale. Elle a comparé le poste occupé par l'intimée à ceux de deux autres postes d'« assistante RH », le premier au sein du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après : le SESAF), colloqué au niveau 7, et le second au sein du CHUV, colloqué au niveau 8 de la chaîne 348. La Commission a également procédé à une comparaison avec le poste d'« assistante RH » au sein du Service de prévoyance et d'aide sociale (ci-après : le SPAS), colloqué au niveau 8 de la chaîne 348. Il est ressorti de ces comparaisons que la collocation du poste de l'intimée au niveau 8 était cohérente. Finalement, la Commission a rejeté les mesures d'instruction requises par l'intimée.

2. a) Par mémoire de recours motivé déposé le 23 décembre 2011, le recourant, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : la DCERH), a saisi le Tribunal de céans et a pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes :

« 1. La décision rendue le 27 juin 2011 et notifiée le 1^{er} décembre 2011 (sic !) par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée ;

2. La collocation du poste d' « assistante ressources humaines » à la Direction générale de l'enseignement supérieur au niveau 7 de l'échelle des salaires est confirmée. »

Le recourant a produit un bordereau de pièces à l'appui de son recours, contenant la décision attaquée, un extrait du descriptif des fonctions (chaîne 348), le descriptif détaillé de l'activité de l'intimée ainsi que son cahier des charges dans sa version révisée au 9 septembre 2008, et quatre cahiers des charges d' « assistant-e RH ».

b) Par courriers du 14 août 2012, le Tribunal de céans a informé l'intimée du dépôt du recours de l'ETAT DE VAUD et a fixé un délai au 14 septembre 2012 pour que les parties se déterminent sur ledit recours.

c) Par courrier du 27 août 2012, la Commission a confirmé les motifs de sa décision rendue le 27 juin 2011.

d) Par courrier du 14 août 2012, l'intimée a fait parvenir au Tribunal ses déterminations. Elle a déclaré maintenir sa position précédemment exprimée dans des courriers du 2 février 2009 et du 25 mars 2011, dont elle a transmis des copies.

e) Par courriers du 11 avril 2013, le Tribunal a informé les parties qu'il adressait une copie de la réponse de l'intimée, ainsi que des pièces, au recourant. Un délai de trente jours a été imparti à ce dernier pour qu'il se détermine sur ladite réponse. Le Tribunal a finalement indiqué qu'une audience serait prochainement fixée, à moins que les deux parties y renoncent expressément dans un délai de vingt jours.

f) Par courrier du 19 avril 2013, l'intimée a signifié au Tribunal qu'elle prenait acte de la fixation prochaine d'une audience et qu'elle serait indisponible pour raisons médicales du 2 mai 2013 au 25 mai 2013.

g) Par courrier daté du 2 mai 2013, le Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : le SPEV) a informé le Tribunal de céans qu'il renonçait expressément à la tenue d'une audience.

h) Par courrier du 28 mai 2013, le Tribunal a imparti à l'intimée un délai au 17 juin 2013 pour qu'elle lui communique sa volonté qu'une audience soit fixée.

i) Par courrier du 31 mai 2013, l'intimée a indiqué au Tribunal qu'elle ne s'opposait pas au fait qu'une audience ne soit pas tenue.

3. a) Les parties ayant renoncé à la fixation d'une audience, le Tribunal a tenu une audience de délibérations le 5 mai 2015 et a pris sa décision.

EN DROIT :

I. a) Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission.

A teneur de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. 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 cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient d'appliquer ces règles, notamment l'article 95 LPA-VD relatif au délai de recours (30 jours), et l'article 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi,

consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), au titre de dispositions complémentaires applicables par analogie.

b) En l'espèce, la décision attaquée 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'article 19 al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (Tribunal fédéral, 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3).

Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles gouvernant le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au Tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c).

Il en découle que le Tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (BOVAY Benoît *et al.*, Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, n. 1 *ad art.* 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le Tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (*cf.* par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus.

III. **a)** Dans son mémoire, le recourant ne conteste que le niveau de fonction attribué au poste de l'intimée. Il a en effet partiellement admis le recours de l'intimée dans ses déterminations du 9 février 2011, en ce sens que le poste de l'intimée correspond à l'emploi-type d'« assistant-e RH » avec une collocation au niveau 7 de la chaîne 348. Dès lors que l'intimée requiert le niveau 8 de cette même chaîne, seul reste litigieux le niveau de fonction de son poste.

Le recourant invoque en premier lieu la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation. Il estime que la Commission n'aurait pas dû attribuer le niveau 8 de la chaîne 348 au poste de l'intimée, mais le niveau 7 de cette même chaîne.

b) L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique (BOVAY Benoît, *Procédure administrative*, Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre

de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. 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.

En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (BOVAY, *Procédure administrative vaudoise annotée*, n. 2.2 ad art. 76 et les réf.).

De manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102, consid. 4a).

S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD (art. 5 al. 6 Décret).

Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressée et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) *la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification*

arrêtée par le Conseil d'Etat (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008).

Pour les besoins de l'analyse, l'on reprendra ici les caractéristiques propres aux niveaux 7 et 8 telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, p.9). La Commission précise dans sa décision que ces deux niveaux étant sur de nombreux points comparables, un nombre appréciable de compétences sont identiques. Seules les différences sont par conséquent mises en évidence :

- « - *compétences professionnelles : au niveau 7 un savoir-faire spécialisé est requis, alors qu'au niveau 8 ce savoir-faire doit être approfondi ;*
- *compétences personnelles : au niveau 7, l'indépendance du titulaire du poste concernant l'organisation est assez faible et ses décisions ne peuvent avoir que de faibles répercussions. Au niveau 8, l'indépendance par rapport à l'organisation est, cette fois-ci, moyenne et l'impact des décisions du titulaire est assez faible. Les tâches et /ou situations sont moyennement diversifiées au niveau 7 et assez diversifiées au niveau 8 ;*
- *compétences sociales : le niveau 7 prévoit la résolution de problèmes assez simples au sein de petits groupes. Au niveau 8, les problèmes sont en principe résolus au sein de grands groupes ;*
- *conduite : seule une éventuelle activité de conseil est prise en compte dans le descriptif des fonctions, une activité de conduite à proprement parler n'est ainsi pas prévue pour les niveaux examinés ici. Dans l'éventualité où une telle fonction de conseil est exercée, celle-ci se fait à des degrés très simples au niveau 7 et simples au niveau 8. »*

c) ca) En l'espèce, c'est à juste titre que la Commission a relevé que les compétences professionnelles requises aux niveaux 7 et 8 se distinguent par le savoir-faire exigé. Elle a considéré que la longue expérience de la recourante au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après : l'ACV), sa collaboration dès 2002 dans différents services s'orientant toujours dans le domaine des ressources humaines, ainsi que les nombreuses formations continues qu'elle avait suivies, suffisaient pour admettre que son savoir-faire était « approfondi » et pour colloquer son poste au niveau 8 de la chaîne 348. Le recourant estime pour sa part que l'expérience professionnelle a trait à la personne et non au poste. Le savoir-faire requis par le poste compte tenu des activités concrètes à effectuer serait déterminant. Ainsi, la Commission aurait dû se demander quel type de savoir-faire est indispensable à l'exercice de la fonction. Sur cette base, le recourant conclut que le poste de l'intimée ne relève que de la logistique pure et ne nécessite pas des connaissances particulièrement pointues en matière de ressources humaines, de sorte que le savoir-faire exigé doit être qualifié de « spécialisé » et non d'« approfondi ».

Le savoir-faire se définit par les « *connaissances pratiques indispensables à l'exercice de la fonction, généralement acquises en dehors de formations* » (pièce G14, catalogue des critères GFO, p. 2, in Bordereau des pièces générales produites). En l'espèce, le Tribunal de céans ne rejoint pas l'analyse faite par le recourant. Le cahier des charges du poste de l'intimée requiert, en sus d'une expérience dans le domaine des RH, des connaissances légales de la LPers-VD, ainsi que « *de bonnes connaissances des procédures administratives en particulier entre départements et pour les dossiers devant être présentés au CE* ». Il ne fait nul doute que le titulaire du poste de l'intimée doit disposer de telles connaissances pratiques pour « *s'occuper de la formation et de la mise à jour des connaissances des CO RH suite à des modifications légales, réglementaires ou des changements de pratiques* » et pour « *contrôler que le travail des Ecoles soit conforme aux nouvelles dispositions en vigueur* ». Ainsi, l'on peut considérer que le savoir-faire exigé par le poste est « approfondi », et non simplement « spécialisé ». Il importe aussi de

préciser que le recourant avait précédemment reconnu que cette exigence était remplie. En effet, dans ses déterminations du 9 février 2011 au stade du recours devant la Commission, il a admis que s'agissant de ce critère, le niveau 8 était ouvert au titulaire du poste de l'intimée. Ainsi, il n'est pas choquant d'admettre que le poste de l'intimée requiert un savoir-faire « approfondi », correspondant au niveau 8 de la chaîne 348.

cb) Au niveau des compétences personnelles, et plus particulièrement du degré d'indépendance confié au poste de l'intimée, la Commission a estimé que celle-ci pouvait être qualifiée de « moyenne », en raison des responsabilités qu'impliquent la gestion des dossiers du personnel enseignant, administratif et techniques, et de l'autonomie dont elle dispose dans la gestion des cas de maladie et d'absence. Elle a par ailleurs considéré que le titulaire du poste de l'intimée disposait d'une marge de manœuvre « moyenne », du fait qu'il est amené à remplacer le responsable de l'Unité RH lors de son absence. Le recourant critique cette appréciation. Analysant le descriptif détaillé de l'activité du titulaire du poste de l'intimée, il parvient à la conclusion que l'indépendance exigée par le poste est « assez faible » et correspond donc au niveau 7.

Au vu de la motivation sommaire résultant de la décision attaquée, il convient de reprendre l'analyse du recourant point par point afin de vérifier que la Commission n'a pas violé le droit en attribuant le niveau 8 au poste de l'intimée.

S'agissant de la gestion des dossiers des collaborateurs, il convient, à titre liminaire, d'éclaircir le point de savoir quelle est l'étendue des activités du titulaire du poste de l'intimée. En effet, le recourant prétend que les écoles regroupées au sein de la DGES, à savoir la Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD), la Haute école d'art et de design (ECAL) et la Haute école de Santé VAUD (HESAV), disposent d'une autonomie importante, *« dès lors qu'elles gèrent elles-mêmes toutes les questions en matière de ressources humaines, sans que la DGES - soit [l'intimée] notamment - n'ait à intervenir. Tous les dossiers du personnel enseignant et administratif des écoles sont donc directement*

gérés au seins des écoles, la DGES n'étant même pas informée des affaires courantes ». La Commission a en revanche estimé que le personnel de la DGES comprenait tant le personnel enseignant, qu'administratif et technique. Un courriel produit par l'intimée lors de la procédure de recours devant la Commission (Pièce 7 du bordereau de pièces de l'intimée produit à l'appui de ses déterminations finales du 25 mars 2011) corrobore ce fait. De plus, tant le descriptif détaillé de l'activité (pièce 3 du bordereau de pièces produit par le recourant) que le cahier des charges dans sa version révisée du 9 septembre 2008 (pièce 4), font état de la gestion de dossiers « *des collaborateurs de la DGES (administratifs, enseignants, assistants, chargés de cours, intervenant)* » ou de « *personnel enseignant et de l'ECAL* ». Au vu de ces éléments, le Tribunal se rallie à la version retenue par la Commission, dès lors que les seules allégations du recourant ne suffisent pas à démontrer le contraire.

Pour cette tâche de gestion de dossiers des collaborateurs, le recourant prétend que l'intimée ne pourrait rien décider quant à la manière de traiter une situation concrète. Elle ne ferait en outre « *qu'office d'intermédiaire dans la transmission des autres dossiers qu'elle se charge de réceptionner et de transmettre au SPEV notamment* ». Il n'y aurait là aucune autonomie ni prise d'initiative possibles. Le Tribunal constate cependant que cette même tâche, qui représente 40% de l'ensemble des tâches confiées au titulaire du poste de l'intimée, consiste aussi à « *proposer de nouvelles procédures de travail, si nécessaire, en vue d'une plus grande efficacité de l'unité* ». Cet élément suppose une certaine prise d'initiative de la part de l'intimée dans la recherche de nouvelles solutions. Il est également prévu que le titulaire du poste soit amené à traiter directement avec le/la Directeur/trice général/e dans son domaine de compétence, lequel/laquelle fait d'ailleurs partie des interlocuteurs mentionnés dans le cahier des charges du poste. Il ne fait ainsi aucun doute qu'au vu de l'autonomie dont dispose l'intimée, son poste bénéficie d'une indépendance « moyenne » vis-à-vis de l'organisation. En témoigne le vocabulaire utilisé dans le descriptif détaillé de l'activité, lequel mentionne expressément qu'il s'agit d'une gestion « autonome » des dossiers. Il en va de même du cahier des charges, qui

indique que le titulaire du poste doit « *gérer de manière indépendante les dossiers du personnel* ». A ce stade de l'analyse, le Tribunal de céans estime donc que la Commission a correctement fait usage de son pouvoir d'appréciation en admettant une indépendance « moyenne » du poste de l'intimée.

Le descriptif détaillé de l'activité prévoit également que le titulaire du poste doit « *assister le responsable de l'Unité ressources humaines et le remplacer lors de son absence dans la gestion courante des dossiers RH et des dossiers relevant des missions générales de la DGES* ». Le recourant estime à cet égard que l'on ne saurait raisonnablement soutenir que l'intimée puisse remplacer son supérieur hiérarchique dont le poste est colloqué au niveau 13 « *dans tous les cas de figure* ». Le Tribunal constate que l'interprétation du recourant est erronée sur ce point. En effet, le remplacement dont il est question ne concerne que la gestion courante, ce que le cahier des charges précise en ces termes : « *en l'absence du responsable RH, assurer la coordination et le suivi des dossiers et, dès son retour, le tenir informé de tous les événements significatifs* ». Force est de constater que dans l'accomplissement de cette tâche, l'intimée doit prendre des décisions, certes liées à la gestion courante, mais qui demandent une plus grande autonomie, notamment quant au fait d'apprécier si un événement est « *significatif* » ou non. L'on constate par conséquent que lorsque le titulaire du poste de l'intimée est chargé de remplacer le responsable RH, il dispose d'une certaine autonomie qui confère au poste une indépendance « moyenne » dans l'organisation, ce d'autant plus qu'il peut traiter directement avec le/la Directeur/trice général/e dans son domaine de compétence.

Une autre tâche du titulaire du poste de l'intimée est celle consistant à « *assister le responsable RH dans la gestion des dossiers relatifs à des litiges juridiques, s'assurer du respect des délais et des règles essentielles de procédure, répondre de manière autonome aux questions en l'absence du RH* ». Le recourant relève que toutes les questions spécifiques sont généralement déléguées au SPEV, de sorte que

la DGES ne gère pas elle-même les litiges juridiques. Sur ce point, le recourant a raison. En effet, si tant est que l'intimée ait à remplir une telle tâche, son autonomie est nettement limitée, dès lors que son rôle ne consiste qu'à « assister » le responsable RH. Au demeurant, l'autonomie requise pour s'assurer du respect des délais et des règles essentielles de procédure est à l'évidence plutôt réduite. Le Tribunal constate par conséquent que cette tâche ne confère pas au poste une indépendance « moyenne » permettant d'admettre le niveau 8 de la chaîne 348.

Il est encore prévu par le descriptif détaillé de l'activité que le titulaire du poste doit « *coordonner les procédures de recrutement. Superviser les dossiers de candidature, procéder à un premier tri et à l'analyse des dossiers, préparer un tableau de compte-rendu à l'attention du RH, organiser le recrutement et traiter la correspondance y relative. Constituer les dossiers d'engagement. Etablir les FSI* ». A ce sujet, le recourant invoque que le temps consacré à cette tâche (5%) prouve que ces « *activités sont uniquement exécutées pour le personnel de la DGES et non pour les écoles* ». Cet argument n'emporte pas la conviction du Tribunal. Quand bien même le recrutement ne concernerait que le personnel de la DGES (17 ETP), lorsque le titulaire du poste de l'intimée doit effectuer ces tâches, son autonomie est importante et confère au poste une indépendance « moyenne ». Il lui appartient en effet d'effectuer un tri, d'analyser les dossiers et d'organiser le recrutement. Le temps consacré à cette tâche n'est pas non plus déterminant pour apprécier le degré d'indépendance du poste. Il est évident que si le recrutement ne concerne que le personnel de la DGES, cette tâche ne peut représenter un taux élevé. Il n'en demeure pas moins que lorsqu'elle doit être accomplie, même si ce n'est qu'à raison de 5%, l'autonomie dont dispose le titulaire du poste confère à ce dernier une indépendance « moyenne » relevant du niveau 8.

La gestion de façon autonome des cas de maladie et des absences en lien direct avec le « Case Manager » du SPEV est aussi une tâche prévue par le descriptif détaillé de l'activité, ainsi que par le cahier des charges, lequel indique que le titulaire du poste doit « *gérer le suivi*

des cas maladie et de la gestion des absences (Ré-Agir) ». Sur ce point, le recourant estime qu'il s'agit d' « *une activité usuelle de tout collaborateur qui s'est vu attribuer l'emploi-type additionnel « correspondant ressources humaines »* », et que le rôle de l'intimée est principalement d'informer le secteur « *case management* » du SPEV. La Commission a quant à elle considéré que l'indépendance du poste était « *moyenne* » en raison de l'autonomie dont disposait l'intimée dans cette tâche. Le Tribunal se rallie à cette appréciation. Le descriptif détaillé de l'activité indique expressément que la tâche consiste à « *gérer de façon autonome* » et non, comme le prétend le recourant, uniquement à « *relayer l'information aux personnes compétentes* ». En outre, le titulaire du poste de l'intimée est en lien direct avec le SPEV, il ne lui incombe pas d'en référer à son supérieur hiérarchique direct, de sorte que l'on peut admettre une indépendance « *moyenne* » du poste dans l'organisation. Par ailleurs, le fait de « *gérer* » les absences et les cas de maladies implique forcément une certaine autonomie dans l'organisation de l'unité, notamment s'agissant de la redistribution des tâches d'un collaborateur absent ou malade. Ainsi, le Tribunal est d'avis que s'agissant de cette activité, le poste de l'intimée bénéficie d'une indépendance « *moyenne* ».

Enfin, les tâches consistant à « *assurer la formation des apprentis en stage au sein de la DG/DGES* » et à « *organiser la formation des collègues du secrétariat RH et former les nouveaux collaborateurs des Ecoles ayant des tâches liées à la gestion des ressources humaines. Organiser cette formation par la mise en place d'un stage au sein de l'URH* » confèrent également une indépendance « *moyenne* » au poste de l'intimée. S'il est vrai, comme le soulève le recourant, qu'il appartient à chaque collaborateur de « *fournir un appui et un coaching à un nouveau collègue* » pour lui expliquer son activité, la tâche de l'intimée va en revanche au-delà, puisqu'elle consiste à organiser un stage au sein de l'unité. Ce stage ne s'adresse en outre pas seulement aux collaborateurs de la DGES, mais à tous les nouveaux collaborateurs des Ecoles ayant des tâches de gestion des RH. L'organisation d'un tel stage requiert que le titulaire du poste fasse preuve d'une certaine autonomie, de sorte qu'il ne fait aucun doute que le poste bénéficie à cet égard d'une indépendance

« moyenne » dans l'organisation. Quant à la tâche de formation des apprentis, l'autonomie dont bénéficie le titulaire du poste de l'intimée s'illustre par le fait qu'il doit préparer des programmes de formation et exercer la tâche d'expert aux examens.

Au niveau des compétences personnelles, le niveau 8 exige encore que le titulaire du poste ait des tâches « assez diversifiées ». La Commission a considéré que tel était le cas en l'espèce, bien que toutes les tâches aient trait aux RH. Pour sa part, le recourant estime que l'intimée n'accomplit pas ces tâches pour la DGES dans sa totalité, mais principalement pour les collaborateurs du service. Ceci ne permettrait pas de considérer que les tâches auxquelles elle fait face sont « assez diversifiées ». Cet argument ne saurait être retenu. Le titulaire du poste de l'intimée peut en effet être confronté à des tâches « assez diversifiées », nonobstant le nombre de personnes que comporte le service. C'est précisément le cas de l'intimée qui, comme le relève la Commission, doit exercer de nombreuses tâches. Elle est en outre confrontée à des situations diverses, notamment du fait qu'elle traite avec les nouveaux collaborateurs RH des Ecoles, avec le SPEV ou encore avec l'ensemble des directeurs, directrices et responsables d'institutions dépendant de la DGES. Le Tribunal de céans se rallie par conséquent à l'appréciation de la Commission admettant que les tâches auxquelles fait face le titulaire du poste de l'intimée sont « assez diversifiées » et correspondent au niveau 8.

cc) S'agissant des compétences sociales, le recourant estime que le rôle de l'intimée relève plus de la coordination de dossiers, que de la prise de décisions ; la résolution de problèmes serait donc moindre. La Commission a quant à elle considéré que l'intimée s'adressait plutôt à de petits groupes, mais avait affaire à une diversité d'interlocuteurs. Elle a également relevé que le titulaire du poste de l'intimée ne s'adresse pas en permanence à des gens ayant les mêmes connaissances qu'elle, et que, de ce fait, les problèmes qu'elle doit résoudre ne peuvent pas être considérés comme « assez simples », mais au moins comme étant « simples ».

Le Tribunal constate que les problèmes qu'est susceptible de rencontrer l'intimée peuvent relever d'une certaine complexité, allant au-delà de problèmes « assez simples ». En effet, dans l'accomplissement de sa tâche de formation des apprentis par exemple, des problèmes relativement complexes peuvent selon toute vraisemblance survenir. De même, le fait que le titulaire du poste de l'intimée doive « *veiller à ce que l'ensemble des collaborateurs respectent l'aménagement du temps de travail prévu et répondre aux questions y relatives* » peut l'amener à devoir résoudre des problèmes, notamment d'organisation, voire de discipline. S'il est vrai que la résolution de problèmes résultant de la formation des apprentis n'intervient pas au sein d'un grand groupe, il n'en va pas de même de problème pouvant survenir parmi l'ensemble des collaborateurs, qui représente sans nul doute un « grand groupe », conformément à l'exigence du niveau 8. A toutes fins utiles, le Tribunal relève que la difficulté du problème soulevé devrait primer la taille du groupe concerné. Par conséquent, force est d'admettre que, s'agissant des compétences sociales, la Commission n'a pas violé le droit en considérant que les exigences requises par le poste de l'intimée correspondaient au niveau 8.

cd) La dernière compétence permettant de distinguer les niveaux 7 et 8 est celle relative à l'activité de conseil, dès lors qu'aucune compétence de conduite à proprement parlé n'est prévue par les deux niveaux concernés. Au niveau 7, l'activité de conseil intervient à des niveaux « *très simple et opérationnel* », alors qu'elle doit s'effectuer à des niveaux « *simple et opérationnel* » au niveau 8. Ce n'est donc pas l'existence ou non d'une activité de conseil en tant que telle qui distingue ces deux niveaux, mais plutôt le « *degré de difficulté et/ou de diversité du soutien (niveau des conseils prodigués)* » (pièce G14, p. 11, catalogue des critères GFO, in Bordereau des pièces générales produites). En ce sens, le recourant se méprend lorsqu'il prétend que « *le poste d'assistant RH de la DGES n'est pas un poste de « conseil ».* » En effet, l'activité de conseil exigée par le poste se retrouve notamment dans la tâche consistant à « *proposer de nouvelles procédures de travail, si nécessaire, en vue d'une*

plus grande efficacité de l'unité » ou dans celle relative au tri des dossiers de candidature. Le rôle d' « *interface entre différents interlocuteurs*, que le recourant lui-même prête au titulaire du poste de l'intimée, permet précisément de considérer que le niveau de ses conseils correspond au niveau 8. En effet, c'est bien parce que le titulaire du poste fait le lien entre différents interlocuteurs que son niveau de conseil est « simple » et non « très simple ». Partant, il ne paraît pas arbitraire de considérer que l'activité de conseil exigée par le poste correspond au niveau 8 de la chaîne 348.

Il découle des éléments qui précèdent que la Commission n'a pas violé le droit en concluant à la collocation du poste de l'intimée niveau 8 de la chaîne 348. Le premier grief invoqué par le recourant est par conséquent rejeté.

IV. a) Le recourant reproche finalement à la Commission d'avoir constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. Il a produit le descriptif du cahier des charges de quatre postes et semble soulever - implicitement à tout le moins - le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'ACV résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après.

Traitant déjà de l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission a comparé le poste de l'intimée avec trois postes d' « assistante RH » de la chaîne 348, le premier au sein du SESAF, colloqué au niveau 7 (pièce 5), le second au sein du CHUV, colloqué au niveau 8 (pièce 8), et le dernier au sein du SPAS, colloqué au niveau 8 (pièce 7). Elle en a conclu que les tâches exercées par le titulaire du poste de l'intimée étaient plus variées que celles du premier poste comparé et qu'elles impliquaient plus de responsabilités. Il est en outre ressorti de la comparaison effectuée avec le second poste, que les activités exercées étaient semblables, ce qui justifiait la collocation des deux postes au même niveau. Finalement, la Commission a estimé que, à l'instar du titulaire du poste comparé,

l'intimée détenait un « rôle clé » ne justifiant pas des collocations différentes entre ces deux postes.

Le recourant critique l'analyse faite par la Commission ainsi que le résultat auquel elle parvient. Il procède en outre à une nouvelle comparaison avec le poste d'« assistante RH » au sein du Service des forêts, de la faune et de la nature (ci-après : le SFFN), colloqué au niveau 7 de la chaîne 348. La mission générale de ce poste est la suivante (pièce 6) :

- « - Assurer la gestion administrative des ressources humaines du service, doté de plus de 100 ETP.
- Assister le chef de service dans ses tâches de communication.
- Assurer la suppléance du secrétariat de direction du service. »

Selon le recourant, ces deux postes méritent une collocation de même niveau.

b) La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (BOVAY, *Procédure administrative*, p. 395 et les réf.).

Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de

manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1).

Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, consid. 2).

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un

système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4).

c) En l'espèce, le Tribunal rejoint l'analyse faite par la Commission s'agissant du poste d' « assistante RH » au sein du SESAF et colloqué au niveau 7 (pièce 5). En effet, le cahier des charges du poste comparé est moins étoffé que celui de l'intimée. Aucune délégation de compétences n'est par exemple prévue, contrairement au cahier des charges du poste de l'intimée qui prévoit, entre autres, qu'elle peut signer pour ordre en l'absence du responsable RH ou assumer une tâche de représentation quand elle « *remplace la Responsable des apprenants de la DGES lors des séances de coordination du département en cas d'absence* ». De plus, la titulaire du poste comparé est amenée à remplacer l'adjoint RH du SESAF, alors que l'intimée remplace le responsable de l'Unité RH de la DGES. Finalement, la notion d'autonomie est nettement moins prégnante s'agissant des activités de la collaboratrice du SESAF, lesquelles ont trait plutôt à la collaboration et à l'exécution, qu'à la gestion et au suivi, comme cela ressort du cahier des charges du poste de l'intimée. Ainsi, la titulaire du poste d' « assistante RH » au SESAF est tenue de « *collaborer à la gestion du temps de travail des employés de l'Office et des services régionaux* » alors que l'intimée doit « *veiller à ce que l'ensemble des collaborateurs respectent l'aménagement du temps de travail prévu et répondre aux questions y relatives* ». En outre, l' « assistante RH » du SESAF doit « *contribuer à la formation d'un apprenti* », alors que l'intimée est chargée d' « *assurer la formation des apprenti(e)s* » et assume la fonction d'experte aux examens. Au vu de ces éléments, le Tribunal est d'avis que la collocation de ces deux postes à des niveaux différents n'est pas choquante.

Les deux autres comparaisons effectuées par la Commission concernant des postes d' « assistante RH » colloqués au niveau 8, au sein du CHUV (pièce 8), respectivement du SPAS (pièce 7), ne permettent pas non plus de remettre en cause l'appréciation de la Commission. En effet, l'on relèvera que c'est aussi la gestion administrative des dossiers du personnel qui occupe principalement les collaboratrices de ces deux

postes. De plus, s'agissant du « rôle clé » qu'exercerait du titulaire du poste au sein du SPAS, le Tribunal constate que c'est également le cas du titulaire du poste de l'intimée, dont l'une des tâches est de « *proposer de nouvelles procédures de travail, si nécessaire, en vue d'une plus grande efficacité de l'unité* ». Partant, le Tribunal fait sien l'avis de la Commission selon lequel les tâches de ces postes sont semblables, bien qu'elles soient formulées différemment. Il est ainsi cohérent de colloquer ces trois postes au même niveau.

Finalement, s'agissant du poste que le recourant propose de comparer et sur lequel la Commission ne s'est pas prononcée, à savoir celui d'« assistante RH » au sein du SFFN, colloqué au niveau 7 de la chaîne 348 (pièce 6), le Tribunal de céans est d'avis que ces deux postes sont dissemblables et ne méritent pas d'être colloqués au même niveau. S'il est vrai que l'activité principale du titulaire du poste comparé consiste également en la gestion administrative des ressources humaines du service, et qu'il lui incombe aussi, en cas d'absence de son supérieur hiérarchique, de le remplacer, il n'en demeure pas moins que l'activité de conseil n'est pas aussi étendue que celle du titulaire du poste de l'intimée, voire même inexistante. Il en va de même des attributions liées à l'organisation de la formation des nouveaux collaborateurs ou des apprentis, puisqu'il n'appartient par exemple pas au titulaire du poste comparé de mettre en place un stage afin de former les nouveaux collaborateurs, ni de préparer le programme de formation des apprentis. Partant, la collocation du poste de l'intimée à un niveau plus élevé est justifiée.

Il résulte de ce qui précède que l'examen de la Commission ne prête le flanc à la critique ni sous l'angle du grief de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ni sous celui de la violation de l'égalité de traitement.

V. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 348, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter

intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés.

Les frais de deuxième 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), qui succombe.

L'intimée n'ayant pas engagé de frais de représentation, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens.

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

- I.** Le recours de l'ETAT DE VAUD est rejeté ;
- II.** La décision rendue le 27 juin 2011 par 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 ETAT DE VAUD et sont compensés par l'avance de frais effectuée ;
- IV.** Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Le président :

La greffière :

Benoît MORZIER, v.-p.
ZUFFEREY

Charlotte

Du 30 septembre 2015

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés ce jour aux parties.

Appel : Un appel au sens des articles 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.

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 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 motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :