

VD_FINDINFO Décision / 2014 / 985 vom 31. Oktober 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-10-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2014___985

FR: VD_FINDINFO Décision / 2014 / 985 du 31 octobre 2012

IT: VD_FINDINFO Décision / 2014 / 985 del 31 ottobre 2012

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT | 8 Cst., 9 Cst., 23 LPers-VD, 24 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

Erwägungen

E. 3

et 7).

E. 5

L'autorité d'engagement a déposé ses déterminations en date du 17 janvier 2012, en proposant le rejet du recours et le maintien de la collocation du recourant au niveau 10 de la chaîne 162.

E. 6

En date du 20 février 2012, le recourant a déposé des déterminations finales. Il relève que son cahier des charges n'est pas actualisé. Au surplus, il maintient ses conclusions.

E. 7

a. Par courrier daté du 1^{er} juin 2012, la Commission a requis de l'intimé des renseignements complémentaires à titre de mesure d'instruction. b. En date du 3 juillet 2012, l'intimé a fourni les renseignements requis. Le recourant a déposé des observations y relatives par courrier du 24 août 2012. En droit, la Commission a d'abord rejeté le grief tiré d'une violation du droit d'être entendu au motif qu'elle jouissait d'un plein pouvoir d'examen. En ce qui concerne les griefs de la violation du droit à l'information et du droit de la personnalité, la Commission a relevé qu'ils avaient en réalité trait à la violation du droit d'être entendu, dont la procédure devant elle était de nature à guérir un éventuel vice. L'autorité a ensuite comparé de manière systématique les différences existantes entre les niveaux 10 et 11, telles qu'elles ressortaient du descriptif des fonctions de la chaîne 162. A la suite d'une lecture croisée de ce descriptif et du cahier des charges du recourant, l'autorité a conclu que le poste de ce dernier remplissait les exigences du niveau 10. En ce qui concerne le grief de l'égalité de traitement, la Commission a tout d'abord comparé le poste du recourant, à l'interne du CHUV, avec ceux d'un responsable de recherche au Département formation et recherche (chaîne 162, niveau 10), et d'une responsable de recherche travaillant au Département de médecine (chaîne 162, niveau 11). Ensuite, elle a procédé à une comparaison transversale avec un responsable de recherche à l'Université de Lausanne (UNIL) (chaîne 162, niveau 11), un statisticien au SCRIS (chaîne 162, niveau 11) et avec un archéologue de l'UNIL (chaîne 273, niveau 11), pour conclure que le principe de

l'égalité de traitement n'avait pas été violé. Enfin, la Commission a rejeté les mesures d'instruction requises au motifs qu'elles étaient trop générales et que le dossier était suffisamment complet pour permettre une analyse de la collocation du recourant. 2. a) Par mémoire de recours motivé du 18 février 2013, H. _____ a pris les conclusions suivantes: « I. Le recours est admis. II. La décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM le 28 octobre 2012 est modifiée en ce sens que l'autorité d'engagement est astreinte à modifier l'avenant du 29 décembre 2008, en me colloquant dans l'emploi-type responsable de recherche, au niveau 11 de la chaîne 162, ceci avec effet à compter du 1^{er} décembre 2008 ». A l'appui de son recours, le demandeur a sollicité l'audition de témoins, afin d'apporter la preuve que son activité n'avait pas changé entre le moment de la bascule DECFO-SYSREM et celui où ses collègues se sont vu attribuer le niveau 11. b) Par courrier du 11 juin 2013, la Commission a confirmé les motifs de sa décision. c) Dans son mémoire de réponse du 5 août 2013, 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. 3. a) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 12 décembre 2013, les témoins Z. _____ et B. _____ ont été entendues. Leurs propos sont repris en substance ci-après : aa) Z. _____, responsable de recherche, a été engagée en février 2009 par le CHUV, et colloquée en classe 10. Depuis juillet 2012, elle est en classe 11. Ce changement de classe, selon le témoin, n'a pas été la conséquence d'un changement d'activité ou d'une expérience supplémentaire, mais plutôt suite à une inégalité de traitement par rapport aux personnes nouvellement engagées, et qui ont été colloquées en classe

E. 11

Le témoin a ensuite précisé que sa supérieure n'avait aucune raison pour refuser ce changement étant donné qu'elle a les mêmes diplômes et la même expérience que ces personnes nouvellement engagées. Selon le témoin, son autonomie a augmenté au fil du temps. Elle travaille actuellement sur une grande enquête, va seule aux réunions avec l'Office fédéral de la santé publique et aux congrès et rédige elle-même les rapports à l'attention de sa supérieure. En parallèle, elle gère toujours d'autres dossiers, de plus en plus avec le temps. Lors de sa promotion en 2012, un nouveau cahier des charges a été établi pour qu'il reflète son travail effectif. Le doctorat n'était pas une exigence, ni au moment de sa candidature, ni lors de sa promotion. Celle-ci n'a pas eu d'effet rétroactif. Le témoin a enfin confirmé que les tâches ajoutées à son cahier des charges correspondent à sa propre activité. ab) B. _____, responsable de recherche, travaille au CHUV depuis 2006 et a été colloquée en classe 10. Aujourd'hui, elle est en classe 11. Le témoin estime également que le changement de niveau de classification en juillet 2012 n'était pas dû à un changement au niveau de son activité, mais plutôt à une inégalité de traitement par rapport aux personnes qui ont remplacé M. H. _____ et Mme I. _____ et qui ont été colloquées en classe 11. Elle a par la suite précisé qu'elle n'a pas de doctorat, mais un Master en économie et management de la santé. B. _____ a ensuite expliqué avoir contesté sa collocation au niveau 10 au moment de la bascule auprès de la Direction du CHUV, mais qu'elle a renoncé de faire recours auprès de la Commission DECFO-SYSREM. En outre, le témoin a relevé qu'un cahier des charges a été établi lors de sa promotion en 2012 ; cette dernière n'a pas eu d'effet rétroactif. Le témoin a enfin précisé que l'augmentation de son autonomie est pour elle une expérience qui s'acquiert au fil des années. b) Un délai au 23 décembre 2013 a été fixé aux parties pour déposer des déterminations finales écrites. 4. a) Le 23 décembre 2013, le Service du personnel a, pour le compte de l'intimé, présenté des observations finales,

concluant au rejet des conclusions du recourant, sous suite de frais et dépens. b) Par mémoire du 23 décembre 2013, le recourant a, par son conseil, confirmé les conclusions de son recours. 5. Une audience de délibérations s'est tenue le 13 mars 2014. 6. L'instruction entreprise a encore permis de compléter l'état de fait de la décision rendue le 31 octobre 2012 par la Commission en ce sens que le recourant a quitté le poste qu'il occupait à la fin du mois de janvier 2012. Il œuvre actuellement pour l'Office fédéral de la santé publique en tant que collaborateur scientifique dans la prévention du tabagisme. 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 cantons dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus. Le Décret renvoie ainsi implicitement aux articles 73 et suivants de la Loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36), dont il sera fait application ci-dessous en complément aux règles générales de procédure administrative vaudoise (art. 23 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. Il est atteint par la décision attaquée et dispose 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 en réforme, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD). II. a) Le recourant se plaint tout d'abord d'une application arbitraire par la Commission des règles cantonales applicables à la fixation d'un salaire, sous l'angle du système DECFO-SYSREM. Il considère notamment que les quatre compétences évoquées en page 6 de la décision attaquée pour distinguer les classifications entre les niveaux 10 et 11 sont sujettes à interprétation. Elles ne reposent sur aucun critère objectif, de sorte que le recourant aurait été victime de l'arbitraire. Ce dernier soutient en effet qu'au regard du descriptif des fonctions de la chaîne 162, il devrait être colloqué au niveau 11. Il fait valoir à cet égard qu'au niveau de la formation, il est au bénéfice des diplômes adéquats et remplit les conditions des niveaux 10 et 11. Le titre de doctorat n'est selon lui pas requis dans la fonction. Il relève en outre qu'à la lecture de son cahier des charges, le savoir-faire requis pour cette activité est particulièrement important. La marge de manœuvre du responsable de recherche au CHUV est importante et l'indépendance dans l'organisation assez grande. Celle-ci, comme le confirment les deux témoins, était allée grandissante au fil des années d'expérience, jusqu'à avoir une supervision très limitée. Dans ces circonstances, c'est au niveau 11 que l'on doit rattacher cette fonction. De plus, le recourant invoque le fait qu'il doit se charger de la présentation à des conférences et séminaires. C'est une activité partielle selon son cahier des charges, dès lors qu'il ne s'agit pas d'une tâche exceptionnelle comme le considère à tort la Commission de recours. Le recourant relève enfin qu'il avait la direction d'enquêteurs travaillant sur l'étude. Ceci ressort d'ailleurs clairement de son cahier des charges. Ainsi, il s'agit bien là de conduite, selon le descriptif de fonction de la chaîne 162 (cf. déterminations du recourant, pp. 2 et 3). b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst. (RS 101), 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 du 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 de l'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 ; ATF 127 I 60, consid. 5a, p. 70 ; 126 I 168, consid. 3a ; 125 I 166, consid. 2a). Par ailleurs, il faut rappeler que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102). c) A titre liminaire, il faut rappeler que le nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, laquelle s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de quatre critères de compétences (professionnelles, personnelles, sociales et de conduite, à savoir diriger, former et conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit dix-sept au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des dix-sept critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondance « points - niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chacun est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en dix-huit niveaux est rendue visible dans la grille des fonctions. Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité, ou sous la forme d'une indemnité ou émoluments. Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). La jurisprudence a précisé à cet égard qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATF 128 V 217 consid. 2). d) En l'espèce, la Commission a considéré qu'au regard du descriptif des fonctions de la chaîne 162 ainsi que du cahier des charges du recourant, ce dernier devait être colloqué au niveau 10. En effet, une majorité d'activités de son cahier des charges ne nécessite pas un savoir-faire approfondi. Un savoir-faire spécialisé en matière de statistiques, de méthodologie et d'informatique est requis pour ce poste. De même, la marge de manœuvre peut être qualifiée d'assez importante. Bien que le recourant réalisait les

travaux avec beaucoup d'indépendance et marge de manœuvre, il est néanmoins supervisé par un responsable de recherche, profil expert, qui lui donne des directives et lignes directrices à suivre. En plus, la suppléance assurée par le recourant n'est que temporaire et ne traduit pas une indépendance assez grande du poste, dans la mesure où il doit renseigner son supérieur sur ses activités durant son absence. La Commission relève encore que les diverses relations entretenues par le recourant visent de petits groupes. La présentation des résultats au congrès annuel de Santé publique suisse ne se produit qu'annuellement et n'est donc, à ce titre, pas représentative de l'activité du recourant. Enfin, à la lecture du cahier des charges du recourant, celui-ci n'effectuait pas de conduite à la date de bascule. En sus de ces considérations, le Tribunal de céans relève, au niveau des compétences professionnelles, que des connaissances spécialisées suffisent pour le poste occupé par le recourant, dans la mesure où il travaille sous la responsabilité d'un responsable de recherche qui bénéficie d'un profil expert et qui lui donne les directions à suivre. Par ailleurs, il est vrai que le poste ne nécessite pas un titre de doctorat selon le descriptif des fonctions de la chaîne 162, mais l'obtention de celui-ci démontre que son titulaire a un savoir-faire approfondi qui lui permettrait d'être colloqué au niveau 11. L'Etat de Vaud relève d'ailleurs, à juste titre, qu'« il est notamment attendu du collaborateur [successeur du recourant] qu'il s'implique dans la gestion de données complexes et la mise en place d'une plateforme online intercantonale. Dès lors, l'exigence du doctorat et ce nouveau champ d'activités justifie pleinement un niveau supplémentaire » (déterminations de l'intimé du 23 décembre 2013, p. 3). Le recourant allègue lui-même que son autonomie a évolué au fil des années, aboutissant à une supervision très limitée. Cette évolution a d'ailleurs été confirmée par les témoignages. Or, cela démontre qu'au moment de la bascule, en décembre 2008, la marge de manœuvre du recourant n'était pas importante et son indépendance dans l'organisation pas assez grande comme l'exige le niveau 11. Ses activités n'ont en effet pas changé entre son engagement à l'Etat de Vaud en 2007 et le moment de la bascule. Il évoluait, selon l'intimé, sous la responsabilité d'un responsable de recherche colloqué au niveau 12, profil expert. Il devait assumer, selon son cahier des charges de juin 2007, « des tâches de recherche et de service sous la responsabilité d'un-e chef-fe de projet et de la responsable de l'unité dans le cadre de l'Unité d'évaluation de programmes de prévention (...); par la suite, le domaine d'activité évoluera en fonction des projets de recherche et des mandats d'évaluation » (p. 1, n° 4). Il sied toutefois de rappeler à ce propos que la situation analysée tant par la Commission que par le Tribunal de céans est celle prévalant au moment de la bascule DECFO-SYSREM, soit en décembre 2008. Si des changements sont intervenus depuis lors, il appartenait au recourant de faire actualiser son cahier des charges, comme les deux témoins l'ont fait, en confirmant que lors de leur promotion en juillet 2012, un cahier des charges a été élaboré pour qu'il soit conforme à leurs activités ajoutées ou réellement exercées. En outre, le descriptif de la chaîne 162 prévoit, pour le niveau 11, une activité de conduite, alors que le niveau 10 n'en prévoit pas. L'Etat de Vaud relève que « par conduite, on entend la capacité à fixer avec eux/elles des objectifs, à encadrer, à orienter, à apprécier, à motiver et/ou à faire prendre des décisions. Cette définition s'adresse essentiellement aux supérieur-e-s hiérarchiques et chef-fe-s de projet (...) » (déterminations de l'intimé du 5 août 2013, pp. 6-7). En l'occurrence, il n'est pas contesté que le cahier des charges du recourant n'exigeait pas une activité de conduite. Ainsi, même si la formation dont se prévaut le recourant semble correspondre aux pré-requis en termes de formation pour la classification au niveau 11, force est de constater que celui-ci ne devait pas exercer d'activité de conduite dans son travail au service de

l'intimé ; il n'a aucun poste hiérarchiquement subordonné (cf. cahier des charges du recourant, p. 1, n° 2). Les arguments du recourant ne permettent pas de renverser cette appréciation. L'absence de conduite hiérarchique du personnel aboutit au niveau 10, alors que le niveau 11 se caractérise par une conduite d'une à cinq personnes, représentant une très faible diversité de métiers ou rôles, ainsi qu'une activité de conseil à des niveaux simples et opérationnels, s'adressant à un petit groupe et rarement exercée. Le fait que le recourant avait la « direction d'enquêteurs travaillant sur l'étude » n'apparaît pas déterminant, le niveau 10 impliquant une indépendance moyenne dans l'organisation, alors que le niveau 11 se caractérise par une assez grande indépendance. De plus, le recourant ne fournit aucune pièce attestant cette allégation, de sorte que cette direction était plutôt orientée vers le conseil et l'organisation, ceci sous la supervision du ou de la responsable de projet ou de l'Unité. Ainsi, dans le cadre du pouvoir d'examen limité du Tribunal de céans, il n'apparaît pas arbitraire que le recourant ait été classé en niveau 10. Les conditions de la description de la chaîne 162 – niveau 11 n'étant pas remplies, le recours apparaît mal fondé sur ce point.

III. a) Le recourant soutient ensuite que sa collocation au niveau 10 constitue une inégalité de traitement par rapport à son successeur et à l'ensemble de l'équipe, colloqués dans leur grande majorité au niveau 11. A l'appui, il expose que son remplaçant a été engagé au niveau 11 alors qu'il remplissait les mêmes critères d'engagement que lui et que les tâches qui lui ont été attribuées étaient exactement les mêmes. Le recourant voit également une inégalité de traitement dans le fait que les deux témoins entendues ont été promues en classe 11, sans évolution de leurs tâches ou de leurs responsabilités, leur travail étant resté parfaitement identique.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1^{er} Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1^{er} 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, JT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe

selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4). c) Il sied de préciser tout d'abord que les comparaisons effectuées en l'espèce par le Tribunal de céans sont celles prévalant au moment de la bascule, en décembre 2008. Autrement dit, tous les faits qui se sont produits après la date de la bascule ne peuvent servir à titre de comparaison, de sorte que le Tribunal de céans n'est pas fondé à en tenir compte. L'intimé fait valoir à juste titre que « les structures des services de l'Etat évoluent avec le temps et, en conséquence, les conséquences du métier exigées par l'employeur pour occuper les postes existants. Les attentes de l'employeur pour un poste donné ne sont dès lors pas les mêmes en 2008 qu'en 2013 ou 2012 ». « En effet, s'il peut exister certaines similitudes entre les cahiers des charges de certains responsables de recherches de l'UEPP, force est de toutefois de constater que chaque poste est différent et requiert des compétences différentes et, a fortiori, des différences de niveaux. Ainsi, les cahiers des charges des successeurs précités (pièces 1 et 2) nécessitent des doctorats et impliquent d'autres tâches que celles qui incombaient au recourant » (déterminations de l'intimé du 23 décembre 2013, p. 2 et du 5 août 2013, p. 7). Par conséquent, il n'y a en principe inégalité de traitement que si les décisions en cause ont été prises au moment de la bascule. Le recourant ne peut, en l'occurrence, se prévaloir d'une inégalité de traitement par rapport à d'autres collaborateurs engagés ou promus en 2012 au niveau 11. Pour ce motif, le grief du recourant doit être rejeté. d) Par surabondance, même en comparant, en premier lieu, le cahier des charges du recourant avec celui de son successeur, le Tribunal de céans constate qu'au niveau des compétences professionnelles, le poste de ce dernier exige un titre de doctorat. Cela signifie que les tâches qu'il est appelé à effectuer nécessitent un savoir-faire approfondi et une capacité à conduire des projets de recherche de manière indépendante. En plus, le successeur du recourant assume d'autres tâches que celles qui incombaient au recourant, impliquant une marge de manœuvre importante et une assez grande indépendance dans l'organisation. Selon son cahier des charges, plus de 50% du temps d'activité effectué de manière indépendante est notamment dédié à la réalisation de travaux dans le cadre du monitoring national des dépendances, dans celui de la surveillance du VIH/ST en Suisse, de même que dans celui de projets de recherche et mandats d'évaluation futurs (cf. cahier des charges, pièce 1, n° 6.2 à 6.5). Les éléments précités ne figurent pas dans le cahier des charges du recourant. Il sied toutefois de rappeler à ce propos qu'une similitude sur un seul des critères ne permet pas à elle seule de déduire que ces fonctions ont des exigences identiques et que, partant, elles doivent être colloquées de la même manière. La marge de manœuvre et la liberté d'action du successeur du recourant sont plus larges que celles de ce dernier, eu égard au fait que le premier s'implique dans la gestion de bases de données complexes et la mise en place d'une plateforme online intercantonale et nationale. Ainsi, ces deux fonctions étant différentes, la première étant plus exigeante que la seconde, c'est à bon droit que l'intimé les a traitées de manière différenciée. Le grief du recourant doit en conséquence être écarté. e) Le recourant compare en deuxième lieu sa situation avec celle des deux témoins entendues et considère que leur promotion au niveau 11 a été faite sans que leurs tâches ou leur situation n'évoluent. Cette argumentation ne peut, en l'espèce, pas être retenue. Comme mentionné ci-dessus, les deux témoins ont confirmé l'évolution de leurs compétences en matière de recherche et l'autonomie croissante accordée dans la mise en œuvre des mandats. Ceci a

conduit à leur promotion, en juillet 2012, et à la rédaction d'un nouveau cahier des charges. Il ressort clairement du témoignage de Z._____ que celle-ci a vu son autonomie augmenter. En plus, elle travaille actuellement sur une grande enquête concernant les rapports sexuels entre hommes s'agissant du VIH. Elle va seule aux réunions auprès de l'Office fédéral de la santé publique et aux congrès. Elle rédige elle-même les rapports et gère de plus en plus d'autres dossiers en parallèle. Enfin, le témoin a elle-même confirmé avoir gagné cette autonomie au fil du temps. En ce qui concerne le deuxième témoin, B._____, celle-ci a confirmé que son autonomie a augmenté suite à l'expérience acquise et à l'évolution de son travail au fil des années. Il paraît dès lors difficile de suivre le recourant lorsqu'il soutient que ces deux responsables de recherches, restées à l'institut, ont été promues en classe 11 sans que leurs tâches ou leurs responsabilités n'évoluent. Il faut encore relever sur ce point que ces deux témoins ont été colloquées au moment de la bascule, comme le recourant, au niveau 10 de la chaîne 162, et n'ont pas remis en question leur collocation. Dans ce contexte et comme le relève avec raison l'intimé, attribuer le niveau 11 au poste du recourant avec effet au 1^{er} décembre 2008 créerait une inégalité de traitement par rapport aux collègues de ce dernier, qui ont vu leur poste être colloqué au niveau 10 au moment de la bascule, et réévalué en juillet 2012, sans que cela ait eu un effet rétroactif. f) Au vu de ce qui précède, 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 où des situations différentes l'ont été de manière différente. En conséquence, ce moyen doit également être écarté. IV. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté. Les frais de seconde instance sont arrêtés à fr. 500.-. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2 et 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.