

VD_FINDINFO Décision / 2015 / 338 vom 17. August 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-08-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___338

FR: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 338 du 17 août 2011

IT: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 338 del 17 agosto 2011

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | 29 al. 2 Cst., 8 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 76 LPA-VD, 6 DecFo, 7 DecFo, 3 ANPS

Erwägungen

E. 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 Ia 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 service 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 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

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.

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