

## **VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 537 vom 6. Juni 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-06-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_D\\_cision\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_537](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___537)

FR: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 537 du 6 juin 2012

IT: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 537 del 6 giugno 2012

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, CAHIER DES CHARGES, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 29 Cst., 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 23 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

### **Erwägungen**

#### **E. 8**

Le 7 mai 2012, le CHUV a envoyé les documents demandés à titre de mesures d'instruction par la Commission de céans. Le recourant a fait parvenir ses observations sur lesdits documents, le 29 mai 2012.

#### **E. 9**

Le 6 juin 2012, Madame J. \_\_\_\_\_, directrice des constructions ingénierie et technique du CHUV, a été entendue par La Commission, en qualité de témoin. Monsieur Z. \_\_\_\_\_, ainsi que son conseil Maître Subilia, ont assisté à cette audition. » 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, 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 12 et 13, telles qu'elles ressortaient du descriptif des fonctions de la chaîne 257. 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 12. La Commission a enfin vérifié si une inégalité de traitement subsistait concernant la collocation du recourant en niveau

#### **E. 12**

Après une comparaison d'abord organisationnelle, et ensuite transversale du poste du recourant à d'autres postes de niveaux 12 et 13, elle a constaté qu'il n'y avait pas d'inégalité de traitement si l'on colloque le poste du recourant en niveau 12, des motifs objectifs permettant une telle collocation. 2. a) Par mémoire de recours motivé du 18 septembre 2012 adressé au Tribunal de céans, Z. \_\_\_\_\_ a pris les conclusions suivantes, avec suite de dépens: « Principalement : I. L'avenant au contrat de travail de Z. \_\_\_\_\_ du 29 décembre 2008 est réformé en ce sens que le recourant est colloqué en classe 257 niveau 13 avec un salaire que justice dira. Subsidiativement : II. L'avenant est annulé et la cause est renvoyée à l'autorité d'engagement pour une nouvelle décision dans le sens des considérants.» A l'appui de son recours, le recourant a produit un bordereau de pièces. b) Par courrier du 22 janvier 2013, la Commission a contesté que le droit d'être entendu du recourant eût été

violé lors de l'audition de Mme J.\_\_\_\_\_. En effet, M. Z.\_\_\_\_\_ a eu l'occasion ou la possibilité de poser, par l'intermédiaire de son conseil, toutes les questions utiles au fur et à mesure, ainsi qu'à l'issue de l'audition du témoin. Pour le surplus, la Commission a confirmé les motifs de sa décision. c) Dans son mémoire de réponse du 8 février 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. d) Par courrier du 30 avril 2013, le recourant a produit ses déterminations sur la réponse de l'Etat de Vaud, ainsi qu'un bordereau de pièces. e) Par lettre du 29 juillet 2013, l'intimé a produit un certain nombre de contrats dans le cadre de l'instruction de la cause. 3. a) Une audience d'instruction et de jugement a été tenue le 3 octobre 2013 lors de laquelle les parties ont confirmé leurs conclusions prises dans leurs écritures. 4. Par lettre du 4 octobre 2013, le tribunal de céans a décidé de rouvrir l'instruction afin d'entendre des témoins. 5. Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 25 septembre 2014, les témoins W.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_ ont été entendus. Leurs propos sont repris ci-après : a) W.\_\_\_\_\_ , directeur des ressources humaines, a renseigné le tribunal de céans de la manière suivante : «J'ai été libéré de mon secret de fonction. Je vous remets spontanément le document le confirmant. J'ai commencé en 1989 au service de l'Etat de Vaud jusqu'en 1992, période à laquelle j'ai été engagé par les hospices cantonaux qui est devenu le CHUV pour lequel j'ai travaillé jusqu'en 2012 en qualité de directeur des ressources humaines. J'ai participé à la réforme DECFO SYSREM. Mon travail au CHUV, lors de la bascule dans le système DECFO SYSREM, consistait à appliquer la même grille, les mêmes fonctions que la méthode retenue par l'Etat de Vaud dans le cadre de sa réforme salariale. Les 17 critères GFO ont permis de construire une grille des fonctions. Mais une fois celle-ci établie, nous ne nous sommes plus référés aux 17 critères GFO pour classer les collaborateurs. Une fois l'enclassement intervenu, nous pouvions à nouveau nous référer aux critères pour faire des contrôles et des distinctions dans des cas particuliers. Le CHUV comporte des départements, à l'intérieur desquels il y a des services qui sont eux-mêmes sous-divisés en unités. J'ai chapeauté l'entier de la réforme DECFO SYSREM au sein du CHUV. A mon souvenir, nous travaillions en collaboration avec le chef de service. Nous examinions le cahier des charges, s'il existait, et les responsabilités au moment de la bascule pour classer les collaborateurs. On classait les gens en fonction de la différence de responsabilité. Nous évaluions si la différence de responsabilité justifiait la collocation dans la classe supérieure ou non. Il s'agissait avant tout d'un classement vertical. Le classement était vertical au niveau du service. Je devais ensuite moi assurer la cohérence horizontale s'agissant notamment de la rémunération, je m'assurais concrètement qu'un architecte avec un titre universitaire n'était pas moins bien traité qu'un financier à responsabilité égale. Le responsable ressources humaines du département participait aux séances et aux décisions d'enclassement. Cette personne amenait un regard croisé et différent. Il avait l'habitude de travailler avec le service concerné. Je n'ai rien d'autre à ajouter. » b) C.\_\_\_\_\_ , architecte, a fait la déposition suivante : «J'ai été délié du secret de fonction et produis séance tenante l'autorisation de témoigner. Je suis architecte. J'ai une formation acquise en Espagne de type polytechnique qui a été reconnue comme équivalente à une formation EPF en Suisse. Par la suite, j'ai fait un postgrade en environnement et développement durable à l'EPFL à Lausanne. J'ai ensuite été engagé en avril 2001 à l'Etat de Vaud. Avant la bascule, j'étais architecte A. A la suite de la bascule, j'ai été colloqué en classe 12. J'ai demandé que cette classe soit révisée. Cette demande a été acceptée et j'ai ainsi obtenu le niveau 13. Lors de cette demande, j'avais notamment mis en évidence les tâches additionnelles que j'avais à gérer : une gestion du

patrimoine institutionnel, des aspects de constructions durables dans le service, les aspects de l'énergie, des éléments de signalétique institutionnelle. J'avais fait une demande orale présentée à Mme J.\_\_\_\_\_. Nous n'avions reçu que des explications orales de Mme J.\_\_\_\_\_ s'agissant de l'enclassement au niveau 12 ou

### **E. 13**

Par rapport aux critères précités, nous avons fait une analyse pour enclasser les architectes polyvalents. Le demandeur est un architecte pilote pour les projets de moyenne envergure et faible technicité, sans dossier spécialisé. On a regardé le cursus des architectes dans la mesure où les dossiers n'étaient pas dans des phases d'avancement équivalentes, nous nous sommes concentrés sur les compétences des architectes à pouvoir répondre au cahier des charges. Pour expliciter mes propos, je précise que si au moment de la bascule un architecte avait un dossier relativement simple, par exemple un bâtiment administratif, nous analysons ses projets précédents afin d'avoir une vue d'ensemble de ses compétences. Vous me rappelez la situation de M. C.\_\_\_\_\_, qui avait été pressenti au niveau 12 et qui avait finalement obtenu un niveau 13. J'admets que sur 210 collaborateurs j'ai pu commettre cette erreur. Je n'avais en effet pas pris en considération la polyvalence de cet architecte et le fait qu'il avait des dossiers spécialisés, je n'avais pris en considération que la faible technicité de ses projets soit la transformation de l'hôpital psychiatrique de Cery. Je me dois de contrebalancer la faible technicité par l'envergure du projet. Vous m'interpellez sur la récente tenue d'une séance d'information DECFO-SYSREM pour les architectes de mon service, il est vrai que nous n'avions jamais présenté les grilles d'enclassement à ces collaborateurs, j'ai ainsi demandé à M. L.\_\_\_\_\_ de conduire une telle séance. Sous l'ancien système, le A était plus haut, il correspondait a priori à un niveau 13, le B à un niveau 12 et le C à un niveau 11. Pour ma part j'avais été engagée en tant qu'architecte C car j'avais relativement peu d'expérience. Mon prédécesseur avait pour habitude de faire une promotion systématique et liée à l'ancienneté, à la veille de son départ, il avait fait la demande d'enclasser tous les architectes en niveau A. Par la suite, j'ai moi-même engagé des architectes en niveau B et C. Vous m'interpellez sur le recours à des critères complémentaires au 17 prévus par la méthode GFO, je rappelle que l'évaluation intervenue au sein de mon service l'a été avec les RH de l'Etat de Vaud. Je précise qu'à mon sens l'activité des architectes en milieu hospitalier présente une complexité différente, notamment à la suite de travaux en cours d'exploitation. Nous avons recouru ainsi à des critères qui apparaissaient importants dans le milieu hospitalier qui ressortaient notamment de la technicité des projets et de la polyvalence extrêmement importante. Par rapport à d'autres services de l'Etat de Vaud, nous réalisons beaucoup de projets en interne, il s'agit là d'une spécificité de mon service au sein du CHUV. Au moment de la bascule, j'ai tenu compte du cahier des charges et des missions faites. Par rapport à un architecte je me suis référée à son expérience pour établir un nouveau cahier des charges. Si des missions n'avaient pas encore été accomplies, il était tenu compte des compétences du collaborateur pour l'affecter à un niveau défini, en lui permettant d'évoluer au sein de son poste. Nous permettons aux architectes d'évoluer. Autrement dit, j'ai pris en compte les capacités et compétences des architectes ainsi que de leur potentiel d'évolution. Le but de DECFO-SYSREM a été de gommer les irrégularités et les incohérences du précédent système. J'avais constaté que certains collaborateurs étaient trop haut ou trop bas et ne répondaient pas à leur cahier des charges. Nous avons procédé ainsi à des corrections individuelles qui ont impliqué pour certains des promotions et pour d'autres des plafonnements. Le niveau d'enclassement du demandeur, dans la cohérence globale était

trop haut. Je souhaite revenir sur mes explications retranscrites en ligne 56, en ce sens que j'ai tenu compte des expériences passées et du cahier des charges actuel pour faire la bascule mais qu'ils avaient un potentiel d'évolution par la suite. Je n'ai rien d'autre à ajouter." ac) Enfin, P. \_\_\_\_\_, responsable de domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud a exposé ce qui suit : " Je vous produis spontanément une autorisation de témoigner. J'ai connaissance de la problématique du demandeur. Le CHUV a appliqué le système de classification des fonctions tel qu'il a été défini pour l'entier de l'Etat de Vaud, tel qu'il a été appliqué au sein de l'Administration cantonale vaudoise, le CHUV étant un service de l'Etat. Il est vrai que c'est la direction des RH du CHUV qui s'est appliqué à réaliser la bascule vers le nouveau système de classification avec les services concernés du CHUV. A ce propos, j'ajouterai qu'on a veillé à la cohérence des bascules, côté CHUV et côté ACV et côté UNIL qui a elle-même opéré de la même manière que le CHUV. Nous avons organisé des séances de cohérence en 2008 entre le CHUV, l'UNIL et les services référents de l'ACV sur les métiers de l'architecture et l'ingénierie. Je me souviens que pour l'ACV il y avait notamment le SIPAL et le service des routes et celui de la mobilité. La méthode GFO est une méthode universelle qui s'applique à tous les secteurs d'activité, primaire, secondaire et tertiaire. L'Etat de Vaud a fait le choix d'appliquer cette méthode à tous ses secteurs, à ne pas faire de sous-systèmes comme on peut le voir souvent pour le monde de l'enseignement. Chaque secteur ou chaque service s'attache à toujours relever des singularités au moment des bascules et quelque soit le secteur d'activité, face à cela, on a répondu justement par la mise en place d'un groupe transversal avec des représentants des différents services concernés afin de vérifier qu'à cahier des charges égal, la collocation dans un service ou dans un autre serait identique. Ces séances transversales ont permis de s'assurer pour les différents services qu'elle posait des jalons de manière identiques et de pouvoir ainsi chacun de leur côté compléter la bascule de l'entier de leur poste. Je sais que parfois les critères de la méthode au travers du descriptif des fonctions peuvent paraître peu parlant, par exemple que veut dire une marge de manœuvre moyenne, du coup, le CHUV et les services cherchent à contextualiser et à illustrer ou à exemplifier le descriptif des fonctions. Faire cela ne dénature pas la méthode et n'y contrevient pas, ce n'est pas une sous-méthode ou une méthode secondaire. Nous-mêmes, CHUV, UNIL, ACV on a essayé ensemble de faire ce travail de contextualisation pour l'entier des branches de la grille des fonctions. Dès lors qu'une chaîne fait référence à plusieurs métiers différents, il s'avère difficile de faire ce travail de contextualisation, aussi s'est-on arrêté à le faire pour le métier des laborantins ou de gestionnaire de dossier spécialisé. Vous m'interpellez sur le critère de l'autonomie, c'est le critère CS21, le critère de l'expertise et les CS121 « savoir-faire » combiné avec le critère 111 de la formation de base, voire le critère 112, formation complémentaire, il s'agit d'une combinaison de critères de la méthode qui rend compte du niveau d'expertise qui est la résultante d'une combinaison d'indicateur. La polyvalence peut se référer à la flexibilité CS22. Je rappelle le processus de construction de la méthode, notamment les enquêtes qui ont abouti aux grilles des métiers. Il y avait un ancien système et un ancien système, la dérive de l'ancien système était lié à une automaticité dans l'évolution et non pas lié à la nature des tâches et à la responsabilité et aux exigences requises pour exécuter ces tâches. Avec DECFO, l'objectif a été de colloquer aux regards des tâches exigées. Cela explique que la fonction architecte A 27-30 ancien système s'est retrouvé colloqué dans DECFO en fonction du cahier des charges dans les niveaux 11, 12, 13 ou 14. Architecte B c'était 24-28, c'était 11, 12 ou 13. La aussi en fonction du cahier des charges. On n'était pas dans un cas de figure de transition directe. Quand on st arrivé avec

le projet, le cahier des charges avait été instauré en 2003, on a rappelé que la bascule ne pouvait se faire que sur la base de cahier des charges, c'était donc aux services de disposer d'un cahier des charges à jour. Nous avons basculé avec des cahiers des charges qui constataient la situation en 2008. Il s'est avéré que bien des services n'avaient pas de cahier des charges à jour ou pas de cahier des charges. D'où la nécessité de faire en sorte que la bascule soit opérée par des personnes qui connaissent les postes concernés par la bascule, cela pouvait être le supérieur direct ou en tout cas quelqu'un sous l'égide du chef de service, il revenait à ce dernier de vérifier que c'était bien la situation de travail au moment de la bascule qui avait été évaluée. Les membres des RH du CHUV ont été bien formés à la méthode GFO. Tous les RH de tout l'Etat ont été impliqués dès le processus de construction. On a toujours vérifié que ce travail de contextualisation restait un travail de contextualisation et ne débouchait pas sur une seconde critériologie. Pour certain poste il y a eu clairement des promotions. Il faut aller vérifier dans la pièce G14 mais je crois que 61 ou 62 % des collaborateurs ont été déplafonnés. Le changement de système engendre une espérance de salaire plus élevée. Je n'ai rien d'autre à ajouter." b) En plaidoirie, le recourant a confirmé les conclusions prises à l'appui de son recours du 18 septembre 2012 tandis que l'intimé a conclu au rejet des conclusions précitées. c) A l'issue de cette audience, le tribunal de céans a délibéré à huis clos. Un jugement a été rendu sous forme de dispositif le 8 octobre 2014, les parties ayant été informées que la présente motivation leur parviendrait ultérieurement. 7. L'instruction effectuée par le tribunal de céans a permis de compléter l'état de fait de la décision entreprise en ce sens que le recourant a quitté l'Etat de Vaud à une date indéterminée. DROIT : I. a) Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après: « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission. Aux termes de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c), le recours au Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient donc d'appliquer ces règles, notamment l'art. 95 LPA-VD relatif au délai de recours et l'art. 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD). b) En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition indirecte. Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteint par la décision attaquée. Il dispose également d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Ces points ne sont d'ailleurs pas contestés. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-VD) par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA-VD), le recours motivé, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD). II. Aux termes de l'article 19 alinéa premier LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF

2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3 non publié). Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles qui gouvernent le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c). Il en découle que le tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (Bovay et al., Procédure administrative vaudoise, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (cf. par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de seconde instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles applicables, notamment avec les principes de droit administratif rappelés ci-dessus. Les parties ne sauraient donc se contenter de faire réexaminer leur cause devant le tribunal de céans, comme elles le feraient devant l'autorité administrative supérieure. Elles doivent au contraire indiquer précisément la violation du droit ou la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents qu'elles invoquent (art. 98 LPA-VD). Le tribunal de céans n'examine en principe que les griefs qui sont formulés de façon compréhensible par la partie recourante. III. a) Dans un grief formel qu'il convient d'examiner en premier lieu, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu dans son aspect relatif au droit de participer à l'administration des preuves. Il reproche tout d'abord à la Commission de ne pas lui avoir offert la possibilité de se déterminer sur le témoignage de Mme J. \_\_\_\_\_ avant que la décision ne soit rendue. De surcroît, le recourant allègue que la Commission aurait écarté dans sa décision des moyens de preuve offerts par ce dernier, notamment concernant la problématique de l'inégalité de traitement entre le recourant et dame S. \_\_\_\_\_. b) Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'administré de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique (ATF 133 I 270, consid. 3.1, p. 277 ; 126 I 15, consid. 2a/aa, p. 16 ; 124 I 49, consid. 3a, p. 51 et les références citées). Par ailleurs, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit d'être entendu implique également le devoir de l'autorité de motiver sa décision, de telle manière que le destinataire puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Pour répondre à ces exigences, il suffit que l'auteur de la décision indique, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 133 III 439, consid. 3.3, p. 445 et les références citées). Par ailleurs, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme

à l'instruction (arrêt du TF non publié 9C\_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4) c) Dans le cas particulier, la Commission a examiné les cahiers des charges qui lui semblaient utiles à l'examen du recours, notamment à l'examen du respect du principe de l'égalité de traitement, et écarté d'autres moyens de preuve par une appréciation anticipée de ceux-ci. Il n'y a rien à redire à ce mode de faire. S'agissant de la possibilité de se déterminer sur le témoignage de Madame J. \_\_\_\_\_, le tribunal de céans est d'avis, à l'instar de la Commission, que le recourant a eu l'occasion et l'opportunité de poser ses questions au fur et à mesure de l'audition du témoin. De surcroît, même si l'on considérait que la Commission n'avait pas respecté le droit d'être entendu du recourant 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 cette cause et que, par conséquent, il a donné la parole au recourant pour se déterminer, notamment lors de la nouvelle audition du témoin prénommé, aurait permis de corriger toute violation éventuelle de son droit d'être entendu. IV. a) Le recourant reproche ensuite à l'autorité d'engagement d'avoir sombré dans l'arbitraire en attribuant au poste du recourant le niveau 12 de la chaîne 257 à la place du niveau 13. Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Le tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54, consid. 2b; 60 consid. 5a, p. 70; ATF 126 I 168, consid. 3a; ATF 125 I 166, consid. 2a). b) A l'appui de ce moyen, le recourant expose notamment que l'intimée a mis en place un système d'évaluation interne lui permettant de colloquer ses collaborateurs dans des autres fonctions que celles initialement prévues par l'Etat de Vaud selon ses propres critères. Le tribunal de céans se doit de 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 cinq critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale 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 correspondances « points - niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque niveau est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est parvenir à une

classification des dites 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 à 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 de système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (cf. arrêt du Tribunal cantonal du 29 août 2013, consid. 3b). c) En l'espèce, il ressort des pièces au dossier que le CHUV a établi, à côté des critères prévus par la méthode GFO, d'autres critères propres à chaque métier et aux missions octroyées. Pour les architectes représentant du maître d'ouvrage, il y avait plusieurs critères objectifs, à savoir « la technicité des dossiers, l'envergure du projet, l'expertise, les dossiers spécialisés et enfin la polyvalence ». L'autorité d'engagement ne le conteste d'ailleurs pas et admet elle-même qu'elle a recouru à des critères qui apparaissaient importants dans le milieu hospitalier qui ressortaient notamment de la technicité des projets et de la polyvalence extrêmement importante. Selon elle, ces critères permettent de distinguer les compétences pour les architectes représentant du maître d'ouvrage. Ainsi, le niveau 13 requiert des compétences avérées en matière de polyvalence, d'expertise et d'autonomie. Quant au niveau 12, on y trouve soit les architectes autonomes, mais avec peu de polyvalence ou ne justifiant pas d'une expertise accrue soit les architectes juniors polyvalents nécessitant une part de supervision. Toutefois, le recourant reproche à l'autorité d'engagement de s'être basée sur ces critères supplémentaires qui ne ressortaient d'aucune pièce produite. Il lui reproche également d'avoir utilisé d'autres critères étrangers au nouveau système Decfo-Sysrem. En effet, l'autorité d'engagement a mis en place un système d'évaluation interne lui permettant de colloquer ses collaborateurs dans des autres fonctions que celles initialement prévues par l'Etat de Vaud selon ses propres critères. Ce faisant, elle a commencé par évaluer les personnes avant même d'évaluer les fonctions elles-mêmes. L'instruction a permis de confirmer la position du recourant. En effet, si l'on se réfère aux auditions de Mme J. \_\_\_\_\_ devant la Commission, ainsi que devant le tribunal de céans, l'on constate que la pondération des critères n'est pas évidente. Il en ressort notamment que l'autorité intimée a profité du système Decfo-Sysrem pour refaire les cahiers des charges des architectes, dont celui du recourant, et procéder ainsi à des corrections individuelles, ce qui a impliqué pour certains des promotions et pour d'autres des plafonnements. Cela est confirmé par certains témoins entendus lors de l'instruction. On peut lire par exemple dans le témoignage de C. \_\_\_\_\_ qu'« il y a eu deux actions simultanées, soit la réforme salariale et la promotion de collaborateurs, ce qui a compliqué les comparaisons entre collaborateurs, notamment en l'absence de documents écrits » ; le témoin T. \_\_\_\_\_ a également souligné qu'« il y a eu peu d'informations. La situation n'était pas très claire. J'ai compris que pour certains de mes collègues, la bascule signifiait promotion ou que leur statut avait été discuté. » ; enfin, selon le témoin S. \_\_\_\_\_, le fait d'être classé au niveau 13 était plutôt une promotion. Pour se justifier, l'autorité intimée a relevé que le prédécesseur avait eu pour habitude de promouvoir systématiquement les collaborateurs en fonction de leur ancienneté. Elle a alors constaté que certains collaborateurs étaient trop

haut ou trop bas et ne répondaient pas à leur cahier des charges. En l'occurrence, le recourant, selon l'ancien système, a été promu comme architecte A, en classes 27-30. Lors du passage au nouveau système Decfo-sysrem, l'autorité d'engagement l'a enclassé au niveau 12, contrairement à ses collègues (architectes A), classés au niveau 13. Elle a considéré que le recourant ne remplissait pas les critères internes fixés par elle-même qui auraient permis de le colloquer au niveau 13, à savoir des compétences avérées en matière de polyvalence, d'expertise et d'autonomie. Le tribunal est d'avis que les critères tels qu'opérés par l'autorité d'engagement ne correspondent pas au but de la réforme Decfo-Sysrem. Les critères utilisés afin de classer un collaborateur dans un niveau ou un autre doivent être purement objectifs et en relation directe avec le poste en question, et non pas s'appliquer selon les personnes concernées. Le niveau est attribué en fonction d'un cahier des charges. Dans ce contexte, le tribunal relève qu'au moment de la bascule, la distribution des dossiers était une tâche qui relevait de la compétence de Mme J.\_\_\_\_\_. Or, il semble que cette dernière ait volontairement réparti ces dossiers, en fonction de leur importance, aux collaborateurs suivant le niveau qu'elle entendait leur attribuer. M. Z.\_\_\_\_\_ est le seul à avoir été déclassifié. L'autorité d'engagement a donc violé l'interdiction de l'arbitraire, et n'a pas agi conformément aux buts de la réforme Decfo-Sysrem. Le tribunal constate par surabondance que le requérant est au bénéfice des compétences personnelles requises pour se voir attribuer le niveau 13. En effet, comme le relève le témoin T.\_\_\_\_\_, le recourant avait au moment de la bascule des projets « assez conséquents », contrairement à elle. Il s'occupait au moment de la bascule de la fin d'un grand chantier sur l'ancien hôpital cantonal. Ainsi, le recourant a œuvré pour des projets d'environ 25 millions de francs, ce qui représente des ouvrages de grande envergure. Ceci est d'autant plus corroboré par le témoignage de M. C.\_\_\_\_\_, ayant relevé que le demandeur a repris le projet de Prangins au moment où le crédit d'ouvrage avait été accepté pour l'exécution. Selon le témoin T.\_\_\_\_\_, en interne, il s'agit d'un assez gros projet. Le tribunal se rallie donc à l'argumentaire du recourant et constate que l'autorité d'engagement a fait preuve d'arbitraire dans l'attribution du niveau 12 au recourant. V. a) Le recourant soutient ensuite que sa collocation au niveau 12 constitue une inégalité de traitement par rapport à l'ensemble de l'équipe, colloqué au niveau 13. De son côté, le défendeur relève que la collocation du poste du recourant au niveau 12 de l'échelle des salaires n'est rien d'arbitraire et qu'elle respecte l'égalité de traitement, les postes similaires à celui-ci ayant été colloqués de la même manière. 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 réglementer 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 réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de

l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, 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) En l'espèce, le recourant reprend, à titre de comparaison, des postes semblables à ceux déjà soumis à l'autorité inférieure et expose notamment que ses deux collaborateurs architectes, à savoir M. N. \_\_\_\_\_ et Mme S. \_\_\_\_\_, ont tous deux été colloqués en classe 13 alors qu'il remplissait les mêmes critères d'engagement qu'eux 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 Mme S. \_\_\_\_\_, architecte B, ait été promue en classe 13, sans évolution de ses tâches ou de ses responsabilités, son travail étant resté parfaitement identique. Le tribunal de céans a opéré une comparaison des activités du recourant et de celles des deux architectes susmentionnées, celle-ci fait apparaître notamment que celles du recourant exigent les mêmes responsabilités et la même autonomie. Ainsi, il ressort du cahier des charges du poste de M. N. \_\_\_\_\_ que les responsabilités et les opérations confiées aux deux collaborateurs sont similaires bien qu'elles ne soient pas identiques. Par exemple, les deux collaborateurs doivent assumer par rapport aux objets qu'ils traitent dans leur fonction, non seulement la responsabilité technique de leur bonne conception, mais également la responsabilité de représentant direct du maître de l'ouvrage de ces objets. Ceci s'applique à n'importe quelle phase du travail (programmation, planification, pilotage du projet et exécution). En outre, le tribunal s'est convaincu que le recourant n'avait pas que des chantiers de moyenne envergure et de faible technicité, comme le confirme à tort la Commission. Bien au contraire, l'analyse des pièces au dossier, ainsi que les différents témoignages recueillis ont permis de se convaincre que le recourant a mené des projets qui dépassent les 25 millions de francs de budget. Même si tel n'était pas le cas, comme déjà exposé plus haut, c'était sa supérieure, Mme J. \_\_\_\_\_, qui attribuait les projets suivant le niveau de salaire qu'elle entendait attribuer à ses collaborateurs. Ce critère ne saurait dès lors être déterminant. Par surabondance, l'examen de l'organigramme versé au dossier révèle que tous les architectes A ont été colloqués au moins en niveau 13, excepté le recourant. Ainsi, il ressort de cette pièce que, subordonné à l'adjoint aux constructions, il existe trois sous-catégories de responsables, dont deux peuvent être utilement examinés à titre comparatif. Il s'agit des responsables projets mandatés à l'externe, et des responsables projets réalisés à l'interne. Les responsables de la première, à savoir MM. C. \_\_\_\_\_ et N. \_\_\_\_\_ (architectes A) sont colloqués au niveau 13 de la chaîne 257, ceux de la seconde, soit, Mmes S. T. \_\_\_\_\_ et S. \_\_\_\_\_

(architectes B), colloquées au niveau 12, respectivement niveau 13 de la chaîne 257. Il en découle que la collocation du recourant au niveau 12 de la chaîne 362 semble incohérente à l'interne du service. Le recourant se prévaut à juste titre d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière différente et où des situations différentes l'ont été de manière semblable. En conséquence, ce moyen doit être admis pour ce motif également. IV. a) A la lumière de ce qui précède, le recours doit être admis et le recourant doit être colloqué au niveau 13 de la chaîne 257. b) 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). Le recourant, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 500.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 3000.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil.

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