

## **VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 75 vom 31. Oktober 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-10-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_D\\_cision\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_75](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___75)

FR: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 75 du 31 octobre 2012

IT: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 75 del 31 ottobre 2012

### **Regeste**

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

### **Erwägungen**

#### **E. 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 son mémoire, le recourant invoque en premier lieu un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation de la Commission, qui aurait substitué sa propre appréciation à celle de l'autorité administrative, en créant ainsi une inégalité de traitement et en versant dans l'arbitraire. 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. 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 (Benoît BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 395). 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 (Benoît BOVAY, Thibault BLANCHARD et Clémence GRISEL RAPIN, Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, note 2.2 ad art. 76 et références citées). S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 alinéa premier du Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. L'article 6 prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD à son septième alinéa. Selon l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 « cette voie de recours ne sera ouverte qu'aux collaborateurs dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe. En effet, pour cette dernière, la collocation d'un collaborateur particulier ne pourra faire l'objet d'aucune discussion, sauf à remettre en cause la classification de l'ensemble de la fonction. Or, 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 arrêté par le Conseil d'Etat. En revanche, la commission sera compétente à

l'exclusion de toute autre juridiction pour traiter des recours relatifs au niveau de poste dans le cas de transition semi-directe ou indirecte » (ad. Art. 5, 6 et 7, p. 16). c) En l'espèce, la Commission a comparé le cahier des charges de l'intimé avec l'emploi-type « responsable comptable » et s'est basée sur le descriptif des fonctions de la chaîne 350 pour lui attribuer le niveau 10. Elle a donc agi dans les limites de ses attributions. La Commission aurait au contraire agi en dehors de ses compétences si elle avait analysé les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En outre, la Commission n'a pas statué au-delà des prétentions de l'intimé puisque celui-ci avait réclamé l'emploi-type responsable comptable, niveau 10 de la chaîne 350. La Commission n'a donc pas non plus excédé ses compétences en ce sens qu'elle aurait statué ultra petita. En définitive, la Commission n'a pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation quand elle a octroyé la chaîne 350 en examinant exclusivement la correspondance entre le cahier des charges au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions (cf. par exemple décisions du TriPAc du 25 juin 2014 dans la cause DS09.007813, et du 4 septembre 2014 dans la cause DS09.002370). IV. a) Il sied maintenant d'examiner si l'attribution de la chaîne 350, niveau 10 est conforme avec le principe d'interdiction de l'arbitraire. b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54, p. 56, c. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, c. 5a; ATF 126 I 168, p. 170, c. 3a; ATF 125 I 166, p. 168, c. 2a). c) En l'occurrence, le recourant soulève que la Commission a, de façon erronée, considéré dans sa décision que M. C. \_\_\_\_\_ remplissait les conditions de la chaîne 350 (conduite de secteur), quand bien même il n'a sous ses ordres que des assistants en gestion comptable représentant 2,8 ETP. De ce fait, la Commission aurait perdu de vue que, au moment de la bascule, l'indépendance, la marge de manœuvre, la portée des activités et les responsabilités inhérentes au poste occupé par M. C. \_\_\_\_\_ étaient limitées. En d'autres termes, son poste a certes trait à la gestion de la bonne marche de la Division des finances (ci-après : DFin), mais force est de constater, à la lecture du plan des postes de la POLCANT, qu'il est subordonné au poste de Chef de la DFin qui est responsable de tous les aspects financiers touchant le service. Pour sa part, la Commission a considéré que l'éventail des activités remplies par l'intimé constitue l'entier de l'activité de la DFin, de sorte que l'intimé représente, au sein de la POLCANT, la part organisation et gestion de ce qui touche aux finances. Malgré un nombre limité de subordonnés, soit quatre assistants comptables pour un total de 2,8% ETP, l'intimé effectue de la conduite dite de « secteur », car il organise et planifie tout ce qui touche aux finances. Le Tribunal ne peut que se rallier à cette appréciation en relevant que, selon le cahier des charges de l'intimé, ce dernier s'occupe de tout ce qui touche aux finances au sein du service. On peut citer à titre d'exemple que « l'intimé dirige et assure la bonne marche de la Dfin, collabore à la planification et à l'élaboration des projets de budgets de la Police cantonale, est responsable des boucllements de fin d'année, participe à la planification financière et d'investissements, etc ». En d'autres termes, et comme le relève l'intimé avec raison, le bureau dans lequel il exerce son activité

doit répondre à une soixantaine de responsables de budget ainsi qu'à plus de mille collaborateurs par rapport à leurs dépenses de service et à leurs indemnités. Le Tribunal considère donc, à l'instar de la Commission, que l'emploi de l'intimé ne s'attache pas qu'à la conduite d'une petite unité, mais à la gestion d'un secteur en soi. L'argument du recourant selon lequel l'indépendance, la marge de manœuvre, la portée des activités et les responsabilités inhérentes au poste occupé par M. C. \_\_\_\_\_ sont limitées ne permet pas de renverser cette appréciation. Si l'intimé est subordonné au poste de Chef de la Dfin, il dispose de grandes capacités organisationnelles et jouit d'une marge de manœuvre assez importante dans plusieurs domaines puisqu'il « dirige et assure le bon fonctionnement de la Dfin, organise et gère les tâches incombant à l'entité, est responsable des bouclements de fin d'année, procède à des analyses d'organisation et comptables ponctuelles en fonction des demandes, peut être amené à établir les projets de propositions au Conseil d'Etat développe et adapte les procédures relatives à la gestion des questions comptables et financières, etc », avec une indépendance moyenne dans l'organisation. En effet, l'intéressé doit informer et renseigner le Chef de la Dfin sur le déroulement de son activité et de celle du bureau ainsi que sur toutes les demandes reçues directement. Partant, la Commission n'est pas tombée dans l'arbitraire en qualifiant l'indépendance de l'intimé de moyenne. Au vu de ce qui précède, l'octroi de la chaîne 350 – conduite de secteur n'apparaît pas insoutenable. Le recours est également mal fondé sur ce point, de sorte que le grief d'arbitraire doit être écarté. V. a) Le recourant soulève également que la Commission s'est limitée à analyser uniquement les niveaux 10 et 11 de la chaîne 350 sans examiner les compétences requises pour le niveau

#### **E. 9**

de la chaîne 349. Il faut dès lors examiner si la décision entreprise a correctement classé l'intéressé dans la chaîne 350, qui couvre les niveaux 10 à 12. b) Selon l'article 3 ANPS et 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). En l'occurrence, la Commission a dans un premier temps examiné le cahier des charges de l'intimé, pour conclure ensuite que la chaîne 350 correspondait mieux à ses activités et non pas la chaîne 349. Dans le premier cas, la chaîne de fonctions de référence est la chaîne « 350 – conduite de secteur », avec trois niveaux possibles de fonction, soit les niveaux 10, 11 et 12. Dans le second cas, la chaîne de fonctions de référence est la chaîne « 349 – conduite d'unité », avec trois niveaux possibles de fonction, soit les niveaux 7, 8 et 9. C'est donc à juste titre que la Commission s'est limitée à analyser uniquement les niveaux 10 et 11, l'activité de l'intimé correspondant à la chaîne 350. Partant la Commission n'a pas versé dans l'arbitraire, de sorte que ce grief doit être rejeté. c) Examinant la question de la chaîne, la Commission a relevé que la chaîne 349 n'était pas appropriée au recourant, dès

lors que son poste répondait bien aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 10 de la chaîne 350 – conduite de secteur. En effet, la grande expérience de l'intimé dans son domaine d'activité lui permet de prétendre à une équivalence de niveau bachelor. De même, il dispose des connaissances approfondies dans divers domaines, lui permettant de prétendre à un savoir-faire approfondi. En plus, l'indépendance de l'intimé peut être qualifiée de moyenne puisqu'il renseigne et informe le chef Dfin sur le déroulement de son activité et de celle du bureau, ainsi que sur toutes les demandes reçues directement. La Commission relève encore que les tâches auxquelles l'intimé est confronté sont moyennement diversifiées et complexes, en ce sens qu'il traite des questions comptables et financières et suit des procédures préétablies. Les interlocuteurs avec lesquels l'intimé traite sont des assistants en gestion comptable. Ils sont donc familiers avec le langage technique approprié, ce qui rend la transmission des messages d'une difficulté moyenne. Enfin, selon le cahier des charges et le plan des postes, l'intimé effectue l'organisation et la gestion de la Dfin qui est constitué de quatre assistants en gestion comptable, soit un petit groupe de personnes. Ces tâches sont très largement opérationnelles car elles font partie de la gestion journalière de la Dfin, comme par exemple « l'imputation des factures des fournisseurs, le contrôle de la caisse, le suivi des loyers, les décomptes, etc ». En outre, l'intimé déploie une activité de conseil à des niveaux simples et opérationnels en ce sens qu'il développe et adapte les procédures relatives aux questions comptables et financières. Le Tribunal de céans ne peut que se rallier à cette analyse en relevant qu'au niveau des compétences professionnelles, bien que l'intimé ne soit pas au bénéfice d'un bachelor, requis par le niveau 10, il peut entrer dans cette chaîne en vertu de son expérience et des caractéristiques et exigences liées aux tâches prévues par son cahier des charges. En effet, l'absence d'un diplôme n'est pas un empêchement à l'accès à un niveau, car ce qui est essentiellement déterminant se sont les caractéristiques du cahier des charges, dans la mesure où celui-ci fixe les responsabilités et les tâches liées à un poste. Le diplôme est un indice du niveau des compétences normalement nécessaires pour exercer les tâches de ce niveau, mais non pas une condition sine qua non de l'accès à ce niveau. Or, l'intimé a des tâches et une expérience qui lui permettent de remplir de manière adéquate les exigences du niveau 10 de la chaîne 350. La titularité d'un diplôme est une condition à laquelle une autorité peut subordonner la nomination d'un collaborateur de l'Etat. S'agissant d'un collaborateur de l'Etat déjà nommé, avec un cahier des charges correspondant à un emploi-type, à une chaîne et à un niveau déterminés, la collocation doit être conforme à cet emploi-type, cette chaîne et ce niveau malgré l'absence de diplôme, dans la mesure où l'expérience professionnelle compense effectivement cette absence. Il faut rappeler, à cet égard, que les différents critères des descriptifs de fonctions nécessitent, pour l'évaluation d'un poste, un jugement global – qui correspond, dans la grille des critères, à l'addition des points obtenus par chacun d'eux ; à ce titre, aucun, pris isolément, n'a la portée d'une condition d'accès sine qua non au niveau décrit. Faire de la titularité d'un diplôme une telle condition reviendrait à donner à ce seul critère une portée qu'aucun des autres n'a ; les autres critères s'en trouveraient dévalorisés, alors même qu'ils rendent mieux compte des activités, des tâches et responsabilités attachées aux postes (cf. décision de la Commission du 27 octobre 2011 dans la cause DS09. 002406, p. 7, consid. V.3). L'examen des autres compétences exigées par le niveau 10 ne conduit pas à un résultat différent. Bien que l'intimé soit subordonné au Chef de la Dfin, il dispose de grandes capacités d'organisation et jouit d'une marge de manœuvre moyenne dans plusieurs domaines (cf. supra ch. III.c). Au surplus, on peine à voir quelles compétences personnelles de l'intimé imposeraient le niveau 9. Il

n'apparaît en effet pas que la quasi-totalité des projets qu'il a gérés ou conduits ont été avalisés et surveillés par le Chef de la Dfin. La subordination de l'intimé au Chef de la Dfin ne modifie pas cette appréciation, dans la mesure où il organise et gère tout ce qui touche aux finances, de manière (relativement) autonome. S'agissant de la conduite, à la lecture du descriptif des fonctions 349 – niveau 9 et celui de 350 – niveau 10, on constate que les deux niveaux se distinguent essentiellement par la grandeur du groupe conduit. Le niveau 9 requiert une conduite d'un grand groupe alors que le niveau

#### **E. 10**

requiert la conduite d'un petit groupe, ce qui est manifestement le cas ici. Le critère de la diversité des fonctions s'avère moins pertinent dès lors que le niveau 9 parle d'une très faible diversité et le 10 d'une faible diversité. A cela s'ajoute que les tâches de l'intimé, comme le démontre avec raison la Commission, sont largement opérationnelles. Par conséquent, c'est à juste titre que cette dernière a considéré que l'activité de l'intimé correspondait plutôt au niveau 10 de la chaîne 350. Enfin, le rare exercice de l'activité de conseil requise pour le niveau 10 ne s'oppose pas à une telle conclusion. En effet, selon le cahier des charges de l'intimé, celui-ci « traite avec la comptabilité du Département toutes les questions comptables et financières, développant ou adaptant au besoin les procédures y relatives, collabore à la planification et à l'élaboration des projets de budgets de la Police cantonale, etc », ce qui englobe manifestement l'activité de conseil. Ainsi, dans le cadre du pouvoir d'examen limité du Tribunal de céans, il n'apparaît pas arbitraire que l'intimé ait été classé en niveau 10. Les conditions de la description de la chaîne 349 – niveau 9 n'étant pas remplies, de sorte que le recours apparaît mal fondé sur ce point. V. a) Le recourant soutient encore que la décision rendue par la Commission viole le principe de l'égalité de traitement. Il voit notamment une inégalité par rapport aux autres responsables comptables de l'administration cantonale qui n'ont pas été colloqués dans la chaîne 350 – niveau 10 bien que leurs activités soient similaires à celles de l'intimé. En fait, ces activités restent assez simples et ne confèrent pas de difficultés particulières dans l'accomplissement des tâches quotidiennes. Le recourant fait grief à la Commission de ne pas prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des postes considérés. De plus, la Commission se serait bornée à constater que l'intimé effectuait certaines tâches sans les remettre dans leur contexte, soit notamment sans tenir compte de la réalité structurelle au sein de la POLCANT. 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 n'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'occurrence, le recourant reprend, à titre de comparaison, les mêmes postes déjà soumis à l'autorité inférieure et fournit un autre cahier des charges d'un responsable comptable, colloqué au niveau 9 – chaîne 349. Il expose que par rapport aux deux postes colloqués au niveau 9 (n° 800 et 9222), ces derniers ont de la conduite comparable à celle de l'intimé et que, au niveau des missions, on retrouve les activités similaires entre tous ces postes. On ne saurait ainsi colloquer le poste de M. C. \_\_\_\_\_ à un niveau supérieur. S'agissant du poste au sein du SPOP, colloqué au niveau 10 (n° 720), son titulaire intervient de manière plus significative dans le domaine financier, dès lors qu'il doit conseiller et appuyer les chefs de division ainsi que le chef de service, analyser des dossiers et, le cas échéant, rédiger des rapports, participer à des projets, renseigner les instances de contrôle et travailler en étroite collaboration avec l'unité financière départementale. Cela démontre que les affaires traitées par ce collaborateur sont plus pointues et confèrent plus d'indépendance compte tenu du positionnement du collaborateur dans les différents projets qui lui sont confiés. L'appréciation globale des activités démontre qu'elles sont plus opérationnelles au niveau 9 qu'au niveau 10, et qu'on ne saurait donc colloquer le poste de M. C. \_\_\_\_\_ au niveau 10 dès lors que son champ d'intervention est principalement comptable. d) La comparaison des missions, faite par le Tribunal de céans, fait apparaître que celles de l'intimé exigent davantage de responsabilités et d'autonomie, comme le constate avec raison la Commission dans sa décision. Ainsi, il ressort du cahier des charges des postes n° 800 et n° 9222 que leurs titulaires doivent veiller à l'organisation, à la gestion et à l'encadrement des activités comptables, élaborer les projets budgétaires, effectuer le suivi budgétaire, renseigner et informer le Chef de service, etc. Pour sa part, l'intimé, en sus des activités susmentionnées, doit établir des projets de proposition au Conseil d'Etat pour les demandes de crédit, ainsi que développer et adapter les procédures relatives à la gestion des questions comptables et financières. En plus, il peut remplacer le chef de la Dfin. Les titulaires de postes comparés ne font pas ces activités, raison pour laquelle l'on observe également une différence significative dans la comparaison des descriptifs de fonctions s'agissant du critère des compétences

professionnelles. Ainsi, le cahier des charges de l'intimé requiert douze ans d'expérience, alors que ceux des postes comparés n'exigent que 5 à 8 ans d'expérience professionnelle. Au vu de ce qui précède, une similitude sur quelques critères ne permet pas à elle seule de déduire que ces fonctions ont des exigences identiques et que, partant, doivent être colloquées de la même manière. La marge de manœuvre et la responsabilité de l'intimé sont plus larges que celles des postes comparés, comme on a vu plus haut. Il n'est ainsi pas contraire au principe de l'égalité de traitement que l'intimé soit colloqué à un niveau supérieur. Partant, ce grief doit être écarté. Pour ce qui est du poste du SPOP, colloqué au niveau 10 (n° 720), il ressort du cahier des charges produit, que son titulaire effectue tout ce qui touche aux finances, à l'instar de l'intimé. Les deux sont responsables du bon déroulement et de la bonne marche en matière de gestion financière, et cela dans le respect des règles et normes comptables (l'élaboration et planification du budget, bouclage des comptes, gestion et organisation de la comptabilité de leur service, etc). Il est vrai que, comme le relève le recourant, le titulaire de poste comparé, en sus des tâches susmentionnées, conseille et appuie les chefs de division ainsi que le chef de service dans le domaine financier (renseigner les instances de contrôle et préparer les documents comptables nécessaires, travailler en étroite collaboration avec l'unité financière départementale, etc), activité que l'intimé effectue que rarement et à un niveau départemental. Toutefois, le descriptif des fonctions de niveau 10 ne requiert qu'un rare exercice de l'activité de conseil. Par conséquent, cette différence n'est pas déterminante en l'espèce et ne saurait justifier un classement inférieur. Ainsi, et contrairement à l'avis du recourant, il n'existe pas de différence significative entre les deux postes, de sorte que la collocation de l'intimé au niveau 10 respecte le principe de l'égalité de traitement. 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. En conséquence, ce grief doit également être écarté. VI. 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, 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.