

## **VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 977 vom 27. November 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-11-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_D\\_cision\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_977](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___977)

FR: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 977 du 27 novembre 2012

IT: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 977 del 27 novembre 2012

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, POUVOIR D'APPRÉCIATION, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

### **Erwägungen**

#### **E. 19**

al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (Tribunal fédéral, 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3). Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles gouvernant le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c). Il en découle que le tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (Bovay Benoît et al., Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (cf. par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus. III. Le recourant reproche d'abord à la Commission d'avoir constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. Il a cependant pu produire le descriptif du cahier des charges de trois postes ainsi que divers documents qui ont été versés au dossier en application de l'art. 79 al. 2 LPA-VD. Dans la mesure où ces pièces seront

examinées ci-dessous sous l'angle de la violation du principe de l'égalité de traitement, l'état de fait arrêté par la Commission et ainsi complété est suffisant pour statuer sur le recours. Ce grief est donc sans objet. IV. a) Sur le fond, le recourant fait grief à la Commission d'avoir attribué à l'intimée le profil d'expert, ce qui a permis sa collocation dans la chaîne 192. Il y voit un excès ou abus de son pouvoir d'appréciation. L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique ( Bovay Benoît, Procédure administrative , Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée. En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels ( Bovay et al ., Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, Procédure administrative vaudoise annotée , n. 2.2 ad art. 76 et les réf.). De manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102, consid. 4a). S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD (art. 5 al. 6 Décret). Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressé et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat » (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124, novembre 2008). b) Pour attribuer à l'intimée le profil expert, la Commission a d'abord retenu, dans une approche d'ordre général, sa pratique de plus de vingt ans et ses très nombreuses formations complémentaires qui lui confèrent un niveau d'expérience et d'expertise élevé. Elle a encore relevé qu'elle assumait seule ce rôle au sein de son service. De l'avis du tribunal, les connaissances, certes étendues, de l'intimée ne suffisent pas à lui conférer le profil d'expert au sens de la classification des fonctions de l'Administration. Ce profil exige en effet, comme la Commission l'a justement relevé, une spécialisation dans un domaine de pointe à niveau spécifique exigeant ou plusieurs compétences de natures variées dans lesquelles un niveau exigeant est requis. Or, les éléments du dossier indiquent que l'intimée exerce ses tâches dans un seul domaine bien précis, comme cela ressort d'ailleurs de la décision entreprise qui souligne les connaissances très approfondies et spécifiques de l'intimée dans le domaine de la logopédie en milieu pédopsychiatrique. Dans la mesure où, sans vouloir minimiser les qualités de

l'intimée, l'on ne peut pas encore qualifier la logopédie de domaine de pointe à niveau scientifique exigeant, et qu'il n'est pas établi que l'intéressée posséderait d'autres compétences qui font appel à un niveau exigeant, le profil d'expert ne saurait lui être attribué. Quant à son expérience, elle est déjà valorisée, comme on le verra plus bas, par la classification de son poste au niveau 11 et par son échelon. Il en découle qu'une première analyse conduit plutôt au maintien de l'intimée dans le profil de spécialiste. c) Dans un examen plus approfondi, la Commission a analysé les exigences du niveau 11 de la chaîne 191 (« profil spécialiste ») et du niveau 12 de la chaîne 192 (« profil expert ») et a conclu que le poste de l'intimée requérait des compétences correspondant au second niveau. Les principales distinctions entre les niveaux 11 et 12, telles que justement rappelées, par la Commission, sont les suivantes : « - compétences professionnelles : aux deux niveaux, la formation initiale est de niveau master complétée par une formation complémentaire de 15 à 25 semaines. Le savoir-faire est « spécialisé » au niveau 11 et « approfondi » au niveau 12 ; - compétences personnelles : les tâches sont « assez diversifiées » et se succèdent à une fréquence « très faible » au niveau 11 et « faible » au niveau 12 ; - compétences sociales : au niveau 11, les messages à transmettre sont destinés à de « petits groupes » ; le niveau 12 mentionne lui de « grands groupes ». Le niveau 11 prévoit la résolution de travaux et/ou de problèmes « complexes » au sein de « petits groupes » ayant des intérêts « souvent divergents » ; au niveau 12, la résolution de ces problèmes se fait au sein de « grands groupes » ; - conduite : le niveau 11 mentionne une activité de conseil à des niveaux « simples et opérationnels » et « assez simples et opérationnels » au niveau 12. » ba) Sous l'angle des compétences professionnelles, la Commission a retenu que le savoir-faire requis par le poste de l'intimée était approfondi au vu des connaissances acquises à la faveur de ses longues années d'expérience et de ses les formations complémentaires. La distinction entre le niveau 11 de la chaîne 191 et le niveau 12 de la chaîne 192 repose uniquement sur le savoir-faire, qui doit être « spécialisé » dans le premier et « approfondi » dans le second. Le savoir-faire se définit comme les « connaissances pratiques indispensables à l'exercice d'une fonction, généralement acquises en dehors de formations » (La Nouvelle politique salariale, du système de classification des fonctions au système de rémunération, rapport méthodologique, novembre 2009, annexe 2, p. 2). Pour que la distinction entre un savoir-faire « spécialisé » et « approfondi » ait un sens, il faut que le savoir-faire approfondi sorte du cadre de la spécialisation et qu'il n'en constitue pas seulement un degré supplémentaire à la manière d'un « surspécialisation ». Il faut bien plutôt que ce savoir-faire revête une certaine composante horizontale et qu'il s'étende à d'autres facettes du domaine d'activité considéré. En d'autres termes, l'expert au bénéfice d'un savoir-faire approfondi doit posséder une vision d'ensemble élargie qui dépasse celle du spécialiste, laquelle se concentre prioritairement sur les tâches spécifiques qui lui sont dévolues. En l'espèce, l'examen du cahier des charges du poste de l'intimée peu après la bascule révèle que les tâches qui lui sont attribuées s'inscrivent exclusivement dans sa spécialisation dès lors qu'elle doit principalement prévenir, diagnostiquer et traiter les troubles du langage et de la communication orale et écrite des enfants qui lui sont adressés. Il s'agit donc de tâches très spécifiques qui relèvent davantage de la spécialisation que de l'élargissement au sens dégagé ci-dessus. Son certificat de travail intermédiaire n'autorise pas une autre approche, même en tenant compte, comme le veut la jurisprudence, des tâches effectivement exercées. Les formations complémentaires, quant à elles, relèvent également de la spécialisation et peuvent donc jouer un rôle pour colloquer le poste en niveau 10 ou 11 à l'intérieur de la chaîne 191. Cependant, elles ne confèrent pas au savoir-faire de l'intimée la dimension

supplémentaire qui caractérise les compétences du niveau expert. D'ailleurs, l'actualisation, le développement et le perfectionnement des connaissances professionnelles fait partie du cahier des charges de l'intimée à raison de 5% de son temps, ce qui représente tout de même 2,4 semaines par année sur un total de 48 semaines travaillées. En d'autres termes, le tribunal ne doute pas que l'intimée est une excellente spécialiste qui est la seule logopédiste de son secteur et qui est donc appelée à y traiter tous les cas. Mais cela ne fait pas encore d'elle une experte. Ses années d'expérience ne suffisent pas non plus à lui conférer ce profil. Le tribunal de céans a déjà jugé que les critères de l'expérience et de l'ancienneté peuvent être pris en compte pour détermination l'échelon, mais non pas le niveau (cf. not. décision du 22 mai 2015 dans la cause DS09.011755, consid. III. c). bb) S'agissant des compétences personnelles et sociales, le tribunal relève que le poste de l'intimée a initialement été colloqué au plus haut niveau de la chaîne 191. Un tel classement prend donc en considération l'assez grande indépendance de son titulaire en matière d'organisation dès lors qu'elle est la seule logopédiste de son secteur. En revanche, bien que l'intimée travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire, elle ne résout pas de « travaux et/ou de problèmes complexes, au sein de grands groupes ayant des intérêts et/ou des objectifs souvent divergents ». En effet, il ressort de son cahier des charges et de son certificat de travail intermédiaire que la résolution de travaux et/ou de problèmes complexes à laquelle elle doit faire face intervient essentiellement en relation avec le milieu médical ou, au sein de l'équipe pédago-éducative du CJT, avec le responsable pédagogique, les éducateurs et les enseignants spécialisés. Le cercle ainsi formé est donc restreint et ne saurait être qualifié de grand groupe comme l'exige le niveau 12 de la chaîne 192. L'on relèvera également que l'objectif poursuivi est commun à tous les intervenants et tend à apporter un traitement adéquat aux enfants, de sorte que sur la seule analyse de ce critère, l'on pourrait même s'interroger sur l'admissibilité d'une collocation au niveau 11, les intérêts et/ou objectifs semblant plutôt « assez similaires », conformément au niveau 10 de la chaîne 191. bc) Selon la jurisprudence, les différentes compétences doivent être appréciées globalement lorsqu'elles peuvent conduire à un classement dans différents niveaux (CACI 15 septembre 2014/483, consid. 2c in fine). En l'espèce, un examen global révèle que l'intimée doit être reconnue comme une spécialiste dans son domaine, mais qu'elle ne satisfait pas aux critères lui ouvrant la chaîne 192 réservée aux experts. Dans la mesure où elle a promu l'intimé au niveau 12, la Commission a donc excédé son pouvoir d'appréciation. Cela conduit à l'admission du recours et au maintien de l'intimée dans la fonction 19111 initialement prévue. Le tribunal a eu récemment l'occasion de se pencher sur une problématique semblable dans deux décisions rendues le 22 mai 2015 dans les causes DS09.011033 et DS09.011755. Il a admis les recours de l'Etat de Vaud contre les décisions de la Commission colloquant au niveau 12 de la chaîne 192 les postes de deux logopédistes en milieu hospitalier initialement colloqués au niveau 11 de la chaîne 191. Il ressort de ces deux décisions que le fait de disposer d'une expertise technique certaine ne permet pas d'admettre le « profil expert » de la chaîne 192, pour laquelle l'aspect management a plus de poids. Le tribunal a largement tenu compte que les deux collaboratrices en cause travaillaient sous la responsabilité d'une logopédiste-chef, qui est colloquée au niveau 12 de la chaîne 192 et qui assumait des tâches supplémentaires comme faire le lien avec la hiérarchie, planifier la formation continue des collaborateurs et représenter l'unité au sein du CHUV. Dans la mesure où l'activité de la logopédiste-chef était davantage axée sur la conduite et la supervision d'une équipe que sur le traitement des patients, il était justifié de la classer à un niveau supérieur et la promotion d'autres

logopédistes au même niveau n'aurait fait que créer une autre inégalité de traitement. V. a) Le recourant se prévaut encore de la violation du principe de l'égalité de traitement. Il invoque l'incohérence manifeste au sein de l'Administration cantonale vaudoise résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 12. Traitant déjà de l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission s'est d'abord refusée à procéder à des comparaisons avec des postes de « psychologue en milieu psychosocial » et de « logopédiste en milieu scolaire », au vu des différences importantes entre ces différents emplois-type et des spécificités du poste de « logopédiste en milieu hospitalier ». La Commission a en outre notamment fait référence aux décisions qu'elle avait rendues le 27 novembre 2012 dans les causes DS09.011860, DS09.011755, DS09.010751, DS09.011049, DS09.010803 et DS09.011033. Deux d'entre elles (DS09.011755 et DS09.011033) concernaient des postes de logopédistes, pour lesquels elle a considéré, à l'instar du poste de l'intimée, que le niveau 12 de la chaîne 192 devait leur être attribué. Comme on l'a vu ci-dessus (cf. consid. IV b/bc), ces deux décisions ont été annulées en seconde instance. Le recourant reproche à la Commission l'absence de « comparaison viable », tant à l'interne que de manière transversale. Il estime qu'au niveau interne, la collocation du poste de l'intimée au niveau 12 de la chaîne 192 violerait le principe de l'égalité de traitement, et propose de comparer son poste à deux postes au sein du CHUV, colloqués au niveau 12 de la chaîne 192, à savoir celui de « logopédiste en milieu hospitalier » et celui de « psychologue médico-psychosocial ». Au niveau de la cohérence transversale, le recourant compare le poste de l'intimée à deux postes au sein du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après : le SESAF), soit celui de « logopédiste en milieu scolaire », colloqué au niveau 11 de la chaîne 191, et celui de « responsable de prestations en orientation scolaire et professionnelle » (ci-après : « responsable OCOSP »), d'abord colloqué au niveau 11 de la chaîne 361, puis, par décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009, au niveau 12 de la chaîne 362. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à 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'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à 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, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4). c) ca) En l'espèce, s'agissant tout d'abord de la cohérence interne de la collocation du poste de l'intimée, le tribunal rejoint l'avis du recourant selon lequel les exigences de son poste ne correspondent pas à celles exigées par le premier poste comparé, à savoir celui de « logopédiste en milieu hospitalier », colloqué au niveau 12 de la chaîne 192. En effet, les tâches de cette collaboratrice sont en grande partie axées sur la gestion d'équipe, en ce sens qu'elle planifie la formation continue de ses collaborateurs, contribue au bon fonctionnement des activités logopédiques en apportant un encadrement approprié à chaque collaborateur, assure la médiation lors de conflits, en collaboration avec le médecin responsable de l'Unité et le responsable des ressources humaines du département, et actualise les cahiers des charges. Les tâches exercées par l'intimée ne sont en rien comparables. Du fait qu'elle est la seule logopédiste dans le Secteur psychiatrie Y.\_\_\_\_\_, il est évident que son cahier des charges ne fasse mention d'aucune tâche de supervision ou de gestion d'équipe. Ainsi, de facto, le titulaire du poste de l'intimée assume des responsabilités moindres par rapport au titulaire du poste de « logopédiste en milieu hospitalier », colloqué au niveau 12 de la chaîne 192. Par ailleurs et comme vu précédemment, le tribunal de céans a déjà jugé qu'une « logopédiste en milieu hospitalier » ne pouvait prétendre à la collocation de son poste au niveau 12 de la chaîne 192 en raison de la place de référente qu'elle occupait et de la longue expérience dont elle bénéficiait (décisions du 22 mai 2015 dans les causes DS09.011033 et DS09.011755). Ce sont précisément sur ces décisions que la Commission s'est fondée pour justifier la collocation du poste de l'intimée au niveau 12 de la chaîne 192. Dès lors que l'autorité de céans a annulé la décision de la Commission dans les deux causes précitées, la cohérence interne ne serait pas respectée si elle venait maintenant à admettre que la longue expérience de l'intimée justifiait la collocation de son poste au niveau 12 de la chaîne 192. Il ressort également de l'organigramme des services de logopédie du CHUV produit par le recourant que la titulaire du poste de « logopédiste en milieu hospitalier » du secteur Psychiatrie Z.\_\_\_\_\_ est entrée en fonction sept ans avant l'intimée. Elle est également de dix ans son aînée. L'on ne saurait dès lors tirer argument de l'expérience de l'intimée sans créer une inégalité de traitement choquante avec le classement de la collaboratrice du secteur Psychiatrie Z.\_\_\_\_\_ qui bénéficiait également d'une longue expérience et dont le poste a été colloqué au niveau 11 de la chaîne 191. Enfin, la comparaison effectuée par le recourant avec le poste de « psychologue médico-psychosocial » au sein du CHUV, niveau 12, chaîne 192, ne conduit pas à une appréciation différente. En effet, le tribunal constate à nouveau que les tâches de cette collaboratrice vont au-delà de celles exigées par le poste de l'intimée. En effet, comme le soulève à juste titre le recourant, l'activité de la collaboratrice du CHUV est essentiellement tournée vers la supervision. Elle remplit également, comme les autres postes comparés colloqués au niveau 12, un rôle de lien avec la hiérarchie, puisqu'elle assure le lien entre le travail des psychologues et les différents services qui les

emploient (bilans, évaluation des besoins, etc.). De telles tâches de gestion et d'encadrement ne ressortent pas des activités de l'intimée, lesquelles consistent essentiellement dans le traitement des patients. Il est par conséquent choquant de colloquer le poste de l'intimée au même niveau que le poste comparé. Au vu de ce qui précède, le tribunal estime que la cohérence interne des services de logopédie du CHUV est mise à mal par la décision de la Commission de colloquer le poste de l'intimée au niveau 12 de la chaîne 192. cb) Au niveau transversal, les différences qu'il existe entre les logopédistes en milieu hospitalier ou en milieu scolaire rendent certes leur comparaison difficile. Il ne se justifie néanmoins pas d'écarter la situation de ces collaborateurs qui pratiquent la même profession dans un cadre différent. Le cahier des charges des « logopédistes en milieu scolaire » au SESAF est commun. Au niveau 11 cependant, et afin de valoriser des compétences supplémentaires acquises dans leur domaine, les titulaires ont certaines prérogatives additionnelles, comme celles d'effectuer des tâches d'expertise ou de participer à la mise en place de mesures en collaborations avec les partenaires. Pour le tribunal de céans, tel est également le cas du titulaire du poste de l'intimée. Partant, il se rallie à l'analyse opérée par le recourant, selon laquelle le niveau d'expertise est assimilable au poste comparé. Enfin, la comparaison effectuée par le recourant avec le poste de « responsable OCOSP », initialement colloqué au niveau 11 de la chaîne 361, puis au niveau 12 de la chaîne 362, renforce la conviction du tribunal selon laquelle la collocation du poste de l'intimée au niveau précité ne se justifie pas. Le cahier des charges du poste comparé comprend des tâches de coordination avec la directrice cantonale et les responsables de centres régionaux ainsi que d'élaboration de directives de support et d'utilisation des nouveaux outils techniques de conseil en orientation. Le collaborateur en question est également tenu d'assurer le suivi, en collaboration avec les psychologues conseillers en charge de prestations ECO, de l'évolution des besoins des bénéficiaires, afin d'adapter quantitativement et qualitativement l'offre et de garantir la qualité des prestations délivrées. Les relations avec la hiérarchie et l'aspect management confèrent au titulaire du poste comparé un rôle éminemment stratégique qui justifie le classement de son poste au niveau 12. En revanche, l'on ne voit pas d'activités semblables dans le cahier des charges du poste de l'intimée. Il est vrai qu'elle participe à des groupes de réflexion ou encore qu'elle contacte, selon les besoins, des intervenants extérieurs pour échanger à propos des enfants. L'on ne saurait toutefois en déduire que le titulaire du poste de l'intimée doit assumer un rôle de lien avec la hiérarchie, ni accomplir des tâches d'évaluation globale de prestations, contrairement à ce qui est attendu d'un « responsable OCOSP ». C'est donc à raison que le poste de l'intimée et le poste comparé ne sont pas colloqués au même niveau. En définitive, le tribunal constate que tous les postes colloqués au niveau 12 comprennent des tâches de gestion et de supervision d'une équipe ainsi qu'un rôle consistant à faire le lien avec la hiérarchie. Le titulaire du poste de l'intimée n'est pas appelé à effectuer des tâches semblables, de sorte que l'on ne saurait traiter sa situation de la même manière que les postes colloqués au niveau 12. Partant, la collocation du poste de l'intimée au niveau 11 de la chaîne 191 se justifie et il convient de faire droit aux griefs soulevés par le recourant VI. En conclusion, dans la mesure où le poste de l'intimée a été colloqué au niveau 12 de la chaîne 192, le recours doit être admis et la décision de la Commission du 27 novembre 2012 annulée. Cela conduit à colloquer le poste de l'intimée au niveau 11 de la chaîne 191. Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge de l'intimée (art. 47 al. 2, 49 al. 1 LPA-VD, art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007 ; RSV 173.36.5.1), qui succombe. Le recourant n'ayant pas

engagé de frais externes pour la présente procédure, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale p r o n o n c e : I. Le recours de l'Etat de Vaud est admis ; II. La décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM rendue le 27 novembre 2012 est annulée ; III. Le poste de l'intimée R.\_\_\_\_\_ est colloqué dans l'emploi-type « logopédiste en milieu hospitalier », chaîne 191, niveau 11, dès le 1 er décembre 2008 ; IV. Les frais de seconde instance sont arrêtés à 500 fr. (cinq cents francs) et sont compensés par l'avance de frais ; V. L'intimée R.\_\_\_\_\_ versera au recourant Etat de Vaud la somme de 500 fr. (cinq cents francs). Le président : La greffière : Marc-Antoine AUBERT, v.-p. Charlotte ZUFFEREY Du \_\_\_\_3 décembre 2015\_ Les motifs du jugement qui précède sont notifiés ce jour aux parties. Appel : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. La greffière :

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