

VD_FINDINFO Décision / 2017 / 423 vom 6. März 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2017___423

FR: VD_FINDINFO Décision / 2017 / 423 du 6 mars 2013

IT: VD_FINDINFO Décision / 2017 / 423 del 6 marzo 2013

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, SALAIRE, EMPLOYÉ PUBLIC, POUVOIR D'APPRÉCIATION, INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE, 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. a) La recourante invoque en premier lieu deux griefs examinés conjointement ci-après, à savoir la violation du droit ainsi que la constatation inexacte des faits pertinents. En considérant qu'en retenant le niveau 6 de la chaîne 347, plutôt que le niveau 7, la Commission aurait abusé de son pouvoir d'appréciation. La Commission

n'aurait en outre pas pris en considération un certain nombre d'éléments figurant sur le cahier des charges du poste de la recourante et qui auraient pu la conduire à aller dans le sens des conclusions de cette dernière. L'intimé estime pour sa part que la Commission a correctement apprécié les faits sur la base du cahier des charges de la recourante valable au moment de la bascule, lequel reflète ses activités concrètes. b) La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (Bovay , Procédure administrative , p. 395 et les réf.). 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, 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'intéressée 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). Les principales distinctions entre les niveaux 6 et 7 de la chaîne 347 telles que justement rappelées par la Commission, sont les suivantes : « - compétences professionnelles : les deux niveaux requièrent une formation initiale de niveau CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 7 à 12 semaines (200-400h). En outre, au niveau 6, un savoir-faire « spécialisé » est requis alors qu'au niveau 7, un savoir-faire « approfondi » est exigé ; - compétences personnelles : au niveau 6, le titulaire du poste dispose d'une « faible indépendance » alors qu'au niveau 7, il dispose d'une « indépendance moyenne ». En outre, au niveau 6, les tâches et/ou situations sont « assez

rarement » nouvelles ou inconnues alors qu'au niveau 7, elles sont « de temps à autre » nouvelles ou inconnues ; - compétences sociales : elles sont les mêmes aux niveaux 6 et 7 ; - conduite : au niveau 7, il y a une dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un petit groupe représentant une très faible diversité d'apprenants. » II. La décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM le 23 août 2011 (recte : 6 mars 2013) est réformée en ce sens que l'autorité d'engagement est astreinte à modifier l'avenant du 29 décembre 2008, en colloquant la recourante dans l'emploi-type gestionnaire d'administration spécialisée (recte : gestionnaire de dossiers spécialisés), au niveau 7 de la chaîne 348, ceci avec effet à compter du 1^{er} décembre 2008. Subsidairement III. La décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM le 23 août 2011 (recte : 6 mars 2013) est réformée en ce sens que l'autorité d'engagement est astreinte à modifier l'avenant du 29 décembre 2008, en colloquant la recourante dans le même emploi-type, au niveau 7 de la chaîne 347, ceci avec effet à compter du 1^{er} décembre 2008. » c) La recourante revendique la collocation de son poste au niveau 7. Cette dernière ayant retiré sa conclusion II, le Tribunal n'analysera pas la question de l'emploi-type. Ainsi, c'est celui de « gestionnaire de dossiers PAP » qui doit être retenu pour son poste. Il convient donc d'analyser les exigences respectives des niveaux 6 et 7 de la chaîne 347 afin de déterminer si la Commission a abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de la recourante au niveau 6. S'agissant des compétences professionnelles, il convient de rappeler que le critère du 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). Il s'agit donc, du savoir-faire requis par le poste compte tenu des activités concrètes devant être effectuées. Ce qui précède est d'ailleurs confirmé par la pratique du Tribunal de céans. Ainsi, il a déjà été jugé que l'examen de la Commission ne doit pas se limiter au cahier des charges du titulaire, mais inclure les tâches qui étaient effectivement attribuées au titulaire du poste, à la bascule. Lorsque ses tâches diffèrent de celles décrites dans le cahier des charges, ce sont les premières qui doivent être retenues pour déterminer la fonction et son niveau (cf. not. TRIPAC, DS09.002370, du 14 septembre 2014, consid. IVb ; TRIPAC, DS09.011329, du 7 décembre 2015, consid. IIIcb). En l'espèce, hormis les tâches énumérées dans le cahier des charges du poste de la recourante, il ressort des pièces au dossier, qu'elle accomplissait des tâches de gestion des dossiers du personnel enseignant d'établissements primaires et secondaires, ainsi que des classes D de ces établissements. Depuis le 1^{er} janvier 2010, le gymnase de [...] lui a également été attribué. Les tâches effectivement accomplies par la recourante étant établies, le Tribunal constate que la fixation des salaires nécessite, au niveau des gymnases, une connaissance des titres académiques plus approfondie. Ainsi, sur ce point déjà, le savoir-faire requis par le poste de la recourante doit être considéré comme « approfondi ». En outre, il convient d'insister sur le fait que la recourante s'occupe conjointement des dossiers du personnel enseignant des degrés primaire et secondaire, ainsi que de ceux d'un gymnase. Il ne fait nul doute qu'un savoir-faire « approfondi » est requis pour assumer cette tâche de gestion des dossiers à plusieurs niveaux, ce d'autant plus que le titulaire du poste de la recourante est amené à orienter les partenaires et à répondre à leur demande en matière de salaire. Au niveau des compétences personnelles, la mission générale du poste de la recourante consiste notamment à avoir un « lien privilégié avec les établissements scolaires, respectivement leur secrétariat et leur direction ». A ce titre, la recourante a, entre autres, pour responsabilité principale de fournir « conseil et appui aux

établissements scolaires et services du DFJ ». Cette attribution suppose sans nul doute une certaine autonomie du titulaire du poste de la recourante et confère à son poste une indépendance supérieure à celle requise par le niveau 6 de la chaîne 347. Cette indépendance du poste vis-à-vis de l'organisation est d'autant moins « faible » que pour assumer cette responsabilité, la recourante doit se conformer aux « principes en vigueur », lesquels offrent une marge de manœuvre par définition plus conséquente que ne le permettent les procédures en vigueur. Au demeurant, l'on relève que, selon le témoin A. _____, les contacts se faisaient « en direct », ce qui implique nécessairement que la recourante accomplit cette tâche de manière autonome. L'autorité de céans constate également que la tâche du titulaire du poste de la recourante consistant à « valoriser les différents éléments apportés par le futur collaborateur afin de fixer son salaire initial », suppose certes de se référer aux procédures en vigueur, mais fait également appel à des éléments d'appréciation. Il en découle que le titulaire du poste de la recourante dispose d'une autonomie supérieure à celle exigée au niveau 6. En outre, du fait que la recourante gère des dossiers tant aux niveaux primaire et secondaire, qu'au niveau du gymnase, elle doit forcément faire face et s'adapter, « de temps à autre », à des tâches ou à des situations nouvelles ou inconnues. S'agissant enfin du critère de la conduite, le Tribunal de céans se rallie à l'appréciation de la Commission. Il est vrai que le poste de la recourante n'exige aucune tâche de conduite. Néanmoins, l'absence de ce seul élément ne suffit pas à remettre en cause le raisonnement exposé ci-dessus. En effet, l'examen des différents critères, qui doivent être évalués globalement (CACI 15 septembre 2014/483, consid. 2. c)), démontre que les compétences requises par le poste de la recourante relèvent bien plus du niveau 7, quand bien même le critère de conduite n'est pas rempli. Au vu de ce qui précède, force est de constater que l'attribution du niveau 6 de la chaîne 347 ne correspond pas aux compétences requises par le poste de la recourante et relève d'un abus du pouvoir d'appréciation. Le grief de la violation du droit doit par conséquent être admis et la décision entreprise revue en ce sens que la recourante doit être colloquée au niveau 7 de la chaîne 347. IV. a) La recourante reproche finalement à la Commission la violation du principe de l'égalité de traitement. Elle a produit, lors de l'audience de jugement du 04 octobre 2016, à titre comparatif, le cahier des charges d'une collaboratrice OPES au sein du Secrétariat général, dont le poste est classé au niveau 7. Elle a en outre produit une annonce pour un poste de gestionnaire des salaires du mois d'octobre 2015 qui correspond à ses tâches et indique que la classe salariale attribuée est la 7. La recourante invoque, implicitement à tout le moins, l'incohérence manifeste au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après : l'ACV) résultant de la collocation du poste de la recourante au niveau 6. Traitant déjà de l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement, la Commission a comparé le poste de la recourante avec celui de « gestionnaire de dossiers PAP », colloqué au niveau 7 de la chaîne 347 (pièce 8 produite par l'intimé le 28 mars 2012). Ce poste est celui de Mme X. _____. A titre de comparaison transversale, elle a effectué des comparaisons avec deux postes de « gestionnaire de dossiers PAP » au sein du CHUV, l'un colloqué au niveau 6 (pièce 10 produite par l'intimé le 28 mars 2012), l'autre au niveau 7 (pièce 12). A l'issue de cet examen, la Commission a considéré que le maintien de la collocation initiale du poste de la recourante au niveau 6 de la chaîne 347 était cohérent. La recourante critique l'analyse faite par la Commission et le résultat auquel elle parvient, en particulier s'agissant de la cohérence interne. L'intimé renvoie dans ses déterminations aux comparaisons présentées devant la Commission. S'agissant de la cohérence interne, la recourante a produit, à l'audience du 04 octobre 2016, le cahier des charges de Mme N. _____, « gestionnaire

de dossiers PAP » de l'OPES, colloqué au niveau 7 de la chaîne 347, dont la mission générale est la suivante : « - Contrôle des pièces, saisie et validation d'informations dans logiciels spécifiques (20%). - Contrôler, mettre à jour, rechercher, saisir, classer et archiver les données. Mettre à jour les différentes bases de données (40%). - Établir les décomptes et calculs personnalisés pour chacune des prestations, suivre décomptes assurances sociales (10%). - Selon outils mis à disposition et procédures en vigueur, tient compte et valorise les différents éléments apportés par le futur collaborateur afin de fixer son salaire initial (15%). - Orienter les partenaires, répondre à leur demande en matière de salaire, informer en cas de besoin l'adjoint au chef d'office (5%). - Participe à l'amélioration continue de l'office. Participe à des projets spécifiques ou des groupes de travail sur la base de mandats confiés (5%). - Participation à projets ou groupes de travail, proposition de solution d'amélioration (5%). » L'intimé considère que les responsabilités et les tâches du poste comparé sont plus étendues que celles du poste de la recourante au motif que cette dernière ne s'occupe que d'un gymnase et non pas de trois comme le fait Mme N. _____ (pièce produite par l'intimé à l'audience du 04 octobre 2016). Partant, l'intimé considère que la collocation de la recourante au niveau 6 de la chaîne 347 se justifie. 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 régler, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'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 régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, 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, au niveau de la cohérence

interne, la Commission a considéré que la collègue de la recourante, titulaire du premier poste comparé, effectuait, à hauteur de 40%, des actes administratifs de gestion des ressources humaines en lien avec le responsable RH de la DGEP. Cette tâche illustre une autonomie et des responsabilités plus développées qui justifiaient, selon la Commission, la collocation de son poste à un niveau supérieur. Le Tribunal de céans ne rejoint pas cette analyse. Dès lors que cette tâche concerne le domaine « administration du personnel » de l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers PAP », et que les tâches exercées par la recourante entrent, elles, dans le « domaine paie », l'on ne voit pas ce qui distingue les deux postes ; les tâches de la recourante et de la titulaire du poste comparé ne sont pas différentes, mais complémentaires. En outre, la titulaire du poste comparé n'accomplit pas des tâches de ressources humaines en tant que telles, mais bien des « actes administratifs » en relation avec ce domaine, à l'instar des tâches accomplies par la recourante dans le domaine paie. Les compétences requises par leur deux postes sont donc similaires. Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans se rallie à l'avis de la recourante selon lequel une collocation différente de ces deux postes ne se justifie pas et met à mal la cohérence interne à l'OPES. La comparaison effectuée par la recourante avec le cahier des charges de Mme N._____, « gestionnaire de dossiers PAP » de l'OPES (pièce produite par la recourante à l'audience du 04 octobre 2016) ne conduit pas à un résultat différent. Après comparaison des cahiers des charges de la recourante et de celui de Mme N._____, force est de constater qu'ils sont identiques. S'il est vrai que Mme N._____ s'occupe de trois gymnases et la recourante que d'un, il convient de ne pas perdre de vue que la difficulté se trouve dans la diversité des interlocuteurs (établissements primaires, secondaires, gymnases, etc.). Selon la répartition des établissements par gestionnaires OPES, version au 1^{er} janvier 2010 (pièce 1 produite par la recourante à l'audience du 04 octobre 2016), Mme D._____ s'occupe de sept établissements (dont un gymnase) et Mme N._____ de cinq établissements (dont trois gymnases). Ainsi, le nombre de gymnases attribués n'est ainsi à lui seul pas un critère déterminant. cb) Quant au respect de la cohérence transversale, la Cour de céans constate que le poste de la recourante exige des compétences supérieures à celles requises par le poste de « gestionnaire de dossiers PAP » au CHUV, colloqué au niveau 6 de la chaîne 347 (pièce 10), dès lors que la recourante est la seule à s'occuper de la gestion administrative des enseignants d'un gymnase, en plus de celle d'établissements primaires et secondaires. En effet, s'il est vrai que les tâches des deux collaborateurs sont semblables, il n'en demeure pas moins que le titulaire du poste de la recourante doit bénéficier d'un savoir-faire plus important, en ce sens qu'il est amené à gérer des dossiers à des niveaux d'enseignement différents. En outre, l'autonomie dont dispose le titulaire du poste de la recourante est plus conséquente, du fait qu'elle a un « lien privilégié » avec les différents établissements et leur fournit des conseils et un appui, ce qui n'est pas le cas du titulaire du poste comparé. Le Tribunal est en revanche d'avis que les tâches de la recourante sont similaires à celles du « gestionnaire de dossiers PAP » au CHUV, dont le poste est colloqué au niveau 7 de la chaîne 347 (pièce 12). Quand bien même le collaborateur du CHUV effectue davantage de tâches, celles-ci ne nécessitent pas des compétences et une autonomie plus importantes que ne le requiert le poste de la recourante. En effet, son poste requiert également une autonomie importante et des responsabilités correspondant à celles attendues d'un collaborateur dont le poste est colloqué au niveau 7. Une collocation du poste de la recourante à un niveau inférieur serait par conséquent choquante. En définitive, le Tribunal de céans constate que, globalement, les activités effectuées par le titulaire du poste de la recourante sont similaires à celles accomplies par

les différents collaborateurs dont les postes sont colloqués au niveau 7 de la chaîne 347. Partant, la collocation du poste de la recourante au niveau 6 de ladite chaîne ne saurait se justifier sans violer le principe de l'égalité de traitement, de sorte qu'il convient de faire droit aux griefs soulevés par la recourante. V. En conclusion, dans la mesure où le poste de la recourante a été colloqué au niveau 6 de la chaîne 347, le recours doit être admis et la décision de la Commission du 6 mars 2013 modifiée en ce sens qu'il se justifie de colloquer le poste de la recourante au niveau 7 de la chaîne 347. Les frais de seconde instance sont arrêtés à 500.- fr. et mis à la charge de l'Etat de Vaud (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). La recourante, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, arrêtés à 1'000.- fr, à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil. En revanche, 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. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Le recours est admis ; II. La décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM rendue le 06 mars 2013 est réformée en ce sens que le poste de la recourante D._____ est colloqué dans l'emploi-type « gestionnaire de dossiers PAP », niveau 7, chaîne 347 à compter du 1^{er} décembre 2008 ; III. Les frais judiciaires sont arrêtés à 500.- fr. (cinq cents francs) pour l'Etat de Vaud. IV. L'intimé ETAT DE VAUD versera un montant de 1'000.- fr. (mille francs) à la recourante D._____ à titre de dépens. Le président : La greffière : Benoît MORZIER, v.-p. Flore de LUZE, a.h. Du 6 février 2017 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.