

VD_FINDINFO HC / 2015 / 288 vom 13. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___288

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 288 du 13 mars 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 288 del 13 marzo 2015

Regeste

CALCUL, CLASSE DE TRAITEMENT, DROIT AU SALAIRE, SALAIRE, SALAIRE MOYEN, SALAIRE USUEL, STATISTIQUE, DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, POLITIQUE DU PERSONNEL | 8 al. 1 Cst., 23 LPers-VD

Erwägungen

E. 1

Le TRIPAC ayant été saisi le 17 février 2012, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), qui prévoit que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JT 2013 III 104 c. 2, CACI 22 mars 2013/166). L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, s'agissant de la valeur litigieuse, celle-ci peut être calculée en se fondant sur la différence de traitement entre les niveaux 15 et 16, laquelle s'élève annuellement à 12'760 francs. Dès lors que l'appelant, né le 17 octobre 1958, pourra prendre sa retraite le 17 octobre 2023, date à laquelle il atteindra l'âge de 65 ans, la valeur litigieuse est clairement supérieure à 10'000 francs. Interjeté au demeurant en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable.

E. 2

a) Le présent litige a trait à la position de l'appelant dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, W._____ demandant à être colloqué au niveau 16, et non 15, de la chaîne 371. En premier lieu, l'appelant invoque une constatation manifestement inexacte de certains faits. b) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels

points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 2 ss ad art. 311 CPC). Par ailleurs, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant l'autorité de première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Tappy, op. cit., JT 2010 III 135, pp. 136-137). c/aa) L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de l'existence de critères internes ou spécifiques au CHUV, que sont le nombre d'ETP et la complexité du département (en termes de type de facturation, matériel, visibilité externe, etc.) ainsi que sa diversité (hospitalisation, ambulatoire, urgences, secteur varié). Le grief est infondé. La Commission a examiné les critères internes au CHUV dans sa décision et a, en définitive, suivi la position de l'autorité d'engagement, pour laquelle les critères de la taille, de la diversité et de la complexité des tâches du département justifiaient une collocation de l'appelant au niveau 15, une collocation au niveau 16 exigeant une « transversalité plus grande » et une autonomie plus prononcée quant à l'importance des décisions qui ressortaient de sa compétence. Il ressort d'ailleurs expressément de la décision de la Commission que certains postes de cadre de direction étaient colloqués au niveau 14 et d'autres au niveau 15 au regard du nombre d'ETP et du type des activités de soins et des autres activités, ce qui corrobore le fait que le critère de la complexité a bien été pris en compte (cf. décision de la Commission, pp. 11 et 12). Quant au TRIPAC, il a confirmé ce point de vue à deux reprises, tant lors de l'examen des faits (cf. décision entreprise, c. III/c, pp. 17-18) et de celui du droit (cf. décision entreprise, c. V/c, p. 20). Le TRIPAC a notamment retenu que l'appelant n'avait que des axes d'action limités et que son poste n'impliquait pas des missions, ni des responsabilités justifiant l'attribution du niveau 16. Référence faite au témoignage d'A._____, il a retenu que le directeur administratif n'avait, en matière de politique des ressources humaines, qu'un rôle limité puisqu'il ne se prononçait sur les projets que lors de la phase préliminaire, le pouvoir décisionnel étant concentré auprès de la Direction générale, à l'exclusion du département. Se fondant sur les déclarations du témoin L._____, il a retenu, s'agissant de la responsabilité budgétaire, que le directeur administratif était limité en la matière par le cadre qui lui était donné par la Direction générale, le directeur administratif ressortant de l'opérationnel et les budgets étant fixés par la Direction générale. Le TRIPAC a retenu que la seule marge de manœuvre consistait en une réduction des frais fixes et donc du personnel ; or, comme l'a indiqué le témoin R._____, les ressources humaines sont gérées aussi bien par le chef du département que par la directrice des soins ou le directeur administratif, chacun d'eux engageant le personnel qui le concerne, l'autorisation finale revenant néanmoins au directeur administratif. Il est ainsi erroné de prétendre que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte des critères internes du CHUV. bb) L'appelant soutient que c'est à tort que le TRIPAC a retenu, en se fondant sur les témoignages de R._____ et de H._____, que le DMCP était un département monothématique. Pour l'appelant, il s'agirait au contraire d'un département plurithématique. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le DMCP serait ne serait pas un département « complexe ». Il assimile la notion de département plurithématique à celle de département complexe, alors que la distinction

opérée, s'agissant des compétences sociales, se fait au niveau de la complexité des messages diffusés et de la difficulté de la transmission (niveau 15 : « très complexes » ; niveau 16 : « des plus complexes »). On ne voit en particulier pas en quoi l'organigramme du CHUV (pièce n° 102), auquel se réfère l'appelant, serait à même d'établir le caractère plurithématique de ce département. A supposer même que le DMCP soit plurithématique et non monothématique, on ne saurait pour autant dire, sous l'angle du critère des compétences sociales, que les messages diffusés sont « des plus complexes » au sens où le requiert le niveau 16, étant précisé qu'il a été retenu que le directeur administratif n'a, en matière de politique des ressources humaines, qu'un rôle limité, que le pouvoir décisionnel est concentré auprès de la Direction générale, à l'exclusion du département, et que le directeur administratif est limité en matière de responsabilité budgétaire par le cadre qui lui est donné par la Direction générale, ce qui ne peut que confirmer que les relations entretenues sont essentiellement internes et non suffisamment transversales pour justifier l'attribution du niveau 16. La critique est donc dénuée de fondement. cc) L'appelant fait encore valoir que la décision entreprise contient des indications erronées s'agissant des tâches et compétences des directeurs administratifs de départements du CHUV, notamment s'agissant du cadre budgétaire. Il soutient en particulier que certains développements contenus dans la décision entreprise seraient incohérents avec certains témoignages. S'agissant tout d'abord de la description des tâches du directeur administratif d'un département du CHUV, il ressort en particulier du témoignage de L._____ que « [p]our la responsabilité budgétaire par exemple, les directeurs administratifs ont la responsabilité dans le cadre budgétaire, qui lui-même est défini par le comité de direction. Chaque directeur administratif est limité par le cadre qui lui est donné. Seul le directeur général a le pouvoir de signature, par délégation du département. Il y a ensuite une matrice de délégations de compétences, mais pour certains points seul le directeur général est compétent. Par exemple pour les baux, les départements peuvent certes faire des propositions, mais seul le directeur prendra la décision. [...] Le directeur administratif ne peut signer aucun acte seul. Il faut une double signature, voire plus. Au vu d'une délégation de compétences, un directeur administratif peut engager l'institution uniquement pour un investissement de moins de fr. 50000.-. Il ne peut pas l'engager pour les autres cas ». Le sens de ces propos ne contredit pas ce qui a été retenu par les premiers juges. La démonstration faite par l'appelant (cf. mémoire d'appel, p. 6) est vaine, puisqu'elle sort de son contexte une partie du témoignage cité ci-dessus pour tenter de lui attribuer une autre signification. Il sied encore de relever à cet égard que les exemples tirés d'une situation d'urgence ne permettent pas d'apprécier les compétences générales requises par le poste. On ne saurait en outre rien tirer du fait que le témoin R._____ ait comparé le rôle du directeur administratif avec celui d'un directeur d'hôpital, puisque plus loin le même témoin indique que « notre département est un petit hôpital en soi », tout en précisant que « la logistique n'est pas autonome, et que nous ne gérons pas les négociations salariales, ainsi que d'autres aspects propres à la direction du CHUV ». Le témoin a par ailleurs relevé qu'en ce qui concernait la gestion des fonds autres que les honoraires, ces fonds fonctionnaient sur un système de signatures à deux personnes et que, dans son service, à savoir le Département de gynécologie-obstétrique, c'était le directeur administratif qui avait la co-signature, qui vérifiait la bonne gestion des fonds et fournissait un suivi de ces fonds. Sur les engagements, le témoin a encore précisé qu'hormis l'engagement du personnel administratif, le directeur administratif traitait uniquement des engagements du point de vue des contraintes budgétaires. Les aspects stratégiques et sanitaires étaient certes dirigés par

les chefs de service, mais ces choix devaient être en cohérence stratégique avec ceux du département, décidés par sa direction. Quant au témoin A._____, il a expressément indiqué que la transversalité et l'impact des actes d'un directeur dépendaient de la fonction. Pour les directeurs administratifs, la transversalité se faisait plutôt au sein d'un ou deux départements, dans des cas de projets très spécifiques. Il a souligné qu'à l'inverse, le comité de direction avait une transversalité totale puisque ces décisions avaient une implication sur l'ensemble du CHUV. Le témoin H._____, médecin-chef du Département des services de chirurgie et d'anesthésiologie (DSCA), s'est exprimé sur les compétences de G._____, en qualité de directeur administratif. Ses propos ne sauraient réduire à néant ceux des autres témoins précités, qui plaident tous en faveur de l'attribution d'axes d'action limités du directeur administrateur, et ne permettent pas en soi de renverser l'appréciation des premiers juges. On observera encore, après examen des divers témoignages recueillis, que si le témoin L._____, qui est aussi directeur administratif, a admis être colloqué en classe 16, il convient aussi de relever qu'il est membre du comité de direction élargi et adjoint du chef de la direction administrative et financière, qui est lui-même membre de la direction générale ; à ce titre, il entretient des discussions bilatérales avec le directeur général toutes les deux semaines. Quant au témoin L._____, également colloqué en classe 16, il exerce la fonction de directeur des ressources humaines et c'est à lui que doit s'adresser l'appelant en cas de différends avec le personnel, ce qui selon les premiers juges, justifie une différence de traitement, sans que ce point n'ait été discuté en appel.

E. 3

al. 1 let. c ANPS, contestant l'attribution du niveau 15 à son poste de directeur administratif d'un département du CHUV. Il ne remet en revanche pas en cause la qualification de son emploi-type « cadre de direction » dans la chaîne 371. En particulier, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des critères internes du CHUV, lesquels seraient cumulatifs aux compétences personnelles, professionnelles et sociales ainsi qu'aux compétences de conduite, lesquelles constituent les « critères de base DECFO ». Pour l'appelant, la prise en compte des critères internes du CHUV, à savoir la taille du département concerné en fonction du nombre d'ETP et le fait de savoir s'il est question d'un département directement actif dans le domaine des soins aux patients ou non (« département soignant »), doit conduire à colloquer le poste de directeur administratif de son département dans trois niveaux possibles, à savoir les niveaux 14 à 16, et non pas uniquement les niveaux 14 et 15. L'appelant estime à cet égard que les critères internes du CHUV justifient sa collocation au niveau 16, dès lors qu'il exerce dans un « département soignant » dont la taille est supérieure à 500 ETP. b/aa) 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 de leur taux d'activité (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou d'un émolument (let. b). 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 les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe et définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers-VD). 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 du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (JT 2013 III 104 c. 5e, CACI 22 mars 2013/166). Le descriptif des fonctions correspond à la retranscription des critères issus de la méthode ayant servi à l'évaluation et à la classification des fonctions. Il donne donc une appréciation du degré de complexité

d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. La chaîne 371 se divise en quatre niveaux (14 à 17), lesquels se différencient principalement par la formation demandée, les compétences professionnelles, personnelles, sociales ainsi que les compétences de conduite. La grille des fonctions, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2008, résulte de la volonté du Conseil d'Etat de mettre en place un système de classification des fonctions plus transparent, plus simple et plus équitable que le précédent. Cela ressort notamment des travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la LPers-VD : « Le Conseil d'Etat a décidé de revoir le système actuel d'évaluation des fonctions, afin notamment de renforcer l'application du principe d'équité interne entre toutes les fonctions. Un système mieux adapté à l'évolution actuelle des métiers est à l'étude. Cette recherche de cohérence dans la classification des fonctions postule, dans la très grande majorité des cas, le rattachement d'une fonction à une seule classe de salaire, contrairement à la situation actuelle. Elle a également pour objectif de diminuer le nombre de fonctions qui dans le système actuel s'élève à plus de 1'200. Une fois terminée, la nouvelle classe des fonctions permettra de définir la nouvelle échelle des salaires » (EMPL, Bulletin du Grand Conseil, séance du 4 septembre 2001, p. 2233). bb) Le 28 novembre 2008, le Conseil d'Etat a adopté l'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS ; RSV 172.320.1), lequel dispose ce qui suit à son art. 3 : « Art. 3 Transition vers les nouvelles fonctions 1 La transition des fonctions de l'ancien au nouveau système peut être directe, semi-directe ou indirecte. a. la transition est directe lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans une seule fonction de même niveau de la nouvelle grille des fonctions. b. la transition est semi-directe lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans une chaîne de la nouvelle grille des fonctions. Le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement détermine le niveau à l'intérieur de la chaîne. c. la transition est indirecte lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions. L'emploi-type détermine la chaîne et le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement le niveau à l'intérieur de celle-ci. » cc) Selon les travaux préparatoires, la nouvelle politique salariale de l'administration poursuivait notamment les objectifs suivants : dissocier le métier pratiqué et la fonction occupée, offrir une rémunération compétitive en regard du marché de l'emploi et motiver les collaborateurs grâce à une progression salariale progressive (Exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale novembre 2008, no 124, p. 7 ; ci-après : EMPL 2008 n° 124). Lorsque les titulaires d'une fonction (ancienne) sont colloqués dans une chaîne de la nouvelle grille des fonctions, le cahier des charges détermine le niveau à l'intérieur de la chaîne et on parle de transition semi-directe (EMPL 2008 n° 124, ad art. 2, p. 13). Dans ces cas, c'est la Commission de recours DECFO-SYSREM qui est compétente pour connaître des contestations liées à la bascule. Sa mission consiste à examiner des situations particulières, soit par exemple les cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'a pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat (EMPL 2008 n° 124, ad art. 5 à 7, pp. 15-16). dd) Le rapport explicatif établi en novembre 2009 par le Service du personnel (Département des finances et des relations extérieures de l'Etat de Vaud) intitulé « La nouvelle politique salariale, Du système de classification des fonctions au système de rémunération » (ci-après : le rapport) explique la manière dont la grille des fonctions a été construite et comment les postes de l'administration ont été basculés dans cette grille

(http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/personnel_etat/fichiers_pdf/Rapport_POLSAL_Methodo_nov2009.pdf). Il en résulte que la mission de la Commission paritaire DECFO (ci-après: COPAR) était de déterminer une méthode d'évaluation des fonctions de l'administration. Pour ce faire, la COPAR a retenu un catalogue d'indicateurs pour chaque critère principal entrant en ligne de compte pour la détermination du niveau de fonction. Ainsi, dans le critère « compétence professionnelle », les indicateurs sont la formation de base, les connaissances complémentaires, l'actualisation des connaissances, le savoir-faire, la connaissance de l'administration et les aptitudes physiques. Dans le critère « compétence personnelle », on trouve les indicateurs suivants : initiative personnelle, autonomie, flexibilité (cf. rapport, p. 21). A chaque critère est associé un coefficient de pondération qui permet de cumuler des points. Une correspondance est ensuite établie avec le « niveau de fonction ». Ainsi, un total entre 59.85 à 64.849 points permet d'accéder au niveau 15, un total entre 64.85 et 69.999 au niveau 16 (cf. rapport, p. 22). Un passage du rapport relève en particulier que « la bascule d'un poste a consisté dans un premier temps, 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, croisée avec la cohérence verticale ou interne du service et la cohérence horizontale ou transversale entre les services, 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 » (cf. rapport, p. 51). ee) Selon une jurisprudence constante, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (Moor/Flückiger/Martenet, Droit administratif, Berne 2012, p. 128). Aucune méthode ne doit être privilégiée et il y a lieu de faire preuve d'un « pluralisme pragmatique » (ATF 137 IV 180 c. 3.4 ; ATF 136 II 283 c. 2.3.1). Il s'agit cependant de rester dans l'esprit de la règle qui a finalement été adoptée. ff) De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999; RS 101) découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être 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 les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les

motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations. Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent. L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale. En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenable (TF 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4 ; TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 et les références citées). c) En l'espèce, comme on l'a vu plus haut (cf. supra, c. 3c/aa), les critères internes au CHUV ont bien été pris en compte par le TRIPAC. A cela s'ajoute que l'appréciation de ces magistrats, qui confirme celle de la Commission, est exempte de tout reproche. S'agissant des compétences professionnelles, il a été retenu que les exigences sont identiques pour les niveaux 15 et 16 et que l'appelant peut être colloqué indifféremment dans les deux niveaux. S'agissant des compétences personnelles, le TRIPAC a confirmé la position de la Commission, qui a suivi celle de l'autorité d'engagement qui a fait état de la taille, de la diversité et de la complexité du DMCP ainsi que de sa transversalité relative par rapport à des postes colloqués au niveau 16. Le TRIPAC a ajouté que les répercussions des décisions prises devaient être «assez fortes» pour le niveau 15 et «très fortes» pour le niveau 16 et qu'au vu du contenu du témoignage d'A. _____, c'est à juste titre que la Commission a considéré que l'activité de l'appelant correspondait plutôt au niveau 15 de la chaîne 371. S'agissant des compétences sociales, le TRIPAC a analysé la complexité des messages diffusés et la difficulté de la transmission et retenu que les messages diffusés se faisaient dans un milieu homogène en ce sens qu'ils étaient destinés soit au service du directeur administratif, soit à la Direction générale, de sorte qu'ils ne pouvaient être considérés comme étant «des plus complexes». S'agissant enfin des compétences de conduite, le TRIPAC a retenu que le groupe conduit par l'appelant représentait une faible diversité de fonctions, puisque les subordonnés exerçaient une activité plutôt administrative, la conduite étant de niveau 15 si elle s'exerce auprès d'un groupe moyen de personnes représentant une «moyenne diversité de fonctions» et de niveau 16 si elle représente une «très grande diversité de fonctions». Elle a pleinement confirmé la position de la Commission, qui a considéré que les différents subordonnés exerçaient une activité plutôt administrative. L'appelant n'avance aucun argument qui mettrait à jour une violation par l'autorité inférieure de l'art. 3 ANPS, sous l'angle de l'appréciation des compétences requises au regard du cahier des charges de l'appelant, étant rappelé, comme indiqué plus haut, que les critères internes ou spécifiques au CHUV ont été dûment pris en compte. Il se contente en définitive de mettre en avant une méthodologie propre, laquelle consiste, en bref, à soutenir que la prise en compte des critères internes au CHUV, cumulatifs, conduit à colloquer les postes de directeurs administratifs départementaux colloqués dans la chaîne 371 «cadre de direction» dans trois niveaux différents (soit le niveau 14, le niveau 15 et le

niveau 16) et non seulement dans deux niveaux différents. L'appelant l'expose ainsi : « le seul moyen de rétablir l'application logique de ces critères et de ne pas créer d'inégalité de traitement entre les directeurs administratifs consiste donc à considérer qu'ils sont cumulatifs. Si aucun des critères non [recte : ne sont] remplis, le poste est colloqué au niveau 14 ; si un seul critère est rempli pour les départements soignants, le poste est colloqué au niveau 15. En conséquence, si les deux critères sont remplis pour les départements soignants, le poste devrait être colloqué au niveau 16 et non au niveau 15 » (cf. mémoire d'appel, p. 8). C'est toutefois faire fi de l'ensemble des critères de sélection à examiner sur la base du cahier des charges de l'employé, les critères internes étant des critères parmi d'autres, sans qu'il ne se justifie de dire qu'il s'agit là de critères exclusivement déterminants. L'appelant semble par ailleurs oublier qu'un directeur administratif est pour l'heure déjà colloqué en classe 16, mais pour des raisons tenant compte de sa situation particulière (cf. supra, c. 3c/cc, dernier paragraphe) ; on voit dès lors mal où se trouve l'inégalité de traitement dénoncée, dans la mesure où il ne s'agit pas de situations semblables. Les autres postes colloqués en classe 16 sont des postes de cadres de direction, comme celui de la cheffe de la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité et du chef de la Direction des systèmes d'information, postes qui ne sont pas comparables à celui de l'appelant, dès lors qu'ils ont trait à des activités très transversales qui influencent l'entier du CHUV et font tous deux partie de la direction élargie du CHUV. L'appelant ne prétend d'ailleurs pas le contraire, puisqu'il ne discute pas en appel de ces dernières fonctions et de leur classification, sous l'angle de la différenciation de leur cahier des charges. En définitive, l'ensemble des critères, dûment discutés par l'autorité précédente qui confirme la solution retenue par la Commission, a été correctement analysé. Au regard du cahier des charges de l'appelant et des critères posés pour les niveaux 15 et 16 de la chaîne 371, c'est à juste titre que l'appelant a été colloqué au niveau 15 de la chaîne 371. On ne décèle aucune violation de l'art. 3 ANPS ni aucune inégalité de traitement.

E. 4

Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision confirmée. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'888 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.4]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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