

VD_GERICHTE DS09.011910 vom 3. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_DS09.011910

FR: VD_GERICHTE DS09.011910 du 3 avril 2014

IT: VD_GERICHTE DS09.011910 del 3 aprile 2014

Volltext

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE Palais de justice de Montbenon 1014 Lausanne DS09.011910 JUGEMENT rendu par le TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE le 24 avril 2015 dans la cause H._____ c/ ETAT DE VAUD Recours DECFO SYSREM MOTIVATION ***** Audience : 14 avril 2015 Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p. Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Matthieu CORBAZ Greffière : Mme Charlotte ZUFFEREY 654

- 5 - Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 14 avril 2015 sur le recours interjeté par l'ETAT DE VAUD (ci-après : le recourant) contre la décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) dans la cause le divisant d'avec H._____ (ci-après : l'intimée), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit : EN FAIT : 1. a) Par décision du 3 avril 2014, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 19 mai 2014, la Commission a partiellement admis le recours de l'intimée, en ce sens que son poste a été colloqué au niveau 8 de la chaîne 346 à partir du 1er décembre 2008 (I), et rendu sa décision sans frais (II). b) L'état de fait de la décision précitée est le suivant : « 1. Madame H._____ (ci-après également : « la recourante ») travaille au Service pénitentiaire « Préventive Orbe » (ci-après : « l'intimée », « l'autorité d'engagement » ou « le SPEN »), à la prison de la Croisée, au sein du Département de l'intérieur (ci-après également : « le DINT »). 2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « 1ère secrétaire A », colloquée en classes 18-20 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 97'700.- (échelle 2008). 3. Par avenant du 29 décembre 2008, la recourante a été informée de sa nouvelle classification, soit qu'elle exerce l'emploi-type de « secrétaire de direction » et que son poste est colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 89'959.- (selon échelle 2008).

- 6 - 4. Par acte du 10 février 2009, la recourante conteste sa collocation. Elle indique qu'elle est officiellement répondante RH de l'établissement. Elle invoque une inégalité de traitement entre les assistantes de direction du SPEN ainsi que par rapport aux tâches assumées par la secrétaire de la cheffe de service et par l'administratrice gestionnaire de la prison de la Croisée. De plus, elle précise que son poste permet le lien entre la direction et les partenaires. Elle représente la direction de l'établissement auprès des entités internes et externes. Elle affirme également que des connaissances particulières approfondies sont nécessaires à ses tâches. De plus, elle explique que l'aspect de conduite de projets ne ressort pas de sa fiche emploi-type mais est largement explicite dans la fiche « chargé de projet ». Elle estime donc que l'emploi-type qui lui a été attribué occulte une partie de ses tâches et requiert au moins une égalité de traitement avec les administrateurs gestionnaires colloqués

au niveau 10. Enfin, elle invoque la violation du droit à l'information. 5. Le Chef de service, M. K. _____, a fait parvenir un courrier le 22 octobre 2010. Il explique qu'en 2004, les postes de directeur adjoints ont été supprimés, excepté aux établissements de la plaine de l'Orbe (ci-après « EPO »), et que certaines de leurs tâches ont été incluses dans le cahier des charges des secrétaires de direction. Il rappelle également la mission et les pouvoirs particuliers de la recourante. Enfin, il affirme que le poste d'assistante de direction est un poste clé et que le niveau attribué ne correspond ni à la réalité, ni aux responsabilités, ni à la charge de travail. Il estime qu'un niveau 8 serait plus approprié. 6. En 2012, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après « DCERH ») a décidé de procéder à une révérification des collocations moyennant des visites de postes. La Commission a donc suspendu la procédure.

- 7 - Cette approche complémentaire a conduit, suivant les cas, à une appréciation pouvant différer de celle appliquée au moment de la bascule et qui s'appuyait uniquement sur le cahier des charges. La recourante a été reçue en entretien le 13 juillet 2012 et a donc pu décrire les missions et activités qu'elle exerçait au 1er décembre 2008. 7. Par lettre datée du 13 février 2013, l'autorité d'engagement a indiqué que le réexamen avait permis de confirmer la collocation fixée à la bascule. Le 14 mars 2013, la Commission a informé la recourante de la reprise de la procédure. 8. Dans ses déterminations datées du 2 octobre 2013, l'autorité d'engagement propose de rejeter le recours. La recourante n'a pas déposé de déterminations finales dans le délai au 8 novembre 2013 qui lui était imparti. 9. a. Le 22 octobre 2013, la Commission de céans a demandé à l'autorité d'engagement de produire le questionnaire d'étude de poste ayant servi lors de l'entretien de réexamen du poste. b. Ce questionnaire a été transmis à la recourante, à titre d'information, en date du 21 novembre 2013. c. Par la suite, la Commission s'est aperçue que le questionnaire fourni était incomplet. Elle a donc requis un exemplaire complet auprès du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après « SPEV »). » c) En droit, la Commission a en premier lieu rejeté le grief de la violation du droit à l'information et celle du droit d'être entendu,

- 8 - estimant que l'intimée avait eu la possibilité de s'exprimer lors d'un entretien le 13 juillet 2012. La Commission a encore ajouté que la procédure par devant elle est de nature à guérir un éventuel vice dans ce sens. d) Ensuite, s'agissant de l'emploi-type attribué à l'intimée, la Commission a tout d'abord mentionné les principales activités d'un-e « secrétaire de direction » (fiche n°10311), celles exercées par un-e « administrateur-trice gestionnaire » (fiche n° 10416) et celles d'un-e « chargé-e de projet » (fiche n°9101). Procédant à l'analyse du cahier des charges de l'intimée signé en août 2007, et sur lequel le Tribunal de céans fondera son analyse, la Commission a retenu ce qui suit : « Les deux parties fournissent un cahier des charges signé en août 2007 (mémoire de recours, annexe 4). Ce document prévoit que la titulaire du poste assiste, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant et assure la gestion des relations internes et externes de l'entité. A ce titre, elle traite l'ensemble des informations administratives et recueille les informations nécessaires à la constitution des dossiers pour la prise de décisions et en effectue le suivi. Elle assure le secrétariat de direction et le suivi du budget tout en étant la répondante comptabilité auprès de l'Etat- Major du service. Elle assure la formation des apprentis et assume le rôle de répondante RH auprès de l'Unité des ressources humaines du SPEN. Enfin, elle conduit des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives. Ses tâches principales sont les suivantes : 1° assurer le secrétariat du directeur ; 2° participer et mener des séances relatives à sa fonction ; 3° assurer l'élaboration des

documents d'aide à la décision et de contrôle pour la direction ; 4° gérer des projets ; 5° préparer et contrôler les données et processus liés à la comptabilité générale ; 6° assurer le suivi de la formation en entreprise pour la personne formée en entreprise. »

- 9 - La Commission a également relevé qu'il ressortait du questionnaire d'étude de poste que l'intimée dépendait directement du directeur. Elle a en outre constaté que durant l'entretien, l'intimée avait expliqué que les tâches comptables contenues dans son cahier des charges étaient en trop, et qu'il s'agissait en réalité d'un travail de coordination entre les intervenants. La Cheffe de service du SPEN, Madame W. _____ a, quant à elle, précisé que l'activité consistant à gérer des projets impliquait un appui à la gestion et non la conduite ou la gestion de projet. La mission du poste de l'intimée a en outre été précisée dans un courrier du 22 octobre 2010 par M. K. _____, ancien Chef du SPEN. Ce dernier a précisé que l'intimée bénéficiait des pouvoirs particuliers suivants : « liens directs avec les partenaires concernés ; signature « collective » avec le directeur pour les CCP ; divers projets délégués par la Direction ; gestion, suivi et coordination de la gestion administrative du directeur ; contrôle des processus liés à l'établissement et à la gestion administrative de ce dernier ; gestion et suivi du cadre dirigeant ; gestion et élaboration des procédures du secteur administratif ; remplacement de la comptable en cas d'absence ; carte de visite de l'établissement, relations avec les partenaires internes et externes. » L'intimée devait par ailleurs pouvoir répondre dans une ou deux langues et posséder des connaissances approfondies du Code pénal suisse. Sur la base du questionnaire d'étude de poste, des entretiens menés avec l'intimée ainsi qu'avec la Cheffe du SPEN, et du courrier de l'ancien Chef du SPEN précisant la mission du poste de l'intimée, la Commission a conclu que l'emploi-type d' « administrateur gestionnaire » ne pouvait être attribué à l'intimée, la tâche de conduite d'équipe impliquée par cet emploi-type ne pouvant être assimilée à celle de conduite de projets. Elle n'a pas non plus retenu l'emploi-type « chargé de projet », les projets menés de façon indépendante par l'intimée ne représentant pas l'essentiel de ses activités. Dès lors, la Commission a retenu que l'emploi-type de « secrétaire de direction » correspondait bien aux activités de l'intimée.

- 10 - e) Après avoir écarté les chaînes 349 et 350, et ainsi les niveaux 9 et 10, la Commission a retenu que seule la chaîne 346 correspondant à l'emploi-type de « secrétaire de direction » pouvait entrer en considération. Ladite chaîne comprenant les niveaux 7 et 8, la Commission en a analysé les exigences et les a comparées aux attributions du poste de l'intimée. Concernant les compétences professionnelles, elle a conclu que le savoir-faire de l'intimée excédait celui requis pour un niveau 7 et pouvait être qualifié d' « approfondi ». Elle a en outre précisé que l'intimée possédait des connaissances très approfondies équivalant à un niveau 8. S'agissant des compétences personnelles, la Commission a retenu que l'intimée disposait d'une marge de manœuvre et d'une indépendance moyennes, qu'elle s'appuyait sur des instructions « assez générales » et que les répercussions de ces décisions étaient « assez faibles », ceci justifiant une collocation au niveau 8. De même, au niveau des compétences sociales de l'intimée, la Commission a estimé que ses interlocuteurs étaient d'horizons différents, de sorte que l' « assez grande » difficulté de transmission des messages pouvait justifier un niveau supérieur. Dès lors, bien que l'intimée n'assistait pas un Chef de service, la Commission a considéré que les responsabilités particulières qu'elle assumait justifiaient l'attribution du niveau 8. f) La Commission a en outre vérifié la cohérence interne de la collocation de l'intimée en comparant son poste à ceux de « secrétaire de direction » du SPEN, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346, et de « secrétaire

de direction » des EPO, colloqué au niveau 7 de la chaîne 346. La cohérence transversale de la collocation a été vérifiée en effectuant des comparaisons avec les postes de « secrétaire de direction » du Gymnase du [...], à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : DGEP), colloqué au niveau 7 de la chaîne 346, de « secrétaire de direction » de la DGEP, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346, et avec le poste de « secrétaire de direction » du Service d'analyse et de gestion financières (ci-après : SAGEFI), colloqué au niveau 8 de la chaîne 346. La Commission a considéré que les postes comparés

- 11 - avaient bien été colloqués sur la base de critères objectifs, mais que la cohérence interne à l'Administration cantonale vaudoise n'avait cependant pas été respectée. L'activité de l'intimée équivalait en effet, selon la Commission, aux activités des collaborateurs colloqués au niveau 8. 2. a) Par déclaration de recours du 18 juin 2014, accompagnée d'un bordereau de pièces ainsi que d'une copie de la décision querellée, et par mémoire de recours motivé déposé le 19 juin 2014, le recourant, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : la DCERH), a saisi le Tribunal de céans et a pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes : « 1. La décision rendue le 3 avril 2014 et notifiée le 20 mai 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée ; 2. Madame H. _____ est colloquée dans l'emploi-type « secrétaire de direction », chaîne 346, au niveau 7 dès le 1er décembre 2008. » Par courrier du 3 septembre 2014, le Tribunal de céans a informé l'intimée du dépôt du recours de l'ETAT DE VAUD et lui a imparté un délai au 3 octobre 2014 pour déposer des déterminations sur le recours. Le 22 octobre 2014, faute de réponse au courrier précité, le Tribunal de céans a imparté à l'intimée un nouveau délai au 24 novembre 2014 pour lui permettre de se déterminer. Le 19 décembre 2014, le courrier du 22 octobre 2014 étant resté sans réponse, l'autorité de céans a imparté un délai aux deux parties pour qu'elles lui communiquent leur volonté qu'une audience soit fixée. Par courrier daté du 23 décembre 2014, l'intimée a fait savoir au Tribunal qu'elle avait communiqué tous les éléments qui lui

- 12 - paraissaient nécessaires lors du dépôt de son recours et lors de son audition, et qu'elle n'avait rien de plus à ajouter. Par courrier du 12 janvier 2015, l'ETAT DE VAUD, a informé le Tribunal par l'intermédiaire du Service du personnel (ci-après : le SPEV) qu'il renonçait expressément à la tenue d'une audience. 3. Les parties ayant renoncé à la fixation d'une audience, le Tribunal a tenu une audience de délibérations le 14 avril 2015 et a pris sa décision. EN DROIT : I. a) Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission. A teneur de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317 consid. 3c), le recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la Loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient d'appliquer ces règles, notamment l'article 95 LPA-VD relatif au délai de recours (30 jours), et l'article 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), au titre de dispositions complémentaires applicables par

analogie.

- 13 - 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 par les parties. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 77 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 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 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

- 14 - 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) Dans son mémoire, le recourant ne conteste ni l'emploi-type ni la chaîne, mais uniquement le niveau de fonction attribué à l'intimée. Il requiert que le poste de l'intimée soit colloqué au niveau initialement fixé, soit le niveau 7. Il reproche en premier lieu à la Commission une violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation. L'autorité de première instance aurait en effet surévalué les compétences requises pour le poste de l'intimée. Elle se serait ainsi « manifestement égarée dans l'analyse des compétences requises pour attribuer le niveau 8 au poste de l'intimée ». 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 (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.

- 15 - 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, 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 de novembre 2008).

- 16 - Pour les besoins de l'analyse, le Tribunal reprend les caractéristiques propres aux niveaux 7 et 8 de la chaîne 346, telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, p. 10). Ainsi : « - Compétences professionnelles : pour les deux niveaux, la formation initiale requise est un CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 35 à 60 semaines. Le savoir-faire est « spécialisé » au niveau 7 et « approfondi » au niveau 8. Au niveau 7, des connaissances « approfondies » des processus et/ou de la structure d'un service sont requises, alors qu'au niveau 8, ces connaissances sont « très approfondies ». - Compétences personnelles : aux niveaux 7 et 8, la marge de manœuvre et l'indépendance sont moyennes. Pour le niveau 7, les instructions sont « assez détaillées » et les répercussions des décisions prises sont « faibles ». Au niveau 8, la marge de manœuvre s'appuie sur des instructions ou directives « assez générales » et les répercussions des décisions sont « assez faibles ». Les tâches et/ou situations sont « moyennement diversifiées » (niveau 7) ou « assez diversifiées » (niveau 8). Elles sont de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succèdent à une fréquence soit « moyenne » (niveau 7), soit « élevée » (niveau 8). - Compétences sociales : les messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication, avec une difficulté de transmission « moyenne » (niveau 7) ou « assez grande » (niveau 8), sont destinés à de petits groupes. Un échange coordonné d'informations et, en partie, la résolution de problèmes simples sont prévus aux deux niveaux.

- 17 - - Conduite : aucun des deux niveaux ne prévoit d'activité de conduite. » c) En l'espèce, s'agissant des compétences professionnelles, la Commission retient qu'au vu des

activités exercées par l'intimée, celle-ci dispose de connaissances « très approfondies » et d'un savoir-faire « approfondi ». Le recourant, quant à lui, estime que les activités déployées par l'intimée sont certes diversifiées, mais relèvent toutes de la bonne gestion administrative de la Prison de la Croisée. Selon lui, les bonnes connaissances du service dont dispose l'intimée ne peuvent être comparées et assimilées à celles que doivent faire valoir les titulaires des postes rattachés à un Etat-Major. Le champ d'action de l'intimée serait limité à la Prison de la Croisée, de sorte que les connaissances transversales et l'interaction déployée par l'intimée ne seraient pas suffisamment étendues pour que le poste soit colloqué au niveau 8. Il ressort du cahier des charges signé par l'intimée au mois d'août 2007 que la mission générale de son poste consiste à assister, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant, et à assurer la gestion des relations internes et externes. A ce titre, l'intimée doit traiter l'ensemble des informations administratives et recueillir les informations nécessaires à la constitution du dossier pour la prise de décision et en effectuer le suivi. Il ne fait nul doute que des connaissances « très approfondies » des processus et de la structure sont nécessaires à la bonne exécution de ces tâches. Une vision très approfondie du fonctionnement du service paraît également nécessaire pour que l'intimée puisse mener à bien des tâches telles que celles d'assurer le secrétariat de direction, le suivi du budget tout en étant la répondante comptabilité auprès de l'Etat-Major du Service, ainsi que celles d'assurer la formation des apprentis ou encore d'être la répondante RH auprès de l'URH SPEN. Par surabondance, l'on relèvera encore que le poste requiert des connaissances en comptabilité, informatique, logiciels informatiques, ainsi qu'une bonne maîtrise de l'allemand (écrit et parlé) et des connaissances en management de projet. L'ancien Chef de Service, M. K. _____, a en outre précisé dans son courrier du 22 octobre 2010, que le poste nécessitait une connaissance

- 18 - approfondie du Code pénal suisse. Ces différents éléments ne font que confirmer que le savoir-faire exigé par le poste en question est bien plus « approfondi », que « spécialisé ». A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal de céans constate que tant des connaissances « très approfondies » et un savoir-faire « approfondi » sont exigés pour le poste en question. Dès lors, les exigences du niveau 8 sont remplies, de sorte que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation sur ce point. Concernant les compétences personnelles, la Commission estime que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et d'une indépendance moyennes et qu'elle s'appuie sur des instructions « assez générales ». Les répercussions des décisions prises ont en outre été qualifiées d'« assez faibles », et ses tâches d'« assez diversifiées ». Le recourant considère en revanche que la gestion du secrétariat, qui est la première tâche de l'intimée, ne permet pas à celle-ci de s'éloigner des priorités devant être traitées, et ne nécessite par conséquent pas d'instructions particulièrement détaillées. Il estime également que les tâches assumées par l'intimée ne sont pas aussi diversifiées que celles d'une secrétaire de direction directement subordonnée au poste du Chef de service. La Commission aurait ainsi, selon le recourant, surévalué l'indépendance de l'intimée. Il sied ici de constater que le recourant ne conteste pas que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et d'une indépendance moyennes s'appuyant sur des instructions ou des directives « assez générales ». Il ne semble pas non plus contester le fait que, aux dires de l'intimée, son poste est sujet à de nouvelles activités fréquentes. Ces éléments permettraient déjà à eux seuls d'admettre la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Le Tribunal relève en outre que la comparaison effectuée par le recourant avec une secrétaire de direction directement subordonnée au Chef de Service n'a pas lieu d'être s'agissant de l'examen des compétences requises, mais relève bien plus du

grief de

- 19 - la violation du principe de l'égalité de traitement, lequel sera examiné ultérieurement (cf. infra consid. IV). Finalement, l'indépendance dont jouit l'intimée apparaît comme étant moyenne, puisqu'elle conduit notamment des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives. Ainsi, la grande variété des tâches décrites dans le cahier des charges complété par les précisions de l'ancien Chef de Service, M. K. _____, de même que la large autonomie dont dispose l'intimée, sont des éléments justifiant une collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Quant aux compétences sociales, la Commission est d'avis que les interlocuteurs de l'intimée sont nombreux et d'horizons différents, si bien que la difficulté de transmission des messages peut être qualifiée d' « assez grande ». Le recourant considère au contraire que la transmission des messages est facilitée par le fait que les interlocuteurs de l'intimée sont des personnes éclairées sur le sujet et pour lesquelles les messages sont aisément compréhensibles. Selon le recourant, il faudrait donc retenir une difficulté de transmission « moyenne » correspondant au niveau 7. Le Tribunal constate que la Commission a fait usage de sa marge d'appréciation afin de déterminer les compétences sociales de l'intimée, sans toutefois l'excéder. Le résultat auquel la Commission aboutit est soutenable, de sorte qu'il ne saurait être revu par l'autorité de céans. Les exigences requises par le niveau 8 sont par conséquent remplies. Il découle de ce qui précède que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation dès lors qu'elle a exclusivement examiné la correspondance effective entre le cahier des charges ou les tâches réellement exercées par l'intimée au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau résultant de la grille des fonctions. En particulier, il ressort de l'analyse présentée ci-dessus que les arguments du recourant tendent à vouloir substituer une appréciation à une autre, ce qui ne saurait fonder une quelconque critique

- 20 - du pouvoir d'appréciation. Compte tenu de ce qui précède, le poste de l'intimée doit être colloqué au niveau 8 de la chaîne 346.. IV. a) En second lieu, le recourant fait valoir que la Commission a constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. Le recourant a produit le descriptif du cahier des charges de deux postes et semble soulever – implicitement à tout le moins – le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après : ACV) résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après. Afin de résoudre la question d'une éventuelle inégalité de traitement, la Commission a comparé le poste de l'intimée avec cinq autres postes au sein de l'ACV. A l'issue d'une comparaison soignée des activités et des cahiers des charges de ces postes avec celui occupé par l'intimée, la Commission en a conclu que la cohérence interne à l'ACV n'avait pas été respectée, les activités de l'intimée équivalant à celles des collaborateurs colloqués au niveau 8. Le recourant estime que les éléments permettant à la Commission d'aboutir à cette conclusion sont erronés. Il se propose de reprendre à titre d'exemple la comparaison effectuée avec le poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346 (pièce 16 du bordereau de pièces produit par l'ETAT DE VAUD le 2 octobre 2013). Le recourant conteste l'analyse faite par la Commission et estime que « bien que l'intimée déploie une activité semblable au sein de la « Prison de la Croisée », l'activité du poste susmentionné demande des compétences professionnelles et une autonomie supérieures ». En outre, les interlocuteurs du titulaire du poste comparé ne sont pas nécessairement des gens du métier, de sorte que le titulaire du poste doit connaître le fonctionnement des autres services de

l'ACV qui sont susceptibles de demander des renseignements. Cette distinction justifierait une collocation du poste de l'intimée à un niveau

- 21 - inférieur par rapport à celui de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI, colloqué au niveau 8 de la chaîne 346. Le recourant procède ensuite à deux nouvelles comparaisons de postes de « secrétaire de direction », tous deux au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) et colloqués au niveau 7 de la chaîne 346. La mission générale du premier poste comparé est la suivante (pièce 17, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, gestion administrative du personnel et des élèves) et veille à leur bonne exécution. • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement. • Relais et applique de manière stricte les procédures de logiciel de la DGEO, spécifiquement RH. • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). • Remplit la charge de responsable RADEO (CUR). • Répond en co-pilotage avec le doyen administratif de la migration SIEF. ». La mission générale du second poste comparé est la suivante (pièce 18, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, comptabilité, gestion administrative du personnel) et veille à leur bonne exécution. • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement.

- 22 - • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). ». Selon le recourant, il ne se justifie pas de colloquer le poste de l'intimée différemment des deux postes précités. 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.). 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

- 23 - 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) En l'espèce, les postes de directeurs adjoints ont été supprimés en 2004 au sein du SPEN, excepté aux EPO. Le Tribunal de céans fait sien l'argument de la Commission selon lequel cette suppression a engendré l'attribution de responsabilités et d'activités supplémentaires au poste occupé par l'intimée, lesquelles excèdent les exigences d'un poste colloqué au niveau 7 de la chaîne 346. Le titulaire du poste occupé par l'intimée est notamment le répondant en ressources humaines auprès de l'URH SPEN, il exécute des

- 24 - tâches comptables, il gère et élabore des procédures du secteur administratif, il est chargée des relations avec les partenaires externes et internes, il suit le budget et assure la formation des apprentis. Le Tribunal rejoint l'analyse de la commission en ce qui concerne le poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8. Compte tenu de l'ensemble des activités exercées et des responsabilités de l'intimée, il ne se justifie pas de traiter différemment ces deux collaborateurs. S'agissant des autres postes examinés dans la décision attaquée, le recourant ne dit pas en quoi la comparaison ou son résultat sont inexacts. Dès lors, l'autorité de céans se borne à constater que la Commission a correctement procédé en comparant de manière systématique et détaillée ces différents postes, tout en mettant en évidence les éléments semblables et dissemblables retenus ainsi que les motifs conduisant à un traitement différent ou identique. Les deux postes supplémentaires de « secrétaire de direction », analysés par le recourant dans sa procédure et colloqués au niveau 7, concernent à l'évidence des cas dissemblables de celui de l'intimée, de sorte qu'un traitement différencié s'impose. La diversité des compétences professionnelles requises par le poste de l'intimée ainsi que ses responsabilités particulières relèvent à l'évidence d'un niveau supérieur à celui des titulaires des postes mentionnés. Au demeurant, le Tribunal constate, au vu des différents cahiers des charges comparés, qu'au niveau 8 de la chaîne 346, les tâches effectuées par le titulaire du poste sont nettement plus axées sur la réflexion qu'au niveau 7, où elles relèvent essentiellement de l'exécution. L'on rappellera par ailleurs que le Tribunal fédéral admet un certain schématisme en matière de système de rémunération. Cela conduit à ne pas faire grand cas de légères différences dues tant à la nature d'un poste, qu'à la nature du service auquel est rattaché un poste.

- 25 - Finalement et pour en revenir au premier des deux griefs du recourant, on ne voit pas en quoi l'autorité de première instance aurait constaté de manière inexacte ou incomplète des faits pertinents. A tout le moins, le recourant ne l'a pas suffisamment exposé. Il résulte de ce qui précède que l'examen de la Commission ne prête le flanc à la critique ni sous

l'angle du grief de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ni sous celui de la violation de l'égalité de traitement. V. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 346, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés. Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 500 fr. 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), qui succombe. L'intimée n'ayant pas engagé de frais de représentation, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens.

- 26 - 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 de l'ETAT DE VAUD est rejeté ; II. La décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée ; III. Les frais de deuxième instance, par 500 fr. (cinq cents francs), sont mis à la charge du recourant ETAT DE VAUD et sont compensés par l'avance de frais effectuée. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Charlotte ZUFFEREY

- 27 - Du 24 avril 2015 Les motifs du jugement sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 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. La greffière :

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