

DÉCISION

rendue par le

TRIBUNAL

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE**

le 16 avril 2013

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Audience : 23 janvier 2013

Président : M. Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre Cavin et Denis Sulliger

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 23 janvier 2013 sur le recours interjeté par [REDACTED] contre la décision rendue le 12 janvier 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant le recourant d'avec l'ETAT DE VAUD, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par décision du 12 janvier 2011, notifiée aux parties le 1^{er} juin 2011, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: la Commission) a rejeté le recours du demandeur [REDACTED] en ce qui concerne sa collocation (I) et rendu sa décision sans frais (II).

L'état de fait de cette décision est le suivant :

1. Monsieur [REDACTED] (...) travaille au [REDACTED] (...), département [REDACTED] [REDACTED] (D[REDACTED]), depuis octobre 1994.

2. Dans l'ancien système de rémunération, il occupait la fonction d'adjoint C colloquée en classes 24-28 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 132'601.- (13^{ème} salaire inclus,) selon l'échelle de salaire 2008.

3. En vertu de la nouvelle grille des fonctions Decfo/sysrem, son poste a été colloqué dans l'emploi-type «responsable des ressources humaines», dans la chaîne 362, au niveau 13, avec un salaire maximal de CHF 146'255.- (13^{ème} salaire inclus), selon l'échelle de salaire 2008.

4. Le recourant a été informé de la collocation de son poste par un avenant daté du 29 décembre 2008. .

5. Par recours adressé le 12 février 2009 au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale et transmis par la suite à la Commission de céans, Monsieur [REDACTED] conteste la collocation, considérant que le poste qu'il occupe mériterait la chaîne 362, niveau 14.

Le recourant invoque une possible violation de l'égalité de traitement entre lui et ses collègues du [REDACTED] ou avec les responsables d'autres services occupant la même fonction.

En outre, il sollicite la production par son employeur de « tous les documents et pièces utiles permettant de déterminer sur quels critères [s]a classification DECFO a été arrêtée, (...) sur quelles bases son niveau DECFO a été calculé, (...) d'établir une démarche comparative entre fonctions et chaînes ».

6. *L'autorité d'engagement a envoyé ses déterminations en date du 10 septembre 2010, en proposant le rejet du recours.*

7. *Le recourant, sous la plume de son conseil, Maître Cédric Aguet, a déposé des déterminations finales adressées le 18 octobre 2010 à la Commission de céans, demandant notamment la production de tous les cahiers des charges cités dans les déterminations de l'intimée (sic).*

Le recourant considère que son autorité d'engagement n'a pas pris en compte l'intégralité de ses tâches et qu'elle l'a rabaissé au niveau d'un responsable de recrutement et de suivi de personnel alors que ses fonctions sont autres.

Il estime que tant la comparaison entre son poste et celui des autres responsables de RH des autres départements du [REDACTED] (beaucoup plus petits et moins complexes), ainsi que celui de la Directrice adjointe de RH du [REDACTED] (fonctions différentes et interlocuteurs moins nombreux) n'était pas pertinente et qu'il en allait de même de la comparaison avec un autre fonctionnaire inconnu dont le poste serait plus exposé.

8. *Les cahiers des charges demandés par le recourant lui ayant été transmis, il a déposé, par l'intermédiaire de son conseil, en date du 10 décembre 2010 ses observations relatives aux cahiers des charges des postes comparés par son autorité d'engagement.*

Selon lui, la collocation de son poste à tout le moins en niveau 14 serait justifiée.

En droit, la Commission a d'abord comparé de manière systématique les différences existant entre les niveaux 13 et 14, telles qu'elles ressortent du descriptif des fonctions de la chaîne 362. Elle a, dans un second temps, analysé le cahier des charges du recourant dans sa version du 11 septembre 2008 pour déterminer, en fonction des tâches décrites, quel niveau correspondrait le mieux à son travail. Elle a ensuite rejeté le grief d'inégalité de traitement sur la base d'une comparaison entre le cahier des charges du recourant et ceux de la directrice adjointe des ressources humaines (ci après : « RH ») du [REDACTED] (chaîne 363, niveau 14) ainsi que d'un responsable des RH pour le Département de la santé et de l'action sociale (chaîne 362, niveau 13).

2. Par mémoire de recours immédiatement motivé du 4 juillet 2011, [REDACTED] a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens:

« **A la forme**

I. Déclarer le présent recours recevable.

Au fond

Préalablement

II. Ordonner la comparution personnelle de Monsieur [REDACTED]

Principalement

III. Annuler la décision de la Commission de recours Decfo-Sysrem du 12 janvier 2011 dans la cause DS09.007946.

IV. Statuant à nouveau, colloquer [REDACTED] au niveau 14 de l'échelle des traitements.

Subsidiairement

V. Annuler la décision de la Commission de recours Decfo-Sysrem du 12 janvier 2011 dans la cause DS09.007946.

VI. Renvoyer la cause à la Commission de recours Decfo-Sysrem pour nouvelle décision dans le sens des considérants ».

Dans son mémoire de réponse du 21 octobre 2011, l'intimé a conclu, sous suite de frais, au rejet du recours.

Par courrier du même jour, la Commission a, quant à elle, confirmé les motifs de sa décision du 12 janvier 2011.

Le recourant a produit, le 22 novembre 2012, des déterminations sur la réponse de l'Etat de Vaud au moyen desquelles il a confirmé les conclusions prises à l'appui de son recours.

3. L'instruction effectuée par le Tribunal de céans a permis de compléter l'état de fait de la décision entreprise de la façon suivante :

a) Le recourant est titulaire d'une licence en sciences politiques de l'Université de [REDACTED] et, depuis le 26 septembre 2003, d'un master en administration publique de l'Institut de Hautes études en Administration publique (IDHEAP).

b) Le recourant a également suivi en 2007 et 2008 deux cours de perfectionnement relatifs à la gestion des conflits ; le premier est dispensé par Arco et s'intitule « Prévenir et gérer les conflits » ; le second est dispensé par le CRPM et s'intitule « Anticiper et gérer les conflits ».

c) Lors de l'audience du 23 janvier 2013, le recourant a produit un organigramme structurel du groupe [REDACTED] au 1^{er} janvier 2008.

Il ressort de ce document et des explications fournies par les parties qu'au moment de la bascule, le [REDACTED] était subdivisé en dix-sept départements, eux-mêmes organisés en services. Trois départements sortaient du lot par leur taille : le département de médecine (DM, n° 200) qui comprenait dix-huit services et qui occupait environ 1'600 collaborateurs ; le département des services de chirurgie et d'anesthésiologie (DSCA, n° 202), qui comprenait onze services et qui occupait environ 1'200 personnes ; le département de psychiatrie (DP, n° 205), qui comprenait 9 services pour quelque 1'225 collaborateurs.

A l'exception des départements appelés direction (n° 101), administration et finances (n° 102) et formation et recherche (DFR, n° 105), qui étaient pilotés par une cellule RH commune, tous les départements étaient dotés d'une cellule RH composée d'un responsable épaulé par une ou plusieurs secrétaires/assistantes pour une moyenne de 1.7 équivalent temps plein (ETP).

Au niveau hiérarchique supérieur, chaque département du [REDACTED] bénéficiait d'une direction tricéphale composée d'un médecin-chef, d'un directeur des soins, qui est responsable du personnel soignant et qui s'occupe à ce titre des questions touchant au travail des infirmiers, ainsi que d'un directeur administratif.

Au dessus des départements, le [REDACTED] est doté d'une direction générale des ressources humaines. A sa tête se trouve le directeur de ressources humaines du [REDACTED] qui est épaulé à l'heure actuelle par une adjointe colloquée en niveau 14, mais dans la chaîne 363 réservée à la conduite. Cette collaboratrice n'est toutefois pas la supérieure hiérarchique du recourant.

d) Le recourant a été affecté au département des services de [REDACTED] [REDACTED] (n° 202), en qualité de responsable RH. Il est subordonné au directeur administratif du département, lequel a été colloqué au niveau 15 et a contesté son classement devant le tribunal de céans. Il est assisté de deux collaboratrices qui travaillent respectivement à 90 % et à 80 % et qui lui consacrent une moitié de leur temps, l'autre étant réservée audit directeur administratif.

e) Les responsables RH des départements du [REDACTED] ont été colloqués dans les niveaux 12 ou 13 en fonction de la complexité du travail engendrée par la taille du département. Ainsi, lors de la bascule DECFO-SYSREM, seul deux responsables RH ont été colloqués au niveau 12, soit celui en charge du département de gynécologie-obstétrique et génétique (DGOG, n° 203) et celui du département de l'appareil locomoteur (DAL, n° 207). Tous les autres ont bénéficié du niveau 13 et aucun n'a obtenu le niveau 14. Selon les déclarations des représentants de l'intimé, il n'existe pas de collaborateur de l'Etat de Vaud qui soit colloqué au niveau 14 de la chaîne 362.

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.

Aux termes 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. Le Décret renvoie ainsi implicitement aux articles 73 et suivants de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36), dont il sera fait application ci-dessous en complément aux règles générales de procédure administrative vaudoise (art. 23 ss LPA-VD).

b) En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition semi-directe. Le requérant 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, en nullité et en réforme, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

II. Dans son mémoire, le requérant discute en premier lieu des éléments retenus par la Commission, qui se serait livrée à une constatation inexacte et incomplète des faits. Il lui reproche notamment d'avoir mal cerné ses fonctions et d'avoir retenu à tort que sa supérieure hiérarchique était la directrice adjointe des ressources humaines du [REDACTED] alors qu'il s'agit du directeur administratif du [REDACTED].

a) Il est exact que la décision entreprise retient (p. 9) que la supérieure hiérarchique du recourant est la directrice adjointe des RH du [REDACTED]. L'intimé n'a pas contesté que ce fait est inexact. Comme on le verra ci-dessous, cette inadvertance n'est d'aucun secours au recourant.

b) Dans un moyen touchant à la fois aux faits et au droit qu'il convient d'examiner ici, le recourant fait grief à la Commission d'avoir omis de prendre en considération certaines de ses tâches. Il met notamment en exergue son rôle stratégique, la qualité de ses interlocuteurs, qui sont essentiellement des cadres qu'il doit parfois recruter, ainsi que sa participation à la définition de la politique RH et son rôle dans la rédaction de la revue « [REDACTED] ».

L'instruction a toutefois révélé que les fonctions exercées par le recourant au moment de la bascule DECFO-SYSREM correspondaient bien à celles listées dans son cahier des charges dans sa version au 11 septembre 2008. Il s'agissait notamment de tâches liées au recrutement, aux conseils, à la mise en place de médiations et à la réorganisation des services du département. De l'avis du Tribunal, il s'agit-là de missions que l'on peut exiger d'un responsable RH et qui figurent d'ailleurs sur les cahiers des charges de ses homologues des autres départements du [REDACTED]. L'activité du recourant au sein du comité de rédaction de la revue « HR Today », qui ne figure d'ailleurs pas dans son cahier des charges, n'est guère pertinente pour apprécier le niveau de rémunération en cause.

c) De façon plus générale, on a peine à voir quelles compétences personnelles du recourant imposeraient sa collocation dans le niveau 14. Il n'apparaît pas qu'il doive souvent faire face à des tâches nouvelles ou affronter des situations diverses, quand bien même les problèmes qui lui sont soumis peuvent varier dans une certaine mesure. Si l'on peut admettre que les décisions qu'il prend dans l'exercice de ses fonctions peuvent engendrer certaines répercussions sur autrui, il ne s'agit cependant pas de fortes répercussions dès lors que les licenciements et les avertissements ressortissent à la directrice adjointe des ressources humaines du [REDACTED]. Enfin, le soutien que le recourant peut fournir à d'autres responsables RH, au bénéfice de sa formation en matière de médiation, apparaît plutôt ponctuel et ne revêt pas une intensité particulière.

S'agissant des compétences sociales, le Tribunal relève que les communications du recourant sont principalement destinées aux responsables des onze services de son département, qui les relayent à leurs collaborateurs ; il s'agit donc plutôt de groupes de grandeur moyenne. Lorsque le recourant intervient pour résoudre un conflit entre collaborateurs, il ne s'adresse pas non plus à de grands groupes. Au chapitre de la complexité, il faut voir que les différentes catégories professionnelles auxquelles le recourant est confronté (médecins, infirmiers, personnel médico-technique, personnel administratif) se retrouvent dans la plupart des départements du [REDACTED], notamment dans ceux dont les responsables RH ont été colloqués au niveau 12, et que la directrice des soins de son département gère en grande partie le personnel infirmier.

S'agissant enfin de la conduite, le recourant n'a pas convaincu qu'il occupait une fonction stratégique. A tout le moins n'a-t-il pas établi qu'il jouait un rôle sur les grandes orientations de son département; qui paraissent plutôt définies par sa direction tricéphale.

En définitive, un nouvel examen des tâches du recourant ne permet pas de le rattacher au niveau 14 de la chaîne 362. Le verdict de la Commission en ce sens que l'intéressé doit être maintenu au niveau 13 qui lui a été alloué relève d'une saine appréciation de ses attributions et doit dès lors être confirmée. Cela se justifie d'autant plus dans le cas particulier que le descriptif des fonctions de la chaîne 362 (gestion, conseil et contrôle – profil expert) ne prévoit l'emploi-type de responsable des ressources humaines (n° 13207) que dans les niveaux 12 et 13, mais non pas dans le niveau 14.

III. Le recourant allègue une violation de son droit d'être entendu.

a) L'article 29 alinéa 2 Cst. stipule que les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier, le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 Ia 136, consid. 2d). Néanmoins, le Tribunal fédéral

que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

b) En l'espèce, il ressort de l'instruction que le [REDACTED] comportait en 2008 trois départements plus importants que les autres, soit celui de médecine comprenant 18 services et environ 1'600 collaborateurs, celui du demandeur constitué de 11 services et d'environ 1'200 personnes et celui de psychiatrie contenant 9 services pour environ 1'225 collaborateurs. Tous ces services sont dotés de personnel médical, infirmier, médico-technique et administratif. Le recourant plaide dès lors vainement que son poste ne peut être comparé à aucun autre. Au contraire, les tâches accomplies par les responsables RH des départements de médecine et de psychiatrie, telles qu'elles ressortent de leur cahier des charges, sont comparables à celles du recourant. Il paraît de ce fait préférable de colloquer le

recourant au même niveau que ces deux autres collaborateurs, sous peine de créer une autre inégalité de traitement.

c) Le recourant compare en deuxième lieu sa situation avec celle de la directrice adjointe des ressources humaines du [REDACTED], colloquée au niveau 14 de la chaîne 363. Il affirme exercer les mêmes tâches que cette dernière. Cette argumentation ne peut, en l'espèce, pas être retenue. Il paraît en effet difficile de comparer les tâches du responsable RH d'un département du [REDACTED] subordonné à une direction tricéphale et celle de la directrice adjoint des ressources humaines de l'ensemble du personnel du [REDACTED]. Il ressort d'ailleurs clairement des cahiers des charges de ces deux postes que leurs missions générales sont différentes. Ainsi, quand l'intimé doit *mettre en place la politique RH institutionnelle*, la directrice adjointe des ressources humaines *met en œuvre le volet conseil et développement RH de la politique RH et supervise la mise en application de la politique RH institutionnelle dans les départements*. Elle est également responsable de la *cohérence des niveaux de postes et des salaires à l'engagement et peut ordonner des sanctions administratives et décider d'un licenciement*, tâches qui n'incombent pas au recourant. Au vu de ce qui précède, les attributions de la directrice adjointe des ressources humaines ne sont pas comparables à celles du recourant, à tout le moins quant au pouvoir hiérarchique qu'elles confèrent. Le recourant ne peut ainsi se prévaloir d'aucune inégalité de traitement en relation avec la collocation de cette autre collaboratrice.

d) Enfin, le recourant soutient que le chef de la section des ressources humaines de l'Ordre judiciaire vaudois (ci-après : « OJV »), qui est colloqué dans la chaîne 363 au niveau 14, ne gère pas un groupe plus grand que lui et n'aurait pas de rôle de représentation. Toutefois, il ressort clairement du cahier des charges de ce dernier poste que son titulaire *représente l'OJV pour toute question relative à la gestion des ressources humaines*. Au demeurant, l'OJV s'étend au Tribunal cantonal, à quatre tribunaux d'arrondissement, au Tribunal des mineurs, au Tribunal des baux, au Tribunal des mesures de contrainte et d'application des peines, à neuf justices de paix, à dix offices des poursuites, à quatre offices des faillites et à l'Office cantonal du registre du commerce. Il paraît dès lors difficile de suivre le recourant lorsqu'il soutient que le responsable des ressources humaines de ce service ne gère pas un groupe plus grand que lui. S'agissant de postes éminemment différents, une rémunération différente ne contrevient pas au principe de l'égalité de traitement.

e) Au vu de ce qui précède, le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière semblable et où des situations différentes l'ont été de manière différente. En conséquence, son moyen doit également être écarté.

V. Le recourant invoque enfin une violation du principe de l'interdiction de l'arbitraire.

a) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Par ailleurs, rappelons que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

b) Le système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. C'est ainsi que certains responsables des ressources humaines au sein du [REDACTED] ont été colloqués en 12 et d'autres en 13. Au regard des fonctions qui les entourent, le fait de savoir que les responsables des ressources humaines des départements relativement importants ont été colloqués au niveau 13 ne heurte pas de manière choquante le sentiment de justice et d'équité. Même s'il peut surprendre qu'aucun collaborateur de l'Administration cantonale vaudoise n'ait été colloqué au niveau 14 de la chaîne 362 alors que la grille des fonctions le permettrait, la décision de colloquer le recourant en classe 13 n'est certainement pas insoutenable, dans le cadre de la grande marge d'appréciation dont jouit l'intimé en matière de rémunération des fonctions. Le grief d'arbitraire est donc écarté.

VI. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

Les frais de seconde 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).

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,

**le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision du 12 janvier 2011 de 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 [REDACTED] et sont compensés par l'avance de frais effectuée.

Le président:

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

La greffière:

Sandy Gallay

Du

La décision rendue ce jour est notifiée au recourant, par l'intermédiaire de son conseil, ainsi qu'à l'intimé, par l'intermédiaire de son représentant.

Les parties peuvent recourir auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification du présent jugement en déposant au greffe de cette cour un mémoire écrit et motivé. Le jugement objet du recours doit être joint.

La greffière:

Sandy Gallay