

DÉCISION

rendue par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 25 juin 2014

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Audience : 11 décembre 2013

Président : M. Pascal de Preux, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Matthieu Corbaz

Greffière : Mme Eléonore Egli, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 11 décembre 2013 sur le recours interjeté par [REDACTED] contre la décision rendue le 6 juin 2012 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant la recourante 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 6 juin 2012, notifiée aux parties le 17 décembre 2012, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: la Commission) a rejeté le recours de la recourante (I) et rendu sa décision sans frais (II).

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

1. Madame [REDACTED] (...) travaille au Secrétariat général du Département [REDACTED] (ci-après également « l'autorité d'engagement » ou le « SG-D[REDACTED] ») depuis le 1^{er} octobre 1999.

2. Dans l'ancien système de rémunération, elle occupait la fonction d'« adjoint B », colloquée en classes 27-30 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 143'103.- (13ème salaire inclus), selon l'échelle de salaire 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 « responsable de missions administratives ou stratégiques » et que son poste est colloqué au niveau 13 de la chaîne 363, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 146'255.- (échelle des salaires 2008).

4. Par recours adressé le 12 février 2009 à la Commission de céans, la recourante conteste la collocation de son poste car elle estime que ses responsabilités, ainsi que ses compétences stratégiques, conceptuelles et d'expertise, n'ont pas été prises en compte. Dès lors, elle revendique le niveau 14 de la chaîne 371, dite « profil cadre de direction ». De plus, elle mentionne les emplois-

types de « cadre de direction » et de « cadre administrative », les estimant plus adaptés à ses activités. Finalement, elle invoque la violation de son droit d'être entendu et de son droit à l'information.

En outre, la recourante sollicite diverses mesures d'instruction (...).

5. Dans ses déterminations du 30 novembre 2011, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après « la DCERH » ou « la Délégation ») propose de rejeter le recours.

A noter qu'en cas de divergence entre l'autorité d'engagement et le Service du personnel, c'est la Délégation qui arbitre et rend ses propres déterminations.

6. La recourante, représentée par son conseil Maître Julien Rouvinez, a encore déposé des déterminations finales en date du 26 janvier 2012. Elle émet diverses remarques par rapport aux déterminations de son autorité d'engagement et maintient son recours. S'agissant de l'emploi-type, la recourante estime que celui qui correspond le mieux à son activité est « cadre de direction ». De plus, elle invoque la violation du principe d'égalité de traitement.

En outre, elle requiert diverses mesures d'instruction (courrier daté du 26 janvier 2012, annexé aux déterminations finales).

7. a. A travers un courrier du 1^{er} février 212 (sic), la recourante s'étonne que la Commission de céans ne se soit pas encore prononcée sur les mesures d'instruction requises dans ses déterminations finales.

b. La Commission de céans a répondu à ce courrier le 3 février 2012 en informant la recourante que les mesures d'instructions demandées seront examinées lors du traitement de son dossier (...).

En droit, la Commission a d'abord examiné le grief de la violation du droit d'être entendu. Elle l'a rejeté notamment au motif que la procédure alors en cours était de nature à guérir tout éventuel vice. La Commission a ensuite rejeté le grief de la violation du droit à l'information de la recourante au motif qu'il avait en

réalité trait à son droit d'être entendu. Dans un troisième temps, la Commission a comparé systématiquement les emplois-types « responsable de missions administratives ou stratégiques » et « cadre de direction ». Elle a analysé le cahier des charges de la recourante dans sa version du 4 septembre 2008 afin de déterminer lequel de ces emplois-types correspondrait le mieux à son travail. La Commission a, dans un quatrième temps, opéré une comparaison entre les chaînes 363 « conduite de domaine » et 371 « profil cadre de direction ». Puis, elle a examiné les différences entre les niveaux 13 et 14, telles qu'elles ressortent du descriptif des fonctions de la chaîne 363. Enfin, la Commission a rejeté le grief d'inégalité de traitement sur la base d'une comparaison entre le cahier des charges de la recourante et ceux de ses subordonnés (chaîne 362, niveau 13) et d'un responsable financier travaillant au SG-D [REDACTED] (chaîne 363, niveau 13). Son analyse se base également sur une comparaison transversale avec les cahiers des charges d'un « responsable de missions administratives ou stratégiques » du Secrétariat général du Département de la santé et de l'action sociale (SG-DSAS) (chaîne 362, niveau 13), d'un « responsable de missions administratives ou stratégiques » du DG-DES (chaîne 363, niveau 14) et d'un « responsable de missions administratives ou stratégiques » travaillant au Service des eaux, sols et assainissement (SESA) du Département de la sécurité et de l'environnement (DSE) (chaîne 363, niveau 14). Finalement, la Commission a ordonné la production de toutes les pièces utiles lui permettant de déterminer sur quel critère la classification et le salaire de la recourante ont été arrêtés.

2. Par mémoire de recours immédiatement motivé du 17 janvier 2013, [REDACTED] a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

« Principalement

- I. Le recours est admis ;
- II. Le poste de cheffe de l' [REDACTED] occupé par Mme [REDACTED] correspond à la fiche emploi-type « Cadre de direction » ;
- III. Le poste de cheffe de l' [REDACTED] occupé par Mme [REDACTED] est colloqué dans la chaîne 371 intitulée « Profil cadre de direction ».

Subsidiairement

I. *Le recours est admis ;*

II. *Le poste de cheffe de l' [REDACTED] occupé par Mme [REDACTED] est colloqué au niveau 14 de la chaîne 363 ».*

Dans son mémoire de réponse du 13 mai 2013, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a conclu, pour le compte de l'intimé, sous suite de frais, au rejet du recours.

3. Lors de l'audience d'instruction du 11 décembre 2013, les témoins [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après:

a) [REDACTED], dénommée [REDACTED] depuis le 13 septembre 2013, dispose d'une formation d'ingénieur en génie rural et environnement. Elle travaille au sein de l'Etat de Vaud en qualité de cheffe de projets. Le témoin est responsable de tout ce qui concerne les achats durables au sein de l' [REDACTED] [REDACTED] (ci-après l' [REDACTED] ou l' [REDACTED]). Selon le témoin, quatre collaborateurs travaillent à l' [REDACTED], soit 3,3 à plein temps. Des civilistes ou stagiaires y sont également employés durant six mois en moyenne. Au sein de cette [REDACTED], chaque collaborateur s'occupe de tâches spécialisées, propres à ses compétences spécifiques. Aux dires du témoin, il s'agit de postes non interchangeables.

Ce témoin a estimé que Mme [REDACTED] travaille à la direction de l' [REDACTED] à raison d'environ 40 ou 50% de son temps de travail. Ses tâches de direction impliquent la conduite de l' [REDACTED], la répartition, la planification et le suivi des projets des collaborateurs. La définition de « conduite » du témoin inclut ainsi la conduite des projets, de l'Agenda 21 et de l' [REDACTED]. Le témoin a également expliqué que la recourante ne dispose pas de connaissances aussi spécifiques qu'elle-même en matière d'achats responsables. Selon elle, son rôle consiste plutôt en la définition et au suivi du projet, alors qu'elle-même est chargée de le réaliser selon ses compétences propres.

Le témoin a précisé que Mme [REDACTED] s'occupe aussi de la gestion administrative et élabore le budget de l' [REDACTED]. Selon ses dires, par opposition à

l'opérationnel, « Mme [REDACTED] est dans le stratégique car elle définit les éléments de l'Agenda 21 et la façon de les mettre en place ». Selon le témoin, Mme [REDACTED] gère l'Agenda 21 pour lequel elle donne les impulsions et dont elle définit les éléments avec l'appui des membres de l'[REDACTED]. Le témoin a ensuite expliqué que travail de la recourante implique des contacts avec la cheffe du département et le secrétaire général, mais aussi avec d'autres chefs de services, avec la délégation du Conseil d'Etat pour le [REDACTED] ou encore avec des entités externes à l'Etat. Le témoin estime également que l'impact du travail de l'[REDACTED] est transversal. La base volontaire sur lequel il est fondé, ce qui est propre à cette [REDACTED], implique que ses collaborateurs doivent notamment convaincre les autres services.

b) [REDACTED], économiste de formation, occupe un poste de chef de projet au sein de l'[REDACTED]. S'agissant de cette [REDACTED], le témoin a indiqué que quatre collaborateurs y travaillaient, avec le renfort de stagiaires et de civilistes. Ces derniers apportent un appui plus ou moins pointu, allant de la simple recherche documentaire au développement d'un outil informatique. Ils sont sous la responsabilité de Mme [REDACTED]. Le témoin a expliqué être spécialisé sur les indicateurs et les outils de mesures. Ses compétences sont croisées et complémentaires avec celles de ses collègues et de la recourante. Il avoue toutefois ne pas disposer des compétences nécessaires pour s'occuper de tous les projets de l'[REDACTED].

Aux dires du témoin, la recourante consacre 40% de son temps de travail à la direction de l'[REDACTED]. Rentrent dans ce pourcentage les séances de direction avec la hiérarchie ainsi qu'avec des services externes de l'Etat de Vaud, la gestion administrative, des budgets, la conduite des séances de l'[REDACTED], l'élaboration des rapports annuels et du bilan de fin de législature. Le témoin estime que le rôle de la recourante est essentiellement stratégique, étant notamment basé sur un important travail effectué en amont. Aussi, selon lui, la direction consiste en l'élaboration de projets et la conduite de subordonnés.

c) [REDACTED], secrétaire général du département des [REDACTED], supérieur direct de la recourante, a déclaré que l'[REDACTED] est un centre de conseil et de compétences à disposition notamment des autres services de l'Etat. Toutefois, il n'existe aucune obligation de consulter l'[REDACTED]. Il ne s'agit par conséquent pas d'une entité stratégique, elle n'est pas porteuse d'une politique publique. D'ailleurs, aux dires du témoin, le Conseil

d'Etat a renouvelé en 2011 sa décision de ne pas classer l'█████ à ce niveau. Enfin, bien que l'█████, entité métiers, dispose d'une importante marge de manœuvre et d'indépendance, elle reste attachée au Secrétariat général (ci-après SG). Il est donc erroné de prétendre que la recourante ne reçoit pas d'ordres ou d'informations de sa hiérarchie.

Les orientations en termes de ██████ définies par la cheffe du département ██████ sont ensuite traduites par le témoin et la recourante pour leur réalisation avant d'être validées ou modifiées par la cheffe du département. Aussi, tous les projets dont la recourante s'occupe sont discutés en bilatéral avec le témoin. De plus, aucune démarche n'est effectuée par la recourante, sans que le témoin ne soit présent, auprès de la cheffe de département ou du Conseil d'Etat. L'Agenda 21 a ainsi vu ses orientations fixées par la hiérarchie de la recourante, suites à diverses propositions internes émanant du SG et de l'█████.

Pour ce qui est du budget de l'█████, le témoin a affirmé en être le responsable. Selon ce dernier, une certaine somme d'argent est toutefois à disposition de l'█████ pour certains mandats, sans être intouchable ou réservée à l'█████ pour autant. Une réaffectation de cet argent peut ainsi être décidée, notamment lors des états de situations financiers effectués tous les trois mois.

Aux dires de ce témoin, l'emploi-type « cadre de direction » ne peut pas être attribué à Mme ██████. Seules deux personnes au sein du SG disposent de cet emploi-type : le premier étant le géomètre cantonal qui dirige une entité de 35 personnes et le second, un membre de l'Office d'accueil de jours des enfants, qui se trouve être une entité stratégique.

Quant au niveau 14 de la chaîne 363, il implique la prise de décisions qui ont de fortes répercussions alors que l'activité de Mme ██████ consiste plutôt en des propositions, accompagnements ou appuis, mais pas en la prise de décision en tant que telle. Par exemple, Mme ██████ ne participe pas aux séances de direction du SG, mais uniquement à des séances de coordination, dans le cadre de sa fonction de responsable de l'█████. En effet, la direction du SG n'est pas partagée avec les entités métiers. Quant aux civilistes, ils ne font pas partie, tout comme les stagiaires, de la dotation au sein des ressources humaines de l'Etat de Vaud.

4. L'instruction effectuée par le Tribunal de céans lors de l'audience du 11 décembre 2013 a permis de compléter l'état de fait de la décision entreprise de la façon suivante :

En 2008, l'autorité d'engagement a réalisé que Mme [REDACTED] n'avait pas de cahier des charges. Elle a alors demandé à la recourante d'en établir un projet sur lequel l'actuel cahier des charges de la recourante a été finalisé. Ce cahier des charges date du 4 septembre 2008 et indique que le taux d'activité de Mme [REDACTED] est de 90%. Les responsabilités principales de la recourante, selon ce cahier des charges, consistent : 1) à appuyer le Chef du département et l'Etat Major départemental en terme de stratégie pour le [REDACTED] (10%) ; 2) à promouvoir le [REDACTED] auprès des services et les appuyer dans le cadre de leurs missions (10%) ; 3) à renseigner le Conseil d'Etat, coordonner et valoriser la démarche Agenda 21 (20%) ; 4) à rédiger des rapports spécialisés en lien avec les interventions parlementaires (30%) ; 5) à diriger l'[REDACTED] [REDACTED] (10%) ; 6) à représenter l'Agenda 21 cantonal auprès de tiers (5%) ; 7) à diffuser et/ou développer des outils d'évaluation des projets et des politiques publiques sous l'angle du [REDACTED] (5%). Le point 5 de ce cahier des charges est notamment détaillé, comme suit « *Diriger les collaborateurs de l'[REDACTED] répartition du travail selon leurs compétences, développement de savoir-faire, options stratégiques sur les dossiers* ».

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. La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteinte par la décision attaquée. Elle 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. a) Dans un moyen touchant à la fois aux faits et au droit qu'il convient d'examiner ici, la recourante soutient que la Commission a excédé et abusé de son pouvoir d'appréciation. Elle lui reproche d'avoir uniquement repris la décision à la base du recours qui lui était soumis, en omettant de considérer ses arguments. Partant, il s'agirait d'une violation de la lettre a de l'article 76 alinéa premier de la LPA-VD.

Conformément à la jurisprudence, il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsqu'une autorité, usant des compétences qui lui sont dévolues par la loi, se laisse guider par des considérations non pertinentes ou étrangères au but des dispositions applicables, ou statue en violation des principes généraux du droit (ATF 110 V 365, consid. 3b; ATF 108 Ib 205, consid. 4a).

L'instruction établie par le Tribunal de céans et la décision entreprise révèlent que la Commission a procédé à une comparaison détaillée des emplois-types de « cadre de direction » et de « responsable de missions administratives et stratégiques » afin d'examiner les arguments de la recourante selon lesquels ses activités correspondaient d'avantage au profil « cadre de direction ». La Commission a également étudié les critères permettant d'identifier la chaîne et le niveau auxquels la recourante est colloquée et auxquels elle prétend. Enfin, elle a procédé à des comparaisons internes et transversales afin d'apprécier si la collocation mise en

cause par la recourante répondait à une cohérence globale. D'un premier abord, rien ne laisse présumer que la Commission s'est laissée guider par des considérations non pertinentes ou en violation des principes généraux du droit. De plus, ce n'est pas parce que son évaluation diffère de celle souhaitée par la recourante qu'elle a fait preuve d'arbitraire ou de mauvaise foi. Aucune violation n'a d'ailleurs été prouvée par la recourante qui se borne à invoquer un abus de pouvoir d'appréciation sans en amener les preuves y relatives. Ce grief doit ainsi être rejeté.

b) Il sied ensuite de préciser que la situation analysée tant par la Commission de recours que par le Tribunal de céans est celle prévalant au moment de la bascule DECFO-SYSREM, soit en décembre 2008. Si des changements sont intervenus depuis lors, il appartient à la recourante de faire actualiser son cahier des charges.

c) La recourante soutient que la Commission se serait livrée à une constatation inexacte et incomplète des faits. Elle lui reproche notamment d'avoir mal cerné ses fonctions et d'avoir seulement retenu des éléments en sa défaveur. Il s'agirait d'une violation de la lettre b de l'article 76 alinéa premier de la LPA-VD.

Il ressort de l'instruction établie par le Tribunal de céans et notamment du témoignage de [REDACTED] que les fonctions exercées principalement par la recourante ne correspondent pas aux activités caractéristiques d'un cadre de direction. Le cahier des charges de la recourante mentionne notamment que ses missions principales relèvent d'activités de conception, de conduite et de pilotage, correspondant aux activités d'un « responsable de missions administratives ou stratégiques » (fiche n°10420). En outre, les activités de la recourante permettent d'orienter la prise de décision et de définir des orientations politiques et stratégiques de l'[REDACTED] par ses supérieurs hiérarchiques. Il s'agit ainsi d'une aide à la décision et non pas de prise de décision en tant que telle incombant à un cadre de direction. Quant aux tâches de conception, de propositions, d'appui et de représentation de sa hiérarchie, un caractère stratégique peut leur être attribué. Les emplois-types en cause dans le cas d'espèce impliquent d'ailleurs tous deux ce type de compétences, seul le niveau de stratégie requis varie. Pour correspondre à la fiche de l'emploi-type de « cadre de direction », le Tribunal est d'avis que ce caractère stratégique ne doit pas émaner de l'aspect vierge ou nouveau du domaine d'activité traité, mais de l'occupation même du collaborateur. Dès lors, les tâches de la recourante, bien

qu'impliquant une grande marge de manœuvre, ne sont pas suffisamment indépendante d'un point de vue tactique pour correspondre à l'emploi-type « cadre de direction ». De plus, conformément au cahier des charges de la recourante, seul 10% de ses activités sont de direction. Bien que la quotité de ce pourcentage soit discutée et appréciée de diverses façons par les parties, ce point n'est en l'espèce pas déterminant. En effet, même si ce pourcentage s'élevait à 40%, au sens de la fiche emploi-type « cadre de direction » (n°39101), la direction d'une division impliquerait notamment la contribution à la définition de la stratégie du service, à la définition des orientations de l'■■■■ que le collaborateur conduit, ainsi qu'à l'élaboration de rapports de gestion ou de budgets ou encore l'appui au Chef de division. A la lumière de ce qui précède, le Tribunal est d'avis que la recourante ne s'occupe pas de ces tâches en ce qui concerne l'■■■■. Aussi, les missions de la recourante sont des missions que l'on peut exiger d'un responsable de missions administratives ou stratégiques.

d) Au vu de ce qui précède, la recourante ne peut se voir appliquer la chaîne 371 correspondant au « profil cadre de direction ». Aussi, il convient de colloquer la recourante dans la chaîne 363 dite de « conduite de domaine ». Cette collocation est d'autant plus cohérente car l'aspect de conduite compris dans les tâches de la recourante implique notamment la gestion et la répartition du travail auprès de ses subordonnés, conformément aux compétences spécifiques de chacun.

e) Admettant que la recourante soit colloquée dans la chaîne 363, il convient encore de déterminer si elle doit être colloquée au niveau 13 ou 14 de cette chaîne.

De façon plus générale, on a peine à voir quelles compétences professionnelles de la recourante imposeraient sa collocation au niveau 14. Il apparaît que la formation initiale est la même pour ce niveau que pour le niveau 13, toutefois, dans ce dernier cas, le savoir-faire est dit approfondi alors que celui du niveau 14 est expert. En l'espèce, les connaissances que la recourante appréhende comme expertes, soit notamment la réflexion et la conceptualisation des démarches générales, ne le sont pas nécessairement au même titre que celles de ses collaborateurs chefs de projets, spécialistes de domaines spécifiques tels que le bilan CO2 et climatique ou encore les achats responsables. Il s'agit de visions

différentes. En sus de cela, le fait qu'elle doive composer avec les spécificités de ses collaborateurs, mais aussi avec les différents services de l'intimé ou avec des services externes à l'Etat de Vaud permet de laisser ouverte la question de l'appréciation du caractère expert des compétences de la recourante.

S'agissant des compétences personnelles, le Tribunal relève que la marge de manœuvre de la recourante dans l'organisation dépend essentiellement des orientations définies par sa hiérarchie et des approbations de ses projets par cette dernière. De plus, ses tâches s'inscrivent notamment dans le cadre de l'Agenda 21 qui a vu son cadre déterminé par la hiérarchie de la recourante, et même dans ce domaine, la recourante ne dispose que d'un droit de signature restreint. L'indépendance de la recourante est ainsi plutôt moyenne. En outre, les répercussions sociales, culturelles économiques, politiques ou encore sur autrui des décisions prises par la recourante sont également moyennes. En effet, l'██████ et ses actions sont basées sur un processus volontaire auquel aucun n'est obligatoirement soumis, à tout le moins sans intervention subséquente d'entité tierce. L'impact transversal n'a dès lors pas lieu automatiquement, il ne peut être qualifié de fort.

S'agissant enfin de la conduite, le niveau 14 requiert la conduite d'un groupe moyen de personnes, représentant une moyenne diversité de fonctions à un niveau très largement stratégique. Le niveau 13 implique quant à lui la conduite d'un petit groupe de personnes, représentant une faible diversité de fonctions, à un niveau largement stratégique. En l'espèce, les civilistes ne peuvent être considérés comme personnes conduites par la recourante. Egalement encadrés par les chefs de projets de l'██████, les civilistes effectuent des tâches variées, d'un point de vue qualitatif mais aussi temporel, et ne permettent pas de les classer uniformément dans un emploi-type. En outre, à tout le moins lors de la bascule DECFO-SYSREM en décembre 2008, les ressources humaines ne les comptabilisent pas comme membres du personnel de l'intimé. Aussi, il sied de considérer que la recourante a trois subordonnés. Conformément aux critères de GFO, un groupe de moins de cinq personnes doit être considéré comme petit. De surcroît, tous autres collaborateurs de l'██████ sont des chefs de projets. Ajouté au fait que l'aspect stratégique des missions de la recourante est principalement lié aux projets qu'elle choisi de présenter à sa hiérarchie avant d'être précisés et/ou validés par celle-ci, force est de constater que la recourante n'agit pas de manière très largement stratégique.

En définitive, un nouvel examen des tâches de la recourante ne permet pas de la rattacher au niveau 14 de la chaîne 363. Le verdict de la Commission en ce sens que l'intéressée doit être maintenue au niveau 13 qui lui a été alloué relève d'une saine appréciation de ses attributions et doit dès lors être confirmée.

III. La recourante soutient encore que la décision entreprise viole le principe de l'égalité de traitement. A l'appui de ce grief, elle expose notamment que son poste n'est pas semblable à ceux des collaborateurs de l'intimé colloqués au niveau 13 des chaînes 362 et 363, ainsi que ceux colloqués au niveau 14 de cette dernière chaîne.

a) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa premier Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa premier Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes.

Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

b) En l'espèce, il ressort de l'instruction que le rang hiérarchique supérieur de la recourante justifie une différence de collocation avec ses collaborateurs. La recourante étant colloquée en chaîne 363, chaîne supérieure à celle de ses chefs de projets, le principe d'égalité de traitement n'est en l'espèce pas violé.

c) La recourante compare ensuite sa situation avec celle d'un responsable financier du SG, colloqué au niveau 13 de la chaîne 363. La Commission omet de prendre en compte que la formation initiale requise pour ces postes pourrait différer. Toutefois, dans l'hypothèse où le responsable financier est titulaire d'un diplôme universitaire, les déterminations de la Commission restent tout à fait applicables et ne violent aucunement le principe de l'égalité de traitement.

d) Pour le surplus, s'agissant du respect du principe d'égalité de traitement, le Tribunal de céans se rallie en tout point à l'avis de la Commission telle qu'il ressort du chiffre IX de sa décision du 6 juin 2012.

e) Au vu de ce qui précède, la recourante 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. De plus, admettre de la colloquer au niveau 14 alors que les autres responsables d'entité de service sont colloqués au maximum au niveau 13 créerait une situation d'inégalité de traitement non désirable.

IV. Afin d'effectuer une analyse la plus complète possible, il sied d'examiner, en dernier lieu, le respect du principe d'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 d'██████ du SG ont au maximum été colloqués au niveau de fonction 13. Au regard des fonctions qui les entourent, le fait de savoir que ces derniers dont la recourante ont été colloqués au niveau 13 ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. La décision de colloquer la recourante 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 Tribunal de céans ne saurait en conséquence retenir un tel grief.

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

Les frais de seconde instance sont arrêtés à CHF 500.- et mis à la charge de la recourante (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).

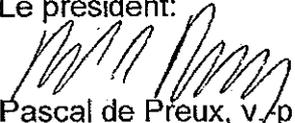
Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

Par ces motifs,

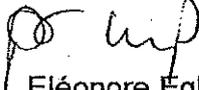
**le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale
prononce :**

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision du 6 juin 2012 de la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée.
- III. Les frais de deuxième instance, par CHF 500.- (cinq cents francs), sont mis à la charge de la recourante [REDACTED] et sont compensés par l'avance de frais effectuée.

Le président:


Pascal de Preux, v.p.

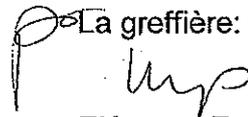
La greffière:


Eléonore Egli, a.h.

Du 25 juin 2014

La décision rendue ce jour est notifiée aux parties, par l'intermédiaire de leurs représentants.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

La greffière:

Eléonore Egli, a.h.