



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 8 février 2011

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

\* \* \* \* \*

Audiences : 28 septembre 2010, 18 janvier 2011 et 2 février 2011

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme Nathalie Kehrlé et M. Antoine Santschy

Greffière : Mme Camille Piguët

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 2 février 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après: la demanderesse), née le 25 août 1974, a obtenu une licence d'enseignement de la Méthode Jaques-Dalcroze en juin 2000, à la suite de quatre ans de formation, l'autorisant ainsi à enseigner la rythmique et le solfège aux enfants et adultes amateurs dans le cadre de l'école primaire, des écoles de musique ainsi que des Conservatoires.

2. Par contrat de travail établi le 22 novembre 2004, la demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de maîtresse de rythmique au sein de l'Etablissement de Rolle à un taux d'occupation de 24%. Elle a alors été colloquée en classes 18-22 et son salaire annuel brut, 13<sup>ème</sup> compris, se montait à Fr. 17'531.-.

Par décision du 3 juillet 2007, la Cheffe du Département fédéral de l'économie a reconnu les diplômes de la filière musique et mouvement de l'Institut Jaques-Dalcroze décernés par la Haute Ecole de Musique de Genève (HEM-GE), à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004.

3. Conformément au 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 : DECFO ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Celui-ci se compose de cinq critères principaux: quatre de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un relatif aux conditions de travail. Le critère de la compétence

professionnelle s'est vu attribué un poids important, vu qu'il représente une part de 28% des critères principaux. Ceux-ci se déclinent ensuite en 17 critères secondaires qui sont tous décrits dans un catalogue. Dans le cadre de l'évaluation de chaque fonction, ils font l'objet d'une évaluation, d'une appréciation et d'une notation indépendante qui est basée sur des indicateurs. Leur combinaison donne une mesure du critère. Les notes attribuées aux 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Celui-ci, ou combinaison des critères, rend compte à la fois des exigences attendues sur le plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment finalement le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction, soit le niveau, qui est compris entre 1 et 18. Plus celui-ci est élevé, plus la complexité, l'exigence, la responsabilité est grande. Il est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet de savoir à quel niveau se rapporte le nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. Par ce travail d'évaluation, l'objectif poursuivi est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2008 est entré en vigueur le Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après : RSRC ; RSV 172.315.2). Son article 6 prévoit une réduction du niveau de fonction du collaborateur qui est engagé malgré le fait qu'il ne dispose pas des titres exigés pour la fonction qu'il occupe. Cette disposition est toutefois indépendante de la méthode d'évaluation des fonctions et est issue de négociations entre les syndicats et l'employeur. Dans le cadre de la Loi scolaire (ci-après : LS ; RSV 400.1), un système similaire était déjà applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification des fonctions. En effet, l'art. 74a al. 2 LS permettait dans ce cas au Conseil d'Etat de fixer des conditions de rémunérations inférieures à celles des maîtres porteurs du titre requis pour la fonction correspondante.

4. La demanderesse a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1<sup>er</sup> décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de rythmicienne, correspondant à la chaîne 141 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 9A. Si l'avenant ne précisait pas quel était

l'échelon qui lui était attribué, il réduisait d'une classe le salaire de la demanderesse (apposition de la lettre A) en raison du nombre de périodes enseignées.

5. a) La fiche emploi-type de rythmicien, rythmicienne a le contenu suivant :

«	
Autres appellations	Maître-esse de rythmique Professeur-e de rythmique (titre délivré par l'institut J. Dalcroze)
Catégorie	Emploi-type
Branche d'activité	Les métiers de l'enseignement
Famille professionnelle	Enseignement général
Exemple de lieu(x) d'exercice	Direction générale de l'enseignement obligatoire
Mission	Il ou elle développe à travers son enseignement les facultés musicales, intellectuelles, motrices et d'intégration de ses élèves au moyen du mouvement et de la musique à des fins éducatives.
Activités essentielles	Assurer un enseignement visant à : - Favoriser la motricité globale, la mémorisation, la compréhension de la structuration de l'espace et le développement corporel - Permettre la compréhension de la mélodie, de la métrique et du rythme - Développer le sens artistique - Favoriser l'intégration sociale de chacun-e Développer des exercices avec différents accessoires et les accompagner en musique Garantir les conditions d'apprentissage par la mise en place d'un espace de sécurité physique et relationnelle Développer et gérer sa formation continue Participer à des projets pédagogiques et des activités spéciales Participer aux actions de concertation et de coordination Assurer les tâches administratives liées à leur enseignement Collaborer à des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement
Compétences	(cf. art. 5 LHEP) Auto-évaluation et apprentissage permanent  Aptitudes à conduire un enseignement par objectifs en développant les potentialités des élèves Autonome et sens des responsabilités

Maîtriser des situations problématiques, complexes et changeantes  
Intégrer les nouvelles connaissances pédagogiques et didactiques, sociales, scientifiques et techniques  
Participer au travail interdisciplinaire, collaborer à un travail en équipe et pluridisciplinaire  
Collaborer avec les parents, les associations et les collectivités publiques et privées  
Développer et gérer sa formation continue

Parcours professionnel

Brevet / Diplôme (ES)

Diplôme d'enseignement de la méthode Jaques-Dalcroze  
ou  
Autres diplômes d'enseignement de rythmique (musique et mouvement) reconnus par le département

Tendances et facteurs d'évolution

L'organisation territoriale de l'école évolue.  
Le/la rythmicien-ne doit adapter son enseignement à l'évolution des méthodes pédagogiques en cours.

Domaine Bourse de l'emploi

Enseignement

Statut du document

Mise à jour le 05/01/2009

b) La Fiche emploi-type des maîtres de musique a le contenu suivant :

« Maître de disciplines académiques  
Maîtresse de disciplines académiques

Fiche no 3112

Autres appellations

Maître-sse licencié-e  
Maître-sse secondaire  
Maître-sse de musique  
Maître de dessin  
Maître-sse BFC1 et BFC2

Catégorie

Emploi-type

Branche d'activité

Les métiers de l'enseignement

Famille professionnelle

Enseignement général.  
Enseignement des métiers et des professions non HE

Exemple de lieu(x) d'exercice	Direction générale de l'enseignement obligatoire
Mission	Il ou elle fait acquérir à ses élèves des connaissances propres aux disciplines qu'il ou elle enseigne, conformément aux plans d'études et programmes dans leur ensemble. Il ou elle contribue, dans une perspective interdisciplinaire au développement de leurs facultés intellectuelles et artistiques, de leur sensibilité et de leur sens critique, les aidant ainsi, par la connaissance d'eux-mêmes et du monde qui les entoure, à trouver leur place dans la société, notamment dans les formations professionnelles.
Activités essentielles	<p><b>Domaine de l'enseignement</b></p> <p>Assurer l'enseignement, en principe dans deux disciplines au moins, en guidant les élèves dans l'acquisition des connaissances et des méthodes, ainsi que dans la mobilisation de celles-ci en vue d'exercer des compétences applicables à la résolution de situations complexes</p> <p>Organiser l'enseignement en explicitant les attentes en termes d'objectifs et en respectant le plan d'études</p> <p>Préparer le matériel d'enseignement en tenant compte du type d'élèves auquel il est destiné</p> <p>Pour certaines branches, préparer et aménager les équipements des salles (laboratoires par exemple), monter des expériences, contrôler les travaux pratiques des élèves et en analyser les résultats</p> <p>Evaluer le travail et les travaux des élèves dans une perspective formative</p> <p>Préparer et conduire des épreuves d'examen et d'autres épreuves collectives</p> <p>Garantir les conditions d'apprentissage</p> <p>Favoriser l'intégration sociale de chacun-e dans le respect des différences culturelles</p> <p>Préparer les élèves à leurs formations futures</p> <p><b>Relations internes et externes</b></p> <p>Participer aux conférences des maître-sse-s</p> <p>Participer aux actions de concertation et de coordination</p> <p>Conduire des projets pédagogiques ou y collaborer</p> <p>Informers les parents sur l'activité scolaire et la situation de leur enfant et dialoguer avec eux</p> <p>Travailler en équipe pédagogique avec les autres maître-sse-s et en équipe pluridisciplinaire avec d'autres professionnel-le-s</p> <p>Collaborer à des groupes de travail et à des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement</p> <p>Assurer des tâches administratives liées à la gestion de sa/ses classe(s)</p> <p>Développer et gérer sa formation continue</p>
Compétences	(cf. art. 5 LHEP)
	<p>Conduire un enseignement par objectifs en développant les potentialités des élèves</p> <p>Exercer sa profession de manière autonome et responsable</p> <p>Maîtriser des situations problématiques, complexes et changeantes</p> <p>Intégrer les nouvelles connaissances pédagogiques et didactiques, sociales, scientifiques et techniques</p> <p>Analyser sa pratique pour améliorer sa maîtrise professionnelle</p> <p>Participer au travail interdisciplinaire, de collaborer à un travail en</p>

équipe et pluridisciplinaire  
Collaborer avec les parents, les associations et les collectivités  
publiques et privées  
Développer et gérer sa formation continue

Parcours professionnel

Bachelor

Formation universitaire ou HE initiale, de niveau bachelor, reconnue en vue de l'admission en Haute école pédagogique (HEP), puis formation pédagogique à la HEP, formation continue et formations complémentaires (selon loi sur la HEP)

Contexte

Il ou elle exerce ses activités d'enseignement à des élèves du secondaire I.

Cadre légal : loi scolaire du 12 juin 1984; loi sur la HEP du 12 décembre 2007; obligations statutaires

Les activités de cet emploi-type sont également régies par les plans d'études vaudois et romand et les textes de référence édictés par le Département de la formation et de la jeunesse.

Tendances et facteurs d'évolution

L'évolution rapide de la société et de ses valeurs conduit à des attentes de plus en plus nombreuses, diversifiées et, parfois, contradictoires à l'égard de l'école. Les réformes scolaires (structures et programmes) reflètent cette tendance et constituent des tentatives de réponses à ces demandes. L'école doit tenir compte de cette évolution et l'enseignant-e doit être prêt-e à s'y adapter. La prise en compte d'une politique romande et fédérale en matière d'éducation est d'actualité. »

5. Par demande du 27 février 2009, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes:

- 1) *M'attribuer l'emploi-type 3106 de rythmicien*
- 2) *Me colloquer dans la chaîne n°142*
- 3) *Me placer au niveau 11 de la chaîne".*

Lors de l'audience de conciliation du 28 septembre 2010, le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

Par courrier du 12 novembre 2010, la demanderesse a introduit deux conclusions subsidiaires, dont la teneur est la suivante:

"  
Subsidiairement, je demande à votre autorité de me classer au niveau salarial 10;

Sous-subsidiairement, je demande à votre autorité de me classer au niveau salarial 9, sans adjonction d'une retenue salariale (A)".

Une première audience de jugement s'est tenue le 18 janvier 2011, au cours de laquelle les témoins [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

[REDACTED] est directeur général adjoint de l'enseignement obligatoire. Il explique que les rythmiciennes sont colloquées en 9A, car le Département fédéral de la formation, de la jeunesse et de la culture a décidé de les assimiler au traitement des maîtresses enfantines. Ces dernières étaient colloquées en 9A pour la raison que leurs collègues de primaire avaient un statut horaire de 28 périodes par semaine, alors qu'elles avaient 24 périodes hebdomadaires. L'intention était d'avoir un seul statut pour tous les maîtres du primaire. Quant aux rythmiciennes, elles ont 25 périodes hebdomadaires, mais le but de l'Etat de Vaud était de les baisser à 24 périodes par semaine. Pour la formation des rythmiciennes, c'est un bachelor qui est exigé, car c'est un niveau suffisant. La rythmique est une prestation considérée comme un plus, car elle n'est pas obligatoire, contrairement à la musique. En effet, il y a en Suisse plus de cantons qui n'enseignent pas la rythmique que de cantons qui l'enseignent. Et les exigences en ce qui concerne les titres pour l'enseignement de la rythmique ne sont pas données par la CDIP. Il est difficile pour un rythmicien d'enseigner un plein temps, car la rythmique fait partie des disciplines appelées "rares". Ce sont des prestations avec très peu de grilles horaires et il n'y a pas d'établissements suffisamment grands pour qu'un enseignant puisse obtenir un plein temps. Ainsi, un certain nombre de professionnels doivent travailler dans deux ou trois établissements pour obtenir un 100%. Par ailleurs, les prestations délivrées par les rythmiciciens et les maîtres de musiques sont totalement différentes et il n'a jamais été questions d'assimiler ceux-là à ceux-ci.

[REDACTED] est enseignant et président de la Société pédagogique vaudoise (ci-après: SPV). Il explique que l'Etat de Vaud fait un parallèle entre la situation des rythmiciennes et la situation des maîtresses de cycle initial, donc que ces dernières devraient enseigner le même nombre de périodes, soit 24 périodes hebdomadaires. La cheffe de Département s'est engagée à intervenir par décret, mais à ce jour, aucun décret n'a encore été déposé devant le Grand Conseil. Un projet de convention a été soumis à la SPV qui, après discussion avec l'association des rythmiciciens, l'a refusé.

[REDACTED] est directrice de l'Institut Jaques-Dalcroze (ci-après: l'Institut). Ce dernier est le centre mondial de formation des rythmiciciens. En ce qui concerne le titre, il y a eu une reconnaissance rétroactive depuis juin 2004. En effet, jusqu'à 2006, l'Institut a délivré des licences d'enseignement. Et à partir de 2006, il y a eu des bachelors et des masters. Pour avoir une formation complète à l'Institut, il faut avoir un bachelor et un master. Le master délivré par l'Institut est un titre qui permet d'enseigner la rythmique, ainsi que le solfège à tout public amateur, tant dans des écoles obligatoires, que dans des écoles de danse, ou encore dans des conservatoires. Mais le master ne permet pas de former des futurs rythmiciciens. La formation que l'Institut délivre comprend une part de pédagogie. Pour pouvoir entrer dans l'Institut en bachelor, il faut une maturité ou une formation équivalente, une formation en musique, une disposition pour le mouvement et aussi avoir passé les examens d'admission.



e) Une seconde audience de jugement s'est tenue le 2 février 2011. Les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

[REDACTED] est directeur de la formation à la Haute école pédagogique du canton de Vaud (ci-après: HEP). Le master ou bachelor de l'Institut Jaques-Dalcroze ne permet pas d'entrer à la HEP pour pouvoir faire une formation pédagogique. En effet, cette dernière n'a pas reçu mandat de former des enseignants de rythmique.

[REDACTED] est responsable de domaine au service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après: SPEV). Il explique qu'il y a eu une volonté politique de faire en sorte que les maîtres de classes enfantines et les instituteurs soient colloqués dans le même emploi-type et dans le même niveau de fonction, à savoir maîtres généralistes, et que par analogie, les rythmiciennes soient assimilées au primaire. L'application stricte de la méthode GFO tendait à mettre celles-ci en 8, mais avec la volonté de rehausser le nombre de périodes enseignées à l'avenir. Les rythmiciennes pourront perdre l'adjonction de la lettre "A" à leur fonction le jour où le nombre de périodes enseignés par celles-ci sera harmonisé avec les enseignants du niveau primaire. L'Etat de Vaud a pu choisir le niveau d'exigence requis pour les rythmiciens et c'est l'exigence d'être titulaire d'un bachelor qui a été retenu.

f) Le tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 8 février 2011. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties en ont requis la motivation en temps utile.

### EN DROIT

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et de ce dernier.

En l'espèce, la demanderesse est engagée en qualité de rythmicienne par l'Etat de Vaud. Elle est ainsi soumise aux dispositions de la LPers (art. 72 LS, applicable par renvoi de l'art. 24 de la loi sur l'enseignement spécialisé [ci-après LES ; RSV 417.31]). Il ne fait dès lors aucun doute que l'on est en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers. Ainsi l'action de l'art. 14 LPers est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'elle a émises le 27 février 2009.

b) L'art. 16 al. 3 LPers dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'avenant litigieux au contrat de la demanderesse lui est parvenu le 5 janvier 2009. Dès lors, l'action ouverte par demande du 27 février 2009, soit dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, a été introduite en temps utile.

c) Enfin, la fonction que la demanderesse exerce a fait l'objet d'une transition directe, ce que les parties n'ont pas contesté. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud ne lui est pas ouverte (art. 5 DECFO a contrario). Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

Partant, la requête de la demanderesse est recevable à la forme.

II. Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. Ceci a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels que la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

Conformément à l'art. 23 LPers, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération soit sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a), soit d'une indemnité ou d'un émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers).

III. a) La demanderesse a conclu à ce que le niveau 11 lui soit attribué à la place du niveau 9A auquel sa fonction a été colloquée au moment de la bascule, soit du passage de l'ancien système de classification au nouveau. Elle soutient que l'enseignement qu'elle a suivi à l'Institut Jaques-Dalcroze correspond à une formation complète telle qu'exigée par le Département de la formation, de la formation et de la culture (ci-après : DFJC). Elle considère que sa fonction doit être classée selon la durée et le contenu des formations académique et pédagogique qu'elle a suivies; et qu'au vu de la classification au niveau 11 de la fonction de maître de musique qui nécessite quatre ans d'études, les rythmiciens doivent être colloqués d'une manière identique.

Le défendeur expose en substance que la fonction de la demanderesse était déjà, avant l'introduction du nouveau système de classification des fonctions, colloquée différemment que celle d'un maître de musique. Il a choisi de calquer ses exigences en termes de formation sur celles requises pour les enseignants du cycle initial, soit le fait d'être titulaire d'un bachelor.

b) Le présent litige porte sur la position de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que la classification de la fonction attribuée à la demanderesse respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

En effet, s'il est vrai qu'en principe le Tribunal de céans jouit d'un plein pouvoir d'examen dans les causes qui lui sont soumises et qu'il revoit librement la cause en fait et en droit (arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 24 mai 2004 dans la cause J.-P. B. c/ Etat de Vaud), il n'en demeure pas moins, de jurisprudence constante, qu'il ne revoit l'évaluation d'une fonction et sa classification qu'avec retenue (jugement Tripac RH c/ Etat de Vaud du 20 février 2006 TR05.029071, confirmé par un arrêt de la Chambre des recours du 28 août 2006, et jugement Tripac RH et Crts du 9 avril 2009, TR08.022028).

c) La demanderesse invoque une violation du principe de l'égalité de traitement.

D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. 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 p.42). Une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217).

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. Concernant la rémunération des maîtres primaires, on admet également comme critères la formation nécessaire, le genre d'école, le nombre d'heures enseignées ou l'effectif de la classe (ATF 121 I 49, rés. JT 1997 I 711, 123 I 1, JT 1999 I 547, 553).

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 déjà cité, consid. 6c).

Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. 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. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation préalable et les titres obtenus sont objectifs (ATF 123 I 1, JT 1999 I 547) ; elle a ainsi confirmé la validité du système dans lequel était prévue une rémunération différente, pour l'exercice d'un enseignement déterminé, selon que l'enseignant était titulaire d'un diplôme HES ou d'un titre universitaire (ATF 2P.228/2004 du 10 mars 2005).

Il ressort des fiches d'emploi type de rythmicien et de maître de musique que les exigences de formation requises pour ces deux fonctions ne sont pas les mêmes : une formation pédagogique à la Haute école pédagogique est requise pour la fonction de maître de musique, alors que les rythmiciciens ne sont requis que de disposer d'un bachelors de l'institut Jacques Dalcroze. Cette différence s'explique notamment par le fait que les maîtres de musiques peuvent devoir exercer la fonction de maître de classe, comme le relève le témoin [REDACTED], alors que les rythmiciciens ne sont pas appelés à exercer une telle charge.

Une distinction salariale fondée sur des exigences de formation différentes entre deux fonctions n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral mentionnée ci-dessus. C'est donc à bon droit que le défendeur a colloqué ces fonctions à des niveaux différents. Le fait que la demanderesse disposerait d'une formation équivalente à un master n'a ici pas d'incidence, dans la mesure où le niveau de formation exigé pour la fonction reste le bachelors.

L'attribution du niveau 9 à la fonction de rythmicien n'est dès lors pas critiquable au regard du principe de l'égalité de traitement et les conclusions prises par la demanderesse visant à ce qu'elle soit colloquée en chaîne 142, niveau 11, qui correspond aux maîtres de musique, doivent être rejetées. Quant à la conclusion visant à l'attribution de l'emploi type 3106, elle est sans objet, puisque c'est précisément la fonction qui lui a été attribuée.

d) Reste à examiner dans quelle mesure les conclusions subsidiaires de la demanderesse doivent être admises.

Selon l'art. 10 ANPS, dès la bascule et à titre provisoire, jusqu'à l'harmonisation du nombre de périodes avec les enseignants des cycles primaires 1 et 2, les salaires des maîtresses et maîtres du cycle initial, colloqués au niveau 9 de la grille des fonctions et de l'échelle des salaires, font l'objet d'une retenue de 7,41% (al. 1). Cette retenue est supprimée dès l'entrée en vigueur de l'harmonisation du nombre de périodes prévues dans le cadre du projet HarmoS (al. 2). Durant cette phase transitoire, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement est de 24 pour une activité à plein temps de l'enseignant exercée auprès de ses élèves (al. 3).

Cette disposition est le fondement sur lequel le défendeur se base pour colloquer les enseignants des cycles primaires 1 et 2 au niveau 9A, cette dernière lettre correspondant à une retenue d'un niveau, soit 7,41%.

L'art. 75 al. 1 LS dispose ce qui suit :

*Le cahier des charges des membres du corps enseignant comprend, en principe, les périodes hebdomadaires d'enseignement suivantes:*

- a. 23 périodes pour les maîtres des classes enfantines;
- b. 25 périodes pour les maîtres des classes secondaires porteurs d'une licence, pour les anciennes maîtresses brevetées secondaires, et pour les maîtres titulaires du brevet pour l'enseignement de la musique, du dessin et de l'éducation physique;
- c. 25 périodes pour les maîtres de rythmique;
- d. 28 périodes pour les maîtres des classes primaires ou secondaires non porteurs d'une licence.

Le défendeur a assimilé, dans l'application de l'art. 10 ANPS, les enseignants du cycle initial aux rythmiciens et a procédé à une retenue d'une classe (7,41%) sur le salaire de ces derniers quand bien même le nombre de périodes enseignées par ces derniers n'a pas été porté à 24 conformément à la disposition qui précède. On pourrait certes se demander dans quelle mesure cette différence de période d'enseignements (24 périodes pour les enseignants du cycle initial 1 et 2 et 25 périodes pour les rythmiciens), n'est pas constitutive d'une violation du principe de l'égalité de traitement. Toutefois, cette question n'a pas à être discutée dans la présente affaire, vu que la demanderesse n'a pas pris de conclusions tendant à faire constater que son horaire de travail hebdomadaire devrait être ramené à 24 périodes pour une activité à 100%.

Comme on l'a rappelé ci-dessus, la diminution du traitement prévue par l'art. 10 ANPS est fondée sur le fait que le temps d'enseignement hebdomadaire des enseignants du cycle initial est inférieur de 4 périodes par rapport à celui des enseignants des cycles primaires 1 et 2. Cette différence ne heurte pas le principe de l'égalité de traitement, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral mentionnée ci-dessus, étant fondée une différence de la durée de travail. D'ailleurs, le Tribunal fédéral a admis une différence de rémunération au seul motif que les maîtres enfantines enseignaient moins que les maîtres de primaire (ATF 124 II 436).

Par ailleurs, dans le cadre du pouvoir d'appréciation restreint dont jouit le Tribunal de céans, le fait d'assimiler les rythmiciens aux enseignants du cycle initial, d'un point de vue salarial, quand bien même ceux-là enseignent une période hebdomadaire de plus que ceux-ci, n'apparaît pas arbitraire, quand bien même cette décision peut apparaître comme regrettable d'un point de vue de la politique de la gestion du personnel. Le Conseil d'Etat jouissant toutefois dans ce domaine d'une grande liberté d'appréciation, cette solution ne saurait être remise en cause par l'autorité de céans.

Examinées sous l'angle de la prohibition de l'arbitraire, les questions posées ci-avant n'appellent pas de réponses différentes. En effet, l'arbitraire, prohibé par l'art. 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).

En matière de traitement salarial d'employés étatiques, le Tribunal fédéral admet qu'une différence de l'ordre de 8-9%, motivée par une formation différente dans son étendue et sa nature, est justifiable pour un enseignement déterminé (ATF 2P.228/2004). Il a également reconnu qu'une réduction de l'ordre de 21% en raison d'une formation plus longue et d'un enseignement dans des classes

de plus haut degré reste dans la marge d'appréciation dont disposent les autorités (ATF 121 I 49, consid. 4c). La haute Cour a encore confirmé le caractère non arbitraire d'une différence de salaire de l'ordre de 10% pour les logopédistes, selon qu'ils sont porteurs ou non d'un brevet d'enseignant (ATF 123 I 1, consid. 6h)

Dans le cas présent, si l'on devait considérer que 28 périodes hebdomadaires représentent un 100%, les rythmiciens ne travailleraient donc qu'à 89% (25 périodes sur 28). La différence d'une classe de salaire représente 7,41%; ainsi les rythmiciens sont payés à 92,6% alors qu'ils travaillent à 89%. Cette situation n'apparaît pas arbitraire au regard de la jurisprudence précitée et reste dans la marge d'appréciation dont jouit le défendeur dans le cadre de la fixation des salaires.

Les conclusions de la demanderesse visant à être classée au niveau 9 de sa fonction doivent donc être rejetées.

IV. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'370.- pour la demanderesse et à fr. 1'830.- pour le défendeur. Celui-ci, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 1'830.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 500.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil.



Par ces motifs,

le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

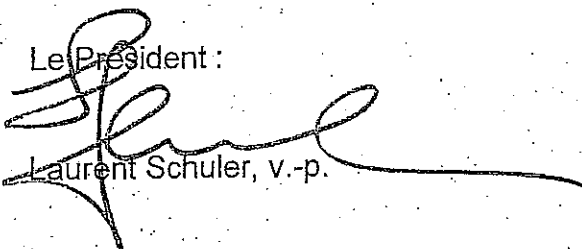
I. Les conclusions prises par la demanderesse selon demande du 27 février 2009, telles que complétées le 12 novembre 2010, sont rejetées.

II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'370.- (trois mille trois cent septante francs) pour la demanderesse et à fr. 1'830.- (mille huit cent trente francs) pour le défendeur.

III. La demanderesse paiera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 2'330.- (deux mille trois cent trente francs) à titre de dépens.

IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

  
Laurent Schuler, v.-p.

La Greffière :

  
Camille Piguet, sbt

Du 28 juillet 2011

Les motifs du jugement rendu ce jour sont notifiés aux conseils des 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.

 Le greffier :