



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TD09.027403

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 14 avril, 30 juin et 24 novembre 2010

Président : M. Eric Kaltenrieder, v.-p.

Assesseurs : M. Alexandre Cavin et M. François Delaquis

Greffière : Mme Camille Piguët, sbt.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 novembre 2010, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur) a été engagé par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), en août 2001, en tant que maître d'éducation physique, maître de classe et maître de mathématiques pour une classe de 7^{ème} VSO, au sein de l'établissement primaire et secondaire du [REDACTED] à [REDACTED]. Il était alors considéré comme maître généraliste et était colloqué en classes 15-20, avec un taux de rétribution de 90%.

Depuis 2003, le demandeur occupe également le poste de chef de file d'éducation physique.

En juillet 2004, le demandeur a obtenu une licence ès sciences du sport et de l'éducation physique mention enseignement, assortie d'une discipline secondaire "psychologie", auprès de l'Université de [REDACTED].

Suite à la décision n°86 de la cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC), le demandeur a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée assorti d'une habilitation à enseigner dans l'enseignement obligatoire vaudois dès le 1^{er} août 2004. Il a ainsi été qualifié de maître auxiliaire semi-généraliste, et a été colloqué en classes 21-24, avec un taux de rétribution de 90%.

Dès 2004, le demandeur a fait plusieurs demandes de formation pédagogiques à la HEP, sans succès jusqu'en 2005, où il a effectué une formation continue de médiateur scolaire au sein de la HEP [REDACTED].

Dès le 1^{er} janvier 2006, le demandeur a été considéré non plus comme maître auxiliaire semi-généraliste, mais comme maître auxiliaire secondaire spécialiste, grâce à son titre en psychologie qui a été reconnu. Il a dès lors été colloqué en classes 24-28, avec un taux de rétribution de 90%.

Le demandeur a occupé la fonction de médiateur scolaire dans l'établissement scolaire de [REDACTED] depuis 2007.

2. Dans le cadre de l'entrée en vigueur de sa nouvelle politique salariale au 1^{er} décembre 2008, l'Etat de Vaud a transmis des avenants aux contrats de travail à ses employés afin de leur signifier le libellé de l'emploi-type, le numéro de chaîne de la grille des fonctions, ainsi que le niveau de fonction qui leur seraient attribués dans le nouveau système. Ainsi, la fonction du demandeur a été qualifiée de maître de disciplines académiques, correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction de 11B. En revanche, l'avenant ne précisait pas quel était l'échelon qui était attribué au demandeur.

3. Avant la bascule dans le nouveau système, en 2008, le demandeur avait un salaire annuel brut, 13^{ème} compris, de fr. 74'037.- pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le salaire annuel brut du demandeur était de fr. 77'766.- pour une activité à 100% (13^{ème} salaire compris).

4. Un Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC; RSV 172.315.2) a été adopté. Une note explicative relative à l'art. 6 alinéa 2 RSRC spécifique au secteur de l'enseignement a été établie par les autorités d'engagement concernées, soit la direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO), la direction générale de l'enseignement post-obligatoire (DGEP) et le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (SESAF). Elle dit en substance:

" L'article 6 du règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC) prévoit un dispositif de pondération salarial pour les personnes ne possédant pas les titres requis.

(...).

Base légale

Le RSRC est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2008. Il se fonde notamment sur la compétence confiée au Conseil d'Etat par les articles 23 et 24 de la Loi sur le personnel de l'Etat. Il y a en outre lieu de considérer la teneur de l'article 74a de la Loi scolaire, selon lequel, pour les besoins de l'enseignement, le service compétent peut engager des personnes non pourvues des titres requis; le Conseil d'Etat fixe les conditions de la rémunération; celle-ci est inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante.

Situation antérieure à la bascule DECFO dans le secteur de l'enseignement

S'agissant de la fixation des salaires, il convient de relever qu'avant DECFO, dans l'enseignement, le salaire était en principe fixé en fonction des titres académique et pédagogique détenus par chaque collaborateur de l'Etat.

- o À défaut de titre pédagogique, la classification se faisait sur la base du titre académique utile aux disciplines enseignées dont la personne disposait, avec application d'une retenue de 10% sur le salaire.
- o En l'absence de titre académique, c'est la classification minimale applicable dans l'enseignement (classe 15-20, instituteur) avec la retenue de 10% qui était appliquée.

Ainsi, avant DECFO, dans l'enseignement, une double distinction existait dans l'attribution des salaires fondée sur:

1. L'absence ou la présence d'un titre académique, cas échéant le type de titre académique (classes 15-20, 16-19, 18-22, 20-24, 21-24, 21-25 ou 24-28)
2. l'absence de titre pédagogique (-10% sur le salaire)

Le système était encore différent à la formation professionnelle, secteur dans lequel la classification se faisait en fonction du titre détenu par l'enseignant (titre académique, HES, ES, brevet, maîtrise ou CFC), avec la mention "en formation" et la collocation dans une classe spécifique et inférieure en cas d'absence de titre pédagogique.

Pour exemple, 14 "classes" de salaires différentes coexistaient avant DECFO uniquement dans le secteur du secondaire I.

Fondement de l'article 6 alinéa 2 RSRC

Après DECFO, la logique du poste devient dominante pour l'entier de la fonction publique. Chaque fonction est colloquée dans une chaîne et fait l'objet d'une fiche-emploi, définissant les caractéristiques du poste et les exigences requises pour pouvoir l'occuper. La logique du poste est atténuée dans le secteur de l'enseignement, pour lequel les spécificités des titres académiques et pédagogiques restent importantes.

Au moment de décider du titre pédagogique requis pour l'exercice de chaque métier de l'enseignement, le Conseil d'Etat du canton de Vaud a fait le choix de se référer systématiquement aux principes en vigueur au niveau suisse. Ces principes sont fixés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

Le Conseil d'Etat a décidé de retenir ce standard pour les raisons suivantes:

- Fixé en 2006, il est d'une actualité récente qui limite le risque de modifications conséquentes à court terme;
- Le respect de ce standard est une des conditions à la reconnaissance pour la Haute Ecole Pédagogique vaudoise (HEPL) d'attribution des titres professionnels reconnus selon les normes suisses et européennes (accord de Bologne). Il a été jugé qu'au sein du même canton, pour des raisons de cohérence, le même standard devait être adopté tant par l'école de formation (HEPL) que par les autorités d'engagement (DCEO, DGEP, SESAF).

Situation postérieure à la bascule DECFO, application de l'article 6 alinéa 2 RSRC: Anciens titres pédagogiques et standards pédagogiques nouveaux

Dans certains secteurs (enseignement primaire, par exemple), les cursus de formation pédagogique des anciens titres et des nouveaux ont été reconnus comme équivalents par la CDIP, respectivement la CIIP. Dans ces domaines, il n'y a dès lors pas lieu de créer de différence de traitement entre les collaborateurs de l'Etat occupant des fonctions identiques et bénéficiant de formations pédagogiques reconnues similaires.

Dans d'autres secteurs (enseignement secondaire I, enseignement spécialisé, dans une moindre mesure enseignement postobligatoire), les cursus de formations pédagogiques passés

et actuels peuvent être très différents. Les standards CDIP correspondent à certains titres et non à d'autres. Ainsi, par exemple, les porteurs d'un brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire avec licence, d'un brevet de maître de musique ou de maître de dessin, autrefois colloqués en classe 24-28, ont été "basculés" au niveau 11, en qualité de maîtres de disciplines académiques, sans aucune pondération. En effet, leur formation correspond aux standards CDIP et à la formation requise par la fiche emploi de maître de disciplines académiques, fonction colloquée au niveau 11.

D'autres titres pédagogiques, aujourd'hui supprimés des plans de formations de la HEP, ne correspondent plus aux nouvelles normes. Les titulaires de ces anciens titres disposent cependant d'un bagage pédagogique supérieur aux personnes n'ayant suivi aucune formation pédagogique du tout. C'est pour opérer cette distinction, à la fois face aux personnes titulaires du titre aux normes actuelles et face aux personnes sans titre pédagogique, que le Conseil d'Etat a introduit le niveau "oo A", correspondant à une retenue équivalente à une classe par rapport à la fonction (métier) de base. Dans le secteur de l'enseignement secondaire I, à titre d'exemple, font l'objet d'une telle pondération les porteurs de brevets de formations complémentaires I et II, de diplômes d'éducation physique et de diplômes de maître secondaire semi-généraliste, colloqués en niveau 11A en qualité de maîtres académiques mais subissant une réduction correspondant à une classe en raison du fait que le titre pédagogique dont ils disposent n'est pas celui défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique pour le secondaire I.

Par ailleurs, pour les personnes ne disposant d'aucun titre pédagogique du tout, comme évoqué ci-dessus, il a fallu modéliser une autre retenue sur le salaire du niveau de référence. Dans ce cadre, le Conseil d'Etat a décidé de procéder à une retenue équivalente à deux classes. C'est l'introduction du niveau "oo B", prévu par l'article 6 alinéa 2 RSRC, in fine.

L'article 6 alinéa 1 RSRC, qui s'applique à tous les secteurs, n'est pas traité par la présente note".

5. a) Par demande du 2 mars 2009, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes:

"Préliminairement:

1. ordonner les mesures d'instruction demandées ci-dessus.

Principalement et au vu des informations qui me sont actuellement connues:

2. dire que je suis classé au niveau 11;

3. dire que je me vois délivrer par l'autorité d'engagement un avenant à mon contrat de travail contenant l'information du point 2 de mes conclusions, avec effet au 1^{er} décembre 2008;

4. dire que je perçois un salaire rétroactif de CHF 1'768.- correspondant à la différence de traitement entre le niveau 11 et le niveau 11B entre le 1^{er} décembre 2008 et le 31 janvier 2009;

5. sous réserve de plus amples conclusions, notamment en fonction de la documentation requise au titre des mesures d'instruction et dues au temps qui s'écoulera d'ici à la conclusion de la cause".

b) Une première audience s'est tenue le 14 avril 2010. Lors de celle-ci, le demandeur a déposé des conclusions modifiées qui ont la teneur suivante:

"Principalement:

1. dire que Monsieur [REDACTED] est classé au niveau 11;
2. dire que Monsieur [REDACTED] se voit délivrer par l'autorité d'engagement un avenant à son contrat de travail contenant l'information du point 2 des conclusions, avec effet au 1^{er} décembre 2008;
3. dire que le salaire annuel brut 2010 de Monsieur [REDACTED] est de CHF 91'240.-;
4. dire que l'Etat de Vaud verse à Monsieur [REDACTED] un salaire rétroactif de CHF 9'786.- correspondant à la différence de traitement entre le niveau 11 et le niveau 11B entre le 1^{er} décembre 2008 et le 30 avril 2010;

Subsidiairement:

5. dire que Monsieur [REDACTED] est classé au niveau 11A;
6. dire que Monsieur [REDACTED] se voit délivrer par l'autorité d'engagement un avenant à son contrat de travail contenant l'information du point 5 des conclusions, avec effet au 1^{er} décembre 2008;
7. dire que le salaire annuel brut 2010 de Monsieur [REDACTED] est de CHF 84'022.-;
8. dire que l'Etat de Vaud verse à Monsieur [REDACTED] un salaire rétroactif de CHF 5'989.- correspondant à la différence de traitement entre le niveau 11A et le niveau 11B entre le 1^{er} décembre 2008 et le 30 avril 2010".

Le défendeur conclut au rejet des conclusions du demandeur avec dépens.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

c) Lors de l'audience de jugement du 30 juin 2010, les témoins [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

[REDACTED] est directeur de l'établissement primaire et secondaire de [REDACTED] et donc le supérieur hiérarchique de M. [REDACTED]. C'est lui qui l'a engagé. Le demandeur ne dispose pas de tous les titres requis pour l'enseignement. Le témoin ne pense pas qu'il y ait une différence entre le salaire du demandeur avant bascule et celui après bascule, mais il ne peut pas dire si le salaire réel de ce dernier a augmenté ou baissé depuis la bascule. Avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, une retenue de 10% était effectuée sur le salaire du

demandeur ; dorénavant, cette retenue est de 15%. M. [REDACTED] enseigne l'éducation physique, ce qui inclut la natation et la gymnastique, et il est maître d'une classe de 8^e VSO, à laquelle il enseigne les mathématiques et les périodes d'établissement, soit des périodes durant lesquelles le maître de classe peut construire des projets différents avec ses élèves. Il y a environ 5 ans, le témoin a confié au demandeur le poste de chef de file de l'éducation physique. Il lui a également proposé de devenir médiateur, car le demandeur a un contact facile avec les élèves et ses collègues. Le médiateur a un rôle capital dans l'établissement. Le témoin est content de la qualité de l'enseignement dispensé par M. [REDACTED]. Les enseignants qui disposent des titres requis peuvent être mis au bénéfice d'une classe de salaire supérieure après 15 ans d'expérience professionnelle, ce qui n'est pas le cas du demandeur, qui ne dispose précisément pas desdits titres.

[REDACTED] est enseignant au collège primaire et secondaire de [REDACTED] où il a la maîtrise d'une classe de 8^e VSO. Il collabore avec M. [REDACTED] du fait qu'ils enseignent tous deux les mathématiques ; ainsi, par exemple, ils préparent ensemble les travaux écrits. Ils se côtoient également lors des camps de ski qu'ils font ensemble. Le témoin et le demandeur ont une très bonne collaboration. M. [REDACTED] considère que M. [REDACTED] s'occupe aussi bien de sa maîtrise de classe que lui de la sienne. Le témoin dispose bien des titres requis pour l'enseignement, mais la direction ne lui a jamais demandé de superviser le demandeur qui lui n'en dispose pas. Avant la nouvelle classification, le témoin se trouvait en classes 21-24, et n'avait pas de retenue salariale de 10%. Actuellement, il pense être en classe 12A.

[REDACTED] est maître d'éducation physique et de sport, ainsi que maître d'histoire à l'établissement secondaire de [REDACTED] depuis 2001. Il dispose des titres requis pour enseigner ces deux branches. Avant l'introduction du nouveau système de classification, il était colloqué en classes 24-28 et n'avait pas de retenue de salaire de 10%. Actuellement, il est colloqué en classe 11. Il enseigne également la géographie, l'histoire biblique et l'informatique. Son salaire n'est pas réduit pour l'enseignement des branches pour lesquelles il ne dispose pas des titres requis. Il collabore souvent avec le demandeur, car ce dernier est chef de file de l'éducation physique et, par conséquent, c'est lui qui organise les camps et les joutes sportives. Le témoin estime que le travail fourni par M. [REDACTED] en tant que chef de file est équivalent qualitativement à celui de son prédécesseur, bien que leurs styles et leurs manières de faire soient évidemment différents. Le témoin considère que son

enseignement ne se distingue pas de celui du demandeur, bien qu'ils aient leurs compétences qui diffèrent. Au niveau pédagogique, il ne pense pas qu'il y ait de différence.

██████████ était ██████████ dans le cadre du processus Decfo-Sysrem. L'objectif principal de ce processus était d'arriver à la construction d'une grille des fonctions, qui propose une différenciation des niveaux de compétence, afin que l'Etat employeur puisse colloquer l'entier des postes de travail. Il n'est nullement question d'individus dans la construction de la grille. Le poste, qu'il soit décrit ou non par un cahier des charges, renvoie à une situation de travail qui contient un profil attendu en termes de tâches à réaliser et de responsabilités. Il faut ensuite regarder comment ce profil de poste va pouvoir s'intégrer dans la grille des fonctions. Ensuite se pose la question entre l'adéquation du profil de la personne et les exigences du poste auquel le profil de fonction a été accolé. Pour un certain nombre de secteurs d'activité se pose la question des titres et c'est notamment le cas pour le secteur de l'enseignement. La réduction de la rétribution d'une ou deux classes de salaire n'a pas de lien avec la méthode d'évaluation des fonctions ; il s'agit d'une décision politique qui trouve sa place à l'article 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC). Pour l'enseignement, si le collaborateur n'a pas le bon titre pédagogique, il a une classe de moins. Et s'il n'a pas de titre pédagogique du tout, il a deux classes de moins. Cette restriction s'applique à tous les domaines où il existe une exigence de titre, et non pas de niveau de formation. C'est le cas, par exemple, pour les infirmiers. Il en va de même pour les inspecteurs au service des automobiles, où un brevet fédéral est exigé. La logique titre a été posée afin de satisfaire les prestations de qualité. Il y a cependant une possibilité d'obtenir le titre par une formation en cours d'emploi.

d) Une dernière audience de jugement s'est tenue le 24 novembre 2010, à l'issue de laquelle le Tribunal de céans a statué.

e) Le tribunal a rendu un jugement sous forme de dispositif le 8 décembre 2010. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties en ont requis la motivation en temps utile.

EN DROIT

I. 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^{er} 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, le demandeur est engagé en qualité de maître de disciplines académiques par l'Etat de Vaud. Il est ainsi soumis aux dispositions de la LPers (art. 72 de la Loi scolaire [RSV 400.01], applicable par renvoi de l'art. 24 de la Loi sur l'enseignement spécialisé [RSV 417.3]). 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 au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'il a émises le 5 mars 2009.

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 au contrat de travail est parvenu au demandeur le 3 janvier 2009. Dès lors, l'action introduite par demande du 2 mars 2009, l'a été dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, soit en temps utile.

La fonction que le demandeur 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 (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario).

Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

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. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire ou encore du droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

III. 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).

IV. a) Le demandeur conclut à ce que le niveau 11 lui soit attribué en lieu et place du niveau 11B qui lui a été appliqué lors de la bascule. Le défendeur a classé le demandeur au niveau 11B, au motif qu'il ne disposait pas de titre pédagogique.

Le demandeur conteste cet argument en soutenant qu'il exerce le même emploi-type que ses collègues. Par ailleurs, il remplit les mêmes fonctions et assume les mêmes responsabilités qu'eux vis-à-vis des élèves, des parents et de l'employeur public. Le demandeur mentionne également qu'il exerce des tâches particulières, telles que chef de file, maître de classe et médiateur. Il considère que vouloir dans ces conditions lui attribuer un niveau de rémunération différent ou une rémunération différente est constitutif d'une inégalité de traitement.

Le défendeur considère pour sa part que le fait de traiter d'un point de vue salarial différemment un maître ayant obtenu une formation pédagogique à la HEP et un maître n'ayant suivi aucun parcours pédagogique, n'est en rien constitutif d'une inégalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst lorsqu'elle établit des distinctions 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). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 p.165).

Le principe d'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. 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. Selon le Tribunal fédéral, ces principes ne sont pas violés lorsque les différences de rémunération se réfèrent à des éléments objectifs, tels que l'âge, l'ancienneté, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation, le temps de travail ou les responsabilités assumées (ATF 123 I 1, cons. 6 et la jp citée).

C'est sous le seul angle restreint de l'arbitraire que le Tribunal de céans peut revoir les décisions du Conseil d'Etat en matière d'égalité de traitement (ATF 121 I 51).

Enfin, il sied de rappeler que le Tribunal fédéral admet et tolère qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102).

c) Avant toute chose, il convient de rappeler qu'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale de l'Etat de Vaud, le salaire dans l'enseignement était en principe fixé en fonction des titres académique et pédagogique détenus par chaque collaborateur de l'Etat. Dans ce contexte, le salaire du demandeur faisait déjà l'objet d'une réduction de 10% par rapport aux enseignants disposant du titre requis, car sa formation ne correspondait pas aux exigences de la CDIP. Une différence de salaire par rapport aux maîtres qui disposaient de titres pédagogiques était donc déjà existante avant la bascule.

d) Dans le cas d'espèce, il n'appartient pas au Tribunal de céans de déterminer ou fixer quel est le titre requis pour être maître de disciplines académiques et bénéficier d'une pleine rétribution selon le système de classification. Le défendeur a fixé à cet égard comme exigence l'obtention d'un bachelor académique, puis celle d'un master pédagogique. Il s'agit là selon le défendeur de garantir et d'assurer pour des métiers de l'enseignement l'acquis par les enseignants d'un certain niveau de formation pédagogique, dans le cadre d'un cursus déterminé. Cette exigence, qui ressort de la fiche emploi de la fonction 14211, s'impose au tribunal de céans. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité, le tribunal ne voit aucun arbitraire dans le fait de vouloir traiter différemment et de manière générale, d'un point de vue salarial, des enseignants qui ont suivi la formation puis obtenu un titre pédagogique et ceux qui n'ont suivi aucune formation spécifique reconnue dans ce domaine. Une telle distinction, objective, se justifie parfaitement. Il s'agit ici de faire une distinction sur la base de différences quantitatives et qualitatives existant dans les formations des enseignants. Une telle distinction, fondée sur la formation de l'enseignant concerné, ne prête pas le flanc à la critique, comme l'a reconnu le Tribunal fédéral dans les arrêts précités.

Dès lors, le défendeur n'a commis aucune inégalité de traitement en classant le demandeur au niveau 11B en application de l'article 6 alinéa 2 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud, en raison de son absence de titre pédagogique.

e) Le demandeur, en raison de la diminution de sa rémunération de deux classes en 11B, bénéficie d'une rémunération inférieure de 14,95% à celle de

ses collègues colloqués en 11, sans le "B". Une telle différence, fondée sur un critère objectif légitime, n'est pas arbitraire ni constitutive d'une inégalité de traitement en regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui a admis comme non arbitraires des différences de rémunération de l'ordre de 8-9% à 22%, justifiées par des formations différentes (ATF 123 I 1 ; ATF 129 I 161).

f) Il convient encore de préciser que si le demandeur souhaite bénéficier d'une pleine rétribution en tant que maître de disciplines académiques, il peut entamer une formation pédagogique à la HEP et ainsi combler son manque de titre actuel. Une possibilité de se mettre à niveau et répondre aux exigences du défendeur en la matière lui est donc offerte.

g) Compte tenu de ce qui précède, le demandeur doit être débouté de toutes ses conclusions.

V. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'820.- pour le demandeur et à fr. 2'000.- pour le défendeur. Celui-ci, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 2'000.- 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 [REDACTED] selon demande du 2 mars 2009, telles qu'actualisées le 14 avril 2010, sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'820.- (trois mille huit cent vingt francs) pour [REDACTED] et à fr. 2'000.- (deux mille francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. [REDACTED] est le débiteur de l'Etat de Vaud de la somme de fr. 2'500.- (deux mille cinq cent francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Eric Kaltenrieder, v.-p.

La Greffière :

Camille Piguet, sbt.

Du

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés au représentant du demandeur, ainsi qu'au conseil du défendeur.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Le greffier :