

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 27 octobre 2011

dans la cause

██████████/ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 13 avril et 13 octobre 2011

Présidente : Mme Christine Sattiva Spring, v.-p.

Assesseurs : Mme Marguerite Florio et M. Alexandre Cavin

Greffière : Mme Sarah Riat

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 13 octobre 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur) a obtenu une Licence en sciences naturelles en 1982. Il est également titulaire d'un doctorat en biologie végétale, qui lui a été délivré en 1991. Le demandeur est par ailleurs au bénéfice d'un Brevet du Séminaire Pédagogique pour l'Enseignement secondaire (SPES).
2. Entre 1982 et 1984, le demandeur a effectué divers remplacements en qualité d'enseignant pour le compte de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur). Il a par la suite été assistant et premier assistant à l'Institut de Biologie et de Physiologie végétales de l'Université de [REDACTED], jusqu'en 1992. Dès cette date et ce jusqu'en 1995, le demandeur a exercé en qualité de chercheur postdoctoral au département de Phytologie de l'Université de [REDACTED] au [REDACTED]. De 1995 à 1998, il a travaillé en tant que maître assistant à la faculté des sciences de l'Université de [REDACTED]. Le demandeur a par la suite été chercheur postdoctoral au Laboratoire de Biologie végétale, Station Fédérale de Recherche en Production végétale. Puis, il a exercé en qualité d'enseignant à La [REDACTED] entre 2000 et 2007. Parallèlement à cette activité, le demandeur a exercé la fonction de doyen entre 2006 et 2007. Il a enfin été nommé directeur en date du 1^{er} octobre 2007; il était alors colloqué en Hors classe 2 (HC 2).
3. a) 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 : le Décret ; 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, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq

critères principaux, quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Le catalogue propose une définition particulière de chaque critère principal et secondaire, apprécié, évalué et noté de manière indépendante. Des indicateurs sont utilisés à cet effet, dont la combinaison donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction qui rend compte tant des exigences attendues au plan des compétences que des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces évaluations, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction, soit le niveau de compétences, d'exigence et de responsabilité. Les fonctions sont ainsi classées par rang, entre 1 et 18 selon la complexité, l'exigence et la responsabilité, au vu de l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de dire 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. L'objectif recherché par ce travail d'évaluation est l'établissement d'une classification des fonctions, dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, le demandeur a reçu une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

N° de salarié-e : [REDACTED] (chaque contrat faisant l'objet d'un courrier, il est possible que vous receviez cet envoi en plusieurs exemplaires)

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire**

Chaîne : **147**

Niveau : **15**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 121437.-

maximum : 176084.-

Votre situation salariale

- Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 100%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 139502.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 139502.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 1
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 139502.-

➤ Votre salaire est supérieur au salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible).

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Pour l'année 2009, vous percevrez une annuité selon le nouveau système
- Des annuités vous seront versées jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre nouvelle fonction

4. a) Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa fonction a été qualifiée de "Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire", correspondant à la chaîne 147 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 15.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en HC 2 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à 139'502 fr. pour un taux d'activité de 100% en qualité de Directeur A d'établissement secondaire.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 15, échelon 1. Son revenu annuel après la bascule était ainsi de 139'502 fr., treizième salaire compris, pour le même taux d'activité de 100%.

5. Dans le cadre des recours contre les avenants liés à l'introduction de DECFO-SYSREM, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 3 mars 2009, et pris les conclusions suivantes:

"1. dire que l'emploi que je réalise effectivement nécessite un niveau d'expérience qui doit être reconnu;

2. dire que l'expérience acquise est en relation directe avec celle exigée pour l'emploi que je réalise et que, dans cette mesure, j'ai droit à sa reconnaissance par une nouvelle détermination de mon échelon (1982 – 2009, soit 27 ans);

3. dire que j'occupe un poste identique à celui d'un directeur d'établissement primaire et que, dans cette mesure, j'ai droit à l'égalité de traitement par une nouvelle détermination de mon échelon."

6. a) Par courrier du 24 mars 2011, le défendeur a requis la suspension de la présente cause jusqu'à droit connu sur le dossier [REDACTED]/Etat de Vaud (TD09.007825) au motif que les deux dossiers portaient sur la même problématique. A défaut, le défendeur a requis la jonction des causes précitées.

b) Par courrier du 25 mars 2011, le Tribunal de céans a informé le défendeur que la question de la suspension serait examinée lors de l'audience préliminaire.

c) Par courrier du 4 avril 2011, le conseil du demandeur a indiqué que son client s'opposait à la suspension de sa cause, mais acceptait que le tribunal prononce une jonction de l'ensemble des causes portant sur le même objet.

d) En date du 11 avril 2011, le défendeur a produit la déposition de M. [REDACTED], responsable de domaine au Service du personnel de l'Etat de Vaud, qui est intervenu dans l'affaire R./Etat de Vaud (TD09.007733). Il ressort en substance de sa déposition que la formule de calcul de l'échelon au moment de la bascule prévue par la législation vaudoise est issue de négociations. Dans un premier temps, une formule axée sur l'âge du collaborateur avait été proposée par l'Etat, mais les syndicats l'ont refusée en faisant valoir qu'une personne qui aurait arrêté de travailler pendant dix ans et une autre du même âge qui n'aurait jamais cessé de travailler auraient bénéficié du même échelon après la bascule. Après cela, la Fédération des Sociétés de Fonctionnaires Vaudois a proposé la formule actuelle,

dont l'échelon reflète le parcours salarial que la personne a déjà effectué dans l'ancien système et qui est reproduit dans le nouveau système. L'échelon doit ainsi traduire une expérience. L'inconvénient de cette formule est que la traduction de l'expérience est donnée par la progression salariale et que, par conséquent, l'on peut avoir un collaborateur expérimenté qui se retrouve à un échelon relativement bas lors de la bascule, car il venait d'être promu dans une nouvelle classe et se trouvait donc au bas de celle-ci. L'échelon 0 est le minimum de la fonction; il sera attribué à un collaborateur qui débute. L'échelon maximal atteignable à la bascule est 19. Cela est dû aux éléments de compression qui sont intégrés dans la formule de calcul et qui permettent de rentrer dans la fourchette des 80'000'000 fr. attribués à la bascule.

e) Lors de l'audience préliminaire tenue le 2 mai 2011, durant laquelle la conciliation a vainement été tentée, le président a ordonné la jonction des causes TD09.00179 et TD09.007825, pour autant que M. [REDACTED] ne s'y oppose pas.

f) Par courriers des 27 avril et 3 mai 2011, le Tribunal de céans a informé M. [REDACTED] que, suite à la demande du défendeur, et sans opposition de sa part, sa cause serait jointe à celles de MM. [REDACTED] et [REDACTED] pour l'instruction.

g) Dans la mesure où ni MM. [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ni l'Etat de Vaud ne se sont opposés à la jonction des causes précitées, le Tribunal de céans a tenu, en date du 13 octobre 2011, une audience d'instruction relative aux trois causes. Lors de cette audience, les témoins [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après.

[REDACTED] directrice de l'établissement primaire de [REDACTED] [REDACTED], comprenant mille quatre cent soixante élèves, a déclaré qu'au moment de la bascule elle avait été colloquée en classe 15, échelon 18 et que cela avait eu comme conséquence une augmentation significative de son salaire. Mme [REDACTED] a expliqué qu'avant la bascule, son salaire s'élevait à 145'000 fr. et que ce salaire était le même après la bascule pour l'année 2008; elle a ajouté que dès janvier 2009, elle avait bénéficié de l'échelon 19 et d'un salaire annuel de 155'000 fr., par l'effet du rattrapage. Concernant sa formation, le témoin a exposé qu'elle était au bénéfice d'un brevet d'enseignement primaire, d'une licence en sciences de l'éducation de

l'Université de [REDACTED] et d'un diplôme d'études avancées en gestion et direction d'institutions de formation. Elle a ajouté qu'elle avait été enseignante, conseillère pédagogique, conseillère en développement organisationnel à la DGEO, et enfin directrice dès 2005. Mme [REDACTED] a indiqué qu'au moment de la bascule elle avait effectué vingt-et-un ans au service du défendeur, dont trois ans et demi en tant que directrice. Elle a enfin expliqué que tous les directeurs d'établissement avaient des parcours différents et qu'il était possible qu'il y ait eu une part d'arbitraire au vu de la complexité de la situation.

[REDACTED], directeur de l'établissement primaire de [REDACTED], comprenant mille deux cent élèves, a déclaré que lors de la bascule, il avait été colloqué au niveau 15, échelon 14 et que cela avait eu pour répercussion une augmentation salariale intéressante. Concernant son parcours professionnel, le témoin a exposé qu'il avait été enseignant dès 1986 et ce jusqu'à sa nomination en tant que directeur en janvier 2003; il a également indiqué avoir exercé la fonction de doyen de l'établissement de [REDACTED] depuis le mois d'août 1993. Il a ajouté qu'il avait une formation d'instituteur et qu'il avait fait le BFC1, ainsi que le BFC2. Avant la bascule, il était colloqué en classes 29-31. M. [REDACTED] a déclaré que le calcul du salaire avait été expliqué au moment de la bascule et qu'il estimait que l'application de la formule amenait à des situations inéquitables, notamment une certaine injustice par rapport aux titres. Le témoin a confirmé que son salaire cible s'élevait à 157'261 fr. et qu'il percevait des rattrapages durant six ans.

[REDACTED], directeur des écoles primaires de la [REDACTED], a déclaré qu'avant la bascule, il était colloqué en classes 28-30 et qu'il avait été colloqué au niveau 14 lors de la bascule, car il assumait la direction d'un établissement comprenant moins de mille élèves. Concernant son parcours, le témoin a exposé qu'il était au bénéfice du brevet de l'Ecole normale, ainsi que d'un brevet correspondant au BFC2. Il a ajouté qu'il avait travaillé en tant qu'enseignant de 1980 jusqu'à sa nomination au poste de directeur en 2002. Le témoin a précisé qu'il avait suspendu sa carrière au service de l'Etat de Vaud durant une année. Il a déclaré qu'il estimait que la bascule avait créé des inégalités, mais que celles-ci existaient déjà avant DECFO-SYSREM. Le témoin a enfin indiqué qu'au moment de la bascule, il avait effectué vingt-sept ans à l'Etat de Vaud, dont six ans en qualité de directeur.

██████████, directeur de l'établissement secondaire de ██████████ depuis 2002, a exposé qu'au moment de la bascule il avait été colloqué au niveau 15, échelon 17, et que son salaire avait subi une augmentation. Le témoin a déclaré que les directeurs avaient eu des informations quant à la manière de calculer leur salaire au moment de la bascule. Concernant son parcours, il a expliqué qu'il était au bénéfice du brevet pour l'enseignement primaire, du BFC I et du BFC II et a ajouté qu'il avait été enseignant, doyen, puis directeur d'un établissement de six cent élèves ; il était alors classé en 29-31. Le témoin a expliqué qu'avant la bascule, il y avait de nombreuses différences entre les directeurs, selon les titres détenus et le profil de l'établissement. Enfin, M. ██████████ a confirmé percevoir des rattrapages annuels.

██████████, directeur de l'établissement de ██████████ a déclaré qu'il dirigeait un établissement d'environ neuf cent élèves. Il a exposé qu'au moment de la bascule, il avait été colloqué au niveau 15. M. ██████████ a précisé qu'à fin décembre 2008, son salaire annuel était de 166'773 fr. et que pour l'année 2009, son salaire annuel se montait à 172'491, treizième compris. Concernant son parcours, le témoin a expliqué qu'il était au bénéfice d'une licence HEC, qu'il avait effectué le séminaire pédagogique et qu'il avait un CAS et un DAS en formation romande en direction d'institution de formation. Au niveau professionnel, le témoin a indiqué qu'il avait été enseignant jusqu'en 1994, date à laquelle il avait quitté l'Etat de Vaud pour travailler dans la banque durant trois ans. Le témoin a ajouté qu'il avait été adjoint d'un chef de service dès 1997, puis directeur dès 2004. M. ██████████ a constaté qu'il y avait des différences de salaires et que certains de ses collègues n'atteindraient jamais le maximum de leur fonction. Toutefois, n'ayant pas de point de comparaison, le témoin n'a pas pu s'exprimer au sujet d'une injustice. Le témoin a enfin déclaré que sous l'ancien système son salaire avait été plafonné du fait qu'il était arrivé au maximum de sa classe HC 2 et que DECFO lui avait permis de bénéficier d'augmentations jusqu'en 2015.

h) Une audience de plaidoiries s'est tenue durant l'après-midi du 13 octobre 2011, les trois causes n'étant alors plus jointes.

Lors de dite audience, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il souhaitait être classé en 14715, échelon 15, au jour de la bascule.

En plaidoirie, le défendeur a confirmé qu'il concluait au rejet des conclusions prises par le demandeur. Il a par ailleurs invoqué la prescription des prétentions du demandeur tendant à contester la fixation de son salaire initial.

i) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 27 octobre 2011. Les parties en ont requis la motivation en temps utile.

EN DROIT

I. a) Aux termes de l'article 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; 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 l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'il a émises le 3 mars 2009 et précisées le 13 octobre 2011.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur a fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 6 du Décret a contrario).

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD 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'action du demandeur tend à une modification en sa faveur de l'échelon qui lui a été attribué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres

termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à 145'706 fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 3 mars 2009, telle que précisée le 13 octobre 2011, a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable en la forme.

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

b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, 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-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur l'échelon qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système 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.

III. a) En premier lieu, le demandeur semble remettre en cause la manière dont son salaire initial a été fixé.

Le défendeur expose quant à lui que le demandeur ne saurait se prévaloir d'une mauvaise fixation de son salaire initial, dans la mesure où son droit est prescrit.

La question de savoir si le demandeur est en droit de contester la fixation de son salaire initial dans la présente procédure est particulièrement importante, car la manière dont le traitement initial a été effectué a indubitablement d'importantes conséquences sur le traitement dont le collaborateur a bénéficié lors de la bascule.

b) En l'espèce, le demandeur a été nommé au poste de directeur en date du 1^{er} octobre 2007, poste qu'il occupait toujours au moment de la bascule. Or, il n'a jusqu'à la bascule jamais saisi les autorités judiciaires en vue de contester la fixation de son salaire initial. Il n'a pas même donné d'indices allant dans le sens contraire.

c) La Chambre des recours du Tribunal cantonal a déjà considéré, dans un arrêt C./Etat de Vaud du 29 août 2011, que l'article 16 alinéa 3 LPers-VD instituait un délai de procédure limitant la possibilité pour le collaborateur de contester ses conditions d'engagement au-delà du délai d'une année prévu par cette disposition. Le Tribunal cantonal relève l'importance de ne pas laisser dans l'insécurité juridique les décisions liées à certains droits des collaborateurs en fonction, ce qui serait le cas si ceux-ci pouvaient contester les décisions de l'employeur plusieurs années après qu'elles ont été prises. Le Tribunal cantonal parvient enfin à la conclusion qu'un collaborateur engagé sur la base de la LPers-VD ne saurait être habilité à remettre en cause, plusieurs années après avoir reçu son contrat, les conditions acceptées librement lors de son engagement.

d) Au vu de ce qui précède, le moyen du demandeur tendant à contester la fixation de son salaire initial tombe à faux, dans la mesure où il est prescrit.

IV. a) Le litige porte ainsi exclusivement sur l'échelon du demandeur dans la nouvelle classification, que le défendeur a calculé à 1 et que l'intéressé souhaite porter à 15.

Le défendeur allègue avoir fait usage de la formule de calcul de l'échelon au moment de la bascule (ci-après : « la formule »), qui est consacrée par l'article 4 ANPS et dont la teneur est la suivante :

$$\left(\frac{\text{Salaire avant bascule} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}}{\text{Salaire maximum de la fonction ancienne} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

Dans la mesure où le demandeur remet en cause le principe de l'application de la formule, on rappellera la portée de l'article 4 ANPS, en soulignant qu'un tel examen a d'ores et déjà été effectué par le Tribunal de céans, notamment dans son jugement du 28 janvier 2011 dans la cause R./Etat de Vaud (TD09.007733/RL09.016549).

b) La formule a été définie dans la Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée le 3 novembre 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et par la Fédération des sociétés de fonctionnaires, convention dont le Grand Conseil a pris acte dans l'article 2 du Décret. Il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 que la formule a eu la préférence par rapport au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat, et qu'elle revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19.

Un premier examen des données à introduire dans la formule révèle que les éléments du nouveau traitement n'y jouent pas de rôle. Il en va de même d'autres critères comme l'âge, la formation, l'ancienneté au service de l'Etat ou l'expérience professionnelle dans son ensemble. Les seules données utiles concernent l'ancien salaire ainsi que le minimum et le maximum alloués à l'ancienne fonction.

Mathématiquement, la formule se présente tout d'abord par une fraction qui comprend, au numérateur, l'écart entre l'ancien salaire et le minimum de la fonction, et au dénominateur, l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum

de cette même fonction. Cette fraction a pour objet d'exprimer, par un quotient de 0 à 1, l'avancement de l'intéressé au sein de l'amplitude possible de salaire pour sa fonction. Le collaborateur qui se trouve au maximum de sa classe reçoit le quotient de 1 dès lors que son avancement au sein de la classe (numérateur) équivaut à l'amplitude totale de sa fonction (dénominateur). Le collaborateur dont l'ancien salaire s'écarte dans une moindre mesure du minimum de la fonction reçoit un quotient inférieur à 1 (numérateur plus petit que le dénominateur). Ce quotient est ensuite projeté sur une échelle de 1 à 26 par l'effet d'une simple multiplication par 26.

La formule a donc pour fonction de projeter, sur une échelle de 26 unités, l'état d'avancement salarial de l'intéressé dans son ancienne fonction, lequel est exprimé par un quotient de 0 à 1. Ce quotient n'est toutefois pas projeté tel quel sur l'échelle de 1 à 26, mais subit une double correction négative. D'abord, il est réduit d'un quart par la multiplication « x 0,75 ». Ensuite, il est tempéré d'une unité par la soustraction de « 1 échelon ». De la sorte, les collaborateurs qui se trouvent au maximum de leur classification (quotient de 1) ne se retrouvent pas en échelon 26, mais aux trois-quarts de ce nombre diminué d'une unité, soit en échelon 19 ($26 \times 0,75 - 1 = 18,5$ arrondis à l'entier supérieur). Ainsi, le nouvel échelon reflète la progression de l'intéressé dans sa classe ou dans son groupe de classes sous l'empire de l'ancien système.

Il convient de rappeler que l'ANPS a été adopté par le Conseil d'Etat qui, conformément à l'article 5 alinéa 1 et aux articles 24 et 25 LPers-VD, est notamment compétent pour définir la politique du personnel de l'Etat de Vaud, arrêter l'échelle des salaires, fixer le nombre de classes et leur amplitude, ainsi que déterminer les modalités de progression du salaire. Cet arrêté n'a par ailleurs pas fait l'objet de recours à la Cour constitutionnelle et est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2008.

c) En appliquant la formule au cas concret du demandeur, on obtient:

$$\left(\frac{139'502 - 136'076}{166'703 - 136'076} \times 26 \right) \times 0,75 - 1 \text{ échelon} = 1,181, \text{ arrondi au plus près, soit l'échelon 1}$$

Il résulte de ce qui précède que le nouvel échelon du demandeur a été calculé conformément à la lettre de l'article 4 ANPS. Il ne peut dès lors pas se prévaloir de l'échelon 15 en raison d'un mauvais calcul.

V. a) Le demandeur soutient que le résultat de l'application de la formule ne tient pas suffisamment compte de son expérience et de son ancienneté. Il allègue également qu'il serait victime d'une inégalité de traitement, dès lors que d'autres directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire ont bénéficié d'un traitement plus favorable.

Le défendeur expose quant à lui que la formule prend uniquement en compte la progression salariale du collaborateur dans la classe qu'il occupait avant la bascule DECFO-SYSREM. Il ajoute qu'il s'agit d'une photographie à un moment donné, l'expérience réelle étant prise en compte dans le salaire dont le collaborateur bénéficiait au moment de la bascule.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa 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 consid. 2). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent en effet d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT

1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler encore que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4d).

Une différence de salaire entre deux directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire ayant les mêmes responsabilités doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, comme le défendeur l'a justement plaidé, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés en matière d'égalité de traitement.

c) Les directeurs d'établissement se distinguent par le fait qu'ils ont suivi chacun des formations et des parcours très divers, comme l'ont relevé les différents témoins. Le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de rappeler que la nouvelle classification des fonctions avait notamment pour but de corriger les grandes différences qui existaient au sein de la fonction publique (jugement du 15 mars 2011 dans la cause P. c/Etat de Vaud, TD09.007014). L'un des principaux buts était d'aboutir à un traitement salarial plus uniforme à moyen terme. En effet, l'uniformité ne peut pas être réalisée immédiatement, compte tenu de la nécessité de préserver les droits acquis. Dès lors, tout changement présuppose une certaine période d'adaptation pour parvenir au but recherché par le nouveau système. En l'occurrence, pour parvenir à l'uniformité, le défendeur disposait de deux alternatives: augmenter le salaire de certains collaborateurs ou diminuer celui d'autres. En l'espèce, il a choisi de favoriser les collaborateurs désavantagés par l'ancien système, tout en maintenant les avantages de ceux qui bénéficiaient d'un traitement salarial plus intéressant. Les collaborateurs qui ont vu leur salaire maintenu parce qu'ils avaient dépassé le salaire cible ne sauraient se prévaloir du fait que d'autres personnes ont été augmentées et ont bénéficié d'un rattrapage pour demander à bénéficier du même traitement ; l'accorder reviendrait à s'éloigner du but recherché qui est l'uniformité.

Il ressort de l'instruction – notamment des témoignages – que les directeurs provenant du primaire ont vu leur salaire augmenter et ont bénéficié d'un rattrapage dans le cadre de DECFO-SYSREM, ce qui n'est pas le cas des directeurs qui provenaient du secondaire et avaient atteint leur salaire-cible. Le demandeur ne

peut exiger d'être mis au bénéfice du même traitement que si la différence engendre pour lui une véritable inégalité de traitement au sens juridique du terme.

d) Le demandeur compare principalement sa situation avec celles des témoins qui ont été entendus dans le cadre de l'instruction de la présente cause. Or, il ressort des témoignages que Mme [REDACTED], M. [REDACTED] et M. [REDACTED] étaient colloqués en classes 29-31 dans l'ancien système. M. [REDACTED] était quant à lui classé en 28-30. Bien que ces personnes aient été colloquées en 14715 lors de la bascule, il s'agit de situations qui ne sont pas comparables à celle du demandeur, dans la mesure où ce dernier n'était pas classé au même niveau que ces témoins antérieurement à la bascule. La bascule a donc eu des effets différents sur leur traitement ultérieur. L'expérience de chacun d'eux a toutefois été dûment prise en compte, dans le cadre du salaire qu'il touchait avant la bascule. Il faut par ailleurs rappeler que le demandeur ne subit aucune diminution de son salaire et qu'au contraire, il bénéficie d'un salaire supérieur au salaire-cible. Par conséquent, il ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où sa situation n'est pas comparable à celle des témoins cités ci-dessus.

Par surabondance, il convient de relever que le demandeur a effectué moins d'années au service de l'Etat de Vaud que les personnes mentionnées ci-avant. Il n'avait, par-dessus tout, exercé qu'une seule année en qualité de directeur au moment de la bascule. Certes, le demandeur dispose d'une formation universitaire complète; il n'apparaît toutefois pas particulièrement indispensable pour un directeur d'établissement secondaire obligatoire de bénéficier d'un doctorat en biologie et d'avoir consacré un nombre d'années non négligeables à la recherche universitaire. Il ne saurait donc se prévaloir de cette expérience pour justifier une augmentation de son échelon.

VI. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et les directeurs bénéficiant d'un échelon plus élevé est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

b) 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).

Le fait d'appliquer la même formule mathématique à l'ensemble du personnel de l'Etat de Vaud n'apparaît clairement pas insoutenable au tribunal de céans, dans le cadre du pouvoir d'appréciation restreint dont il jouit. Quand bien même l'application de la formule pourrait induire un certain désavantage pour les collaborateurs récemment promus dans une nouvelle fonction, il n'apparaît pas clairement arbitraire que ces derniers bénéficient d'un échelon relativement bas, puisqu'ils débutent dans leur fonction. Il n'est ainsi manifestement pas insoutenable que le demandeur bénéficie d'un échelon 1 en lieu et place de l'échelon 15 revendiqué, eu égard au large pouvoir d'appréciation dont jouissent les autorités cantonales.

c) Enfin, selon la jurisprudence fédérale, lorsqu'un canton mène pour l'ensemble de son personnel une évaluation des places de travail d'après un procédé uniforme, il serait problématique d'appliquer une autre méthode à certaines fonctions; en effet, cela pourrait rompre la systématique de hiérarchie des salaires envisagée par le canton. Une démarche différente ne serait possible que si la méthode appliquée par le canton était discriminatoire en tant que telle (ATF 131 II 393, consid. 6.4).

En l'espèce, la méthode GFO, en particulier la méthode de calcul de l'échelon, n'apparaît pas discriminatoire en tant que telle. L'application uniforme de cette méthode à l'ensemble des collaborateurs de l'Etat de Vaud a notamment pour objectif de traiter tous les employés du défendeur de la même manière, afin d'éviter d'aboutir à des inégalités de traitement. Partant, il serait purement arbitraire d'appliquer aux seuls directeurs d'établissement secondaire obligatoire une méthode de calcul de l'échelon différente, comme semble le suggérer le demandeur.

d) Au surplus, le fait que le demandeur ne pourra atteindre l'échelon 26 est inopérant, aucune disposition ne prévoyant le droit pour les collaborateurs de l'Etat de Vaud d'atteindre l'échelon maximal de leur fonction.

Il résulte des éléments qui précèdent que le grief d'arbitraire est infondé.

VII. a) En tout état de cause, le demandeur expose que la décision de classification dont il a fait l'objet viole son droit d'être entendu, ainsi que son droit à l'information, car il n'a reçu aucune indication sur cette dernière.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. stipule que les parties ont le droit d'être entendues. Néanmoins, le Tribunal fédéral a récemment retenu que le droit d'être entendu n'existait pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (arrêt 8C_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter de la jurisprudence précitée. Ainsi, le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. De surcroît, même si l'on considérait qu'il pouvait se prévaloir de celui-ci et que le défendeur ne l'avait pas respecté dans un premier temps, le fait que le Tribunal de céans ait instruit et jugé cette cause et que, par conséquent, il ait donné la parole au demandeur pour se déterminer, permettrait de corriger la violation de son droit d'être entendu.

VIII. A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit ainsi être débouté de toutes ses conclusions.

IX. Les frais de la cause sont arrêtés à 3'500 fr. pour le demandeur et à 2'000 fr. pour le défendeur (art. 169, 172, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande:	1'000 fr.
Audience préliminaire:	1'000 fr.
Audience d'instruction:	1'000 fr.
Audience de jugement:	500 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire:	250 fr.
Audience d'instruction:	1'250 fr.
Audience de jugement:	500 fr.

Bien que le défendeur obtienne gain de cause, il n'a pas droit à l'allocation de dépens, n'ayant pas passé par un mandataire professionnel, ni même au remboursement de ses frais de justice, pour des raisons d'équité, toutes les explications nécessaires n'ayant probablement pas été données au demandeur.

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

I. Les conclusions prises par le demandeur selon demande du 3 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 13 octobre 2011, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.

II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cent francs) pour le demandeur et à fr. 2'000.- (deux mille francs) pour le défendeur.

III. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :

La Greffière :

Christine Sattiva Spring, v.-p.

Sarah Riat

Du _____

Les motifs du jugement rendu le 27 octobre 2011 sont notifiés au demandeur par l'entremise de son conseil et au défendeur par le biais de son représentant.

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 de l'administration cantonale 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.

La Greffière :

Sarah Riat