

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 27 octobre 2011

dans la cause

[REDACTED] / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 2 mai 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 le Brevet pour l'enseignement dans les classes primaires, délivré par l'Ecole normale de [REDACTED] en 1978. Il est également titulaire du diplôme fédéral de maître professionnel pour l'enseignement des branches de culture générale, qui lui a été délivré par l'Institut [REDACTED] en 1994. En 1996, le demandeur s'est vu délivrer une Licence en Sciences de l'éducation par l'Université de [REDACTED]. Il a par ailleurs obtenu en 2002 une attestation du Département de la formation et de la jeunesse, selon laquelle sa formation était considérée comme équivalente au Brevet de formation complémentaire II (BFC II), délivré par la Haute école pédagogique à [REDACTED]. Enfin, le demandeur est au bénéfice d'une attestation de formation FORRES (Formation romande pour les responsables d'établissements scolaires), obtenue en 2004.

2. Le demandeur est entré au service de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) le 30 août 1976 en qualité d'instructeur des fifres au collège secondaire de [REDACTED]. Il a par la suite exercé les fonctions d'instituteur primaire, puis de maître de classe d'application à l'Ecole normale. Il a ensuite travaillé en qualité de maître de branches générales durant une période d'environ huit ans. Parallèlement à cette activité, il a été choisi pour représenter son école dans la procédure de réforme dans l'enseignement des branches générales. Le demandeur a également été responsable de formation. Il a par ailleurs exercé en qualité de doyen ad interim de l'Ecole professionnelle de [REDACTED]. Par la suite, il a été assistant de recherche, puis enseignant auprès de la section romande de l'institut [REDACTED]. Entre 2000 et 2001, le demandeur a travaillé pour [REDACTED] en qualité d'expert international en ingénierie de la formation. Il a ensuite occupé un poste de maître de branches générales dans l'établissement secondaire de [REDACTED] avant d'être désigné, en date du 1^{er} février 2002, Directeur B de l'établissement primaire et secondaire à trois divisions du [REDACTED]. Il était alors colloqué en Hors classe 1 (HC 1).

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) 153590.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération 153590.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon 14
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)* 1437.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08 155027.-

▪ Salaire cible DECFO-SYSREM 157261.-

(pour une activité à 100%)

▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013) 3671.-

* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 millions mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

Votre situation en 2009

▪ Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.

- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système

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 1 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à 153'590 fr. pour un taux d'activité de 100% en qualité de Directeur B d'établissement secondaire.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 15, échelon 14. Son revenu annuel après la bascule était ainsi de 155'027 fr., treizième salaire compris, pour le même taux d'activité de 100%; le salaire cible était alors de 157'261 francs.

Concernant l'année 2008, le demandeur a bénéficié d'un rattrapage de 1'437 fr., le rattrapage total, étalé sur la période 2008-2013 étant de 3'671 francs.

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, en concluant en premier lieu à ce que l'Etat de Vaud réexamine sa nouvelle collocation au niveau de l'échelon et subséquemment réexamine la fixation de son salaire initial au moyen d'une évaluation critériée et équitable. En second lieu, le demandeur a conclu à ce que l'Etat de Vaud se détermine, en matière d'égalité de traitement, sur l'impossibilité pour les directeurs, dont l'âge moyen d'entrée en fonction se situe entre quarante-deux et quarante-trois ans, d'atteindre le maximum de leur niveau, soit l'échelon 26, avant leur départ à la retraite.

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.

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.

b) Lors de l'audience préliminaire tenue le 2 mai 2011, durant laquelle la conciliation a vainement été tentée, le demandeur a informé le Tribunal qu'il s'opposait à la suspension mais acceptait la jonction des causes.

c) 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.

d) Par courrier du 31 mai 2011, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il sollicitait que l'échelon 17 lui soit attribué en lieu et place de l'échelon 14.

e) Dans la mesure où ni MM. [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ni l'Etat de Vaud ne se sont opposés à la jonction des trois 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] 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] [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. [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 [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.

[REDACTED], directeur de l'établissement secondaire de [REDACTED] 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. [REDACTED] a confirmé percevoir des rattrapages annuels.

[REDACTED], directeur de l'établissement de [REDACTED], 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. [REDACTED] 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. [REDACTED] 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.

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

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.

g) 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 par courrier du 31 mai 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 se monte à 54'717 fr., selon les conclusions du demandeur indiquées dans le courrier du 31 mai 2011 de son conseil. 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 par courrier du 31 mai 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 29 juillet 2003 2P.63/2003, 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 conteste 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, l'instruction a établi que le demandeur avait été nommé au poste de directeur de l'établissement primaire et secondaire à trois divisions du [REDACTED] en date du 1^{er} février 2002. Il ressort des pièces au dossier que le demandeur a contesté auprès de sa hiérarchie, et ce à réitérées reprises, la manière dont son salaire initial avait été fixé; il a d'ailleurs obtenu une gratification d'ancienneté. Néanmoins, il n'a jusqu'à la bascule jamais saisi les autorités judiciaires. Le demandeur 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 14 et que l'intéressé souhaite porter à 17.

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 :

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

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.

Le demandeur n'a, en l'espèce, pas démontré que le défendeur aurait mal appliqué la formule et aurait abouti à un résultat erroné. Il ne peut dès lors pas se prévaloir de l'échelon 17 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 réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa 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 réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). 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] et M. [REDACTED] étaient, quant à eux, classés en 28-30 respectivement en HC2. Bien que ces personnes aient été colloquées en 14715 lors de la bascule, il s'agit de situations qui ne sont

précises que la loi ne serait pas modifiée ou qu'elle serait maintenue telle quelle pendant un certain temps, fondant ainsi un droit acquis (cf. ATF 130 I 26 consid. 8.1; arrêt 2P.349/2005 du 14 août 2006 consid. 3.2 in RtiD 2007 I p. 18 et les arrêts cités)."

c) En l'espèce, aucune loi ne fixe de manière définitive la situation des directeurs d'établissement secondaires; ils sont ainsi, à l'instar de tous les collaborateurs de l'Etat de Vaud, susceptibles de voir leur situation modifiée. Par ailleurs, il convient de rappeler que la fonction du demandeur a été revalorisée lors de la bascule. Ce dernier est en effet passé d'un salaire annuel de 153'590 fr., à un salaire de 155'027 fr. en 2008, le salaire-cible étant de 157'261 francs. Le demandeur touchera un rattrapage total de 3'671 fr., y compris le rattrapage d'un montant de 1'437 fr. pour l'année 2008. En outre, le demandeur n'a pas démontré que le défendeur lui aurait donné des assurances précises quant au fait que la loi ne serait pas modifiée. En introduisant DECFO-SYSREM, le défendeur a poursuivi un objectif légitime qui était de *"mettre en place un système de classification des fonctions plus transparent, plus simple et plus équitable que le précédent"* (Rapport méthodologique, p. 7). La modification du système de classification des fonctions, partant des lois qui l'instituent, reposait ainsi sur des motifs sérieux et objectifs.

Force est de constater que le défendeur n'a en rien violé le principe de la bonne foi et la garantie des droits acquis. Ce grief doit par conséquent être rejeté.

VII. 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.

pas comparables à celle du demandeur, dans la mesure où ce dernier n'était pas classé au même niveau que les 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 rattrapage. 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.

VI. a) Le demandeur allègue encore que le défendeur a violé le principe de la bonne foi. En effet, lorsqu'il a entamé sa carrière, le demandeur se serait plié à la volonté du défendeur en effectuant les formations nécessaires aux différents postes qu'il a occupés. Or, lors de la bascule, le demandeur se serait rendu compte que ses formations ne servaient à rien, étant donné que d'autres directeurs ne bénéficiant pas d'une formation aussi élevée que la sienne ont tout de même bénéficié d'un traitement au moins aussi favorable que le sien. Il se plaint par ailleurs du fait qu'au vu de son âge, il ne pourra jamais atteindre le salaire maximum de sa fonction.

b) Le Tribunal fédéral, dans un arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008, non publié, admet que *"les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications (ATF 134 I 23 consid. 7.5 p. 39 et les arrêts cités). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 134 I 23 consid. 7.1 p. 35/36 et les arrêts cités). Ils peuvent être supprimés à la condition qu'un intérêt public suffisant justifie cette mesure et qu'une pleine indemnisation soit garantie (ATF 119 Ia 154 consid. 5c p. 161/162 et les références citées). Le principe de la bonne foi ne fait pas davantage obstacle à une modification de la loi lorsque celle-ci repose sur des motifs sérieux et objectifs. Une violation de ce principe n'entre en considération que si le législateur a donné des assurances*

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 précitées).

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 la collocation actuelle de certains directeurs d'établissement obligatoire pourrait paraître plus intéressante que celle du demandeur, il n'en demeure pas moins que le demandeur a été avantagé par l'ancien système durant de nombreuses années, cela au détriment d'autres directeurs qui bénéficiaient d'une collocation moins favorable. La situation tend ainsi à s'équilibrer de par le passage dans le nouveau système. On rappellera enfin que le demandeur bénéficie d'un rattrapage: le passage au nouveau système ne lui a donc clairement pas été défavorable. Il n'est ainsi pas manifestement insoutenable que le demandeur bénéficie d'un échelon 14 en lieu et place de l'échelon 17 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 légale ou réglementaire 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.

VIII. 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.

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

X. Les frais de la cause sont arrêtés à 2'125 fr. pour le demandeur et à 1'625 fr. pour le défendeur (art. 181 et 183 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande: 500 fr.
Audience préliminaire: 500 fr.
Audience d'instruction: 750 fr.
Audience de jugement: 375 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire: 500 fr.
Audience d'instruction: 750 fr.
Audience de jugement: 375 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 par courrier du 31 mai 2011, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.

II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 2'125.- (deux mille cent vingt cinq francs) pour le demandeur et à fr. 1'625.- (mille six cent vingt cinq 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