



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TD09.009024

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le 22 novembre 2012

dans la cause

ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 7 août et 21 novembre 2012

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : MM. Denis Sulliger et Doru Trandafir

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 22 novembre 2012, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. (ci-après: le demandeur), né le , est maître d'enseignement professionnel dans le secteur peinture au Centre d'orientation et de formation professionnelles (ci-après: COFOP) et est à ce titre un collaborateur de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur).

Le demandeur est titulaire d'un CFC de peintre en bâtiment, d'un brevet de contremaître et d'une maîtrise fédérale. Il officie également depuis l'année 2004 en qualité de "team leader" pour les Championnats du monde des métiers.

A teneur de l'avenant à son contrat de travail, signé le 30 janvier 2003, établi à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31), le demandeur occupait la fonction de maître d'enseignement B au COFOP en classes 19-22 pour un salaire annuel brut de fr. 82'743.-, treizième salaire compris pour un taux d'activité de 80%.

2. 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 lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque

critère secondaire est proposée dans le catalogue. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

3. Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa fonction a été qualifiée de « maître d'enseignement professionnel » correspondant à la chaîne 144 de la grille des fonctions et à un niveau 10.

Au 30 novembre 2008, soit juste avant l'entrée en vigueur de DECFO-SYSREM, le revenu annuel, treizième salaire compris, du demandeur s'élevait à fr. 105'520.-, pour un taux d'activité de 100%, soit à fr. 84'416.- pour un taux d'activité de 80%. Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, le demandeur a été colloqué au niveau 10 échelon 19 pour un revenu annuel, treizième salaire compris, identique à celui qu'il bénéficiait précédemment.

En outre, le demandeur a bénéficié d'un rattrapage de fr. 789.60 en 2008 et de fr. 352.- en 2009.

4. Dans le cadre d'un recours contre l'avenant lié à l'introduction de DECFO-SYSREM, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 16 février 2009, en concluant à ce que le niveau de fonction 11 lui soit attribué, au motif qu'il aurait été injustement privé par son employeur de suivre une formation de maître socioprofessionnel (ci-après: MSP). Il fait valoir que ses collègues qui ont bénéficié de cette formation auraient été basculés au niveau 11.

5. a) Par décision du 9 février 2011 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2008, le Conseil d'Etat a créé cinq emplois-types pour les enseignants de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après: DGEP) dont les missions et les titres exigés ont été mieux définis. Ainsi, des catégories de maître d'enseignement professionnel I respectivement II ont été créées.

En particulier, il a été défini qu'un maître d'enseignement professionnel I doit être au bénéfice soit d'un diplôme ES ou d'un brevet fédéral, soit d'une maîtrise fédérale et d'un titre pédagogique CFAP ou DFAP délivré par l'IFFP, soit d'un diplôme de maître socioprofessionnel. Un bachelor, un titre pédagogique ainsi qu'une expérience en entreprise sont quant à eux requis pour occuper la fonction de maître d'enseignement professionnel II.

b) À la suite de cette décision, un courrier émanant du directeur général de la DGEP daté du 23 mars 2011 a été envoyé au demandeur. Ce courrier stipule qu'après une analyse attentive de son dossier, le demandeur aurait dû être colloqué dans l'emploi-type « maître d'enseignement professionnel I » en chaîne 144 niveau 10B, en raison de l'absence de formation pédagogique (art. 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud, ci-après : RSRC ; RSV 172.315.2). Toutefois, en vertu du principe des droits acquis, cette nouvelle classification n'aurait aucune incidence sur la situation salariale du demandeur.

5. Le défendeur a produit le 3 août 2012 sous bordereau les fiches emploi-type ainsi que le descriptif des fonctions de la chaîne 144 suivants:

Maître d'enseignement professionnel I  
Maîtresse d'enseignement professionnel I

Fiche no 3202

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>Autres appellations</b>           | Maître-esse professionnel-le ES – brevet - maîtrise   |
| <b>Catégorie</b>                     | Emploi-type   |
| <b>Branche d'activité</b>            | Les métiers de l'enseignement   |
| <b>Famille professionnelle</b>       | Enseignement des métiers et des professions non HE  |
| <b>Exemple de lieu(x) d'exercice</b> | Direction générale de l'enseignement postobligatoire - Ecole professionnelle (y compris au COFOP) / Ecole des métiers   |
| <b>Mission</b>                       | Il ou elle fait acquérir à ses pré-apprenti-e-s et/ou apprenti-e-s les compétences pratiques et/ou théoriques propres aux disciplines des métiers en application des ordonnances fédérales de formation ORFO. Il ou elle contribue au développement de leur culture professionnelle.  |
| <b>Activités essentielles</b>        | <p><b>Domaine pédagogique</b></p> <p>Dispenser l'enseignement en école professionnelle ou en école des métiers selon les objectifs et les plans d'études établis</p> <p>Définir le plan et le contenu de ses cours, appliquer la didactique et la pédagogie nécessaires et créer les supports d'enseignement</p> <p>Contribuer au développement de la motivation et des compétences méthodologiques et sociales des apprenti-e-s</p> <p>Proposer, organiser et diriger des projets en développant une pédagogie orientée vers l'application professionnelle</p> <p>Préparer, exécuter et évaluer des contrôles, tests, examens et/ou modules de formation</p> <p>Identifier les éventuelles difficultés d'apprentissage des apprenti-e-s et assurer l'appui et le suivi nécessaires</p> <p>Fonctionner en tant qu'expert-e aux examens intermédiaires ou finals</p> <p>Assurer des tâches administratives liées à la gestion et/ou la maîtrise de classe</p> <p><b>Dans le cadre des écoles des métiers:</b></p> <p>Proposer, organiser et diriger des travaux productifs individuels ou de diplôme dans le cadre d'examen de fin d'apprentissage</p> <p>Favoriser la réalisation de projets clients dans le cadre de la formation des apprenti-e-s (respect de l'offre, des délais, de la qualité, de la facturation)</p> <p>Suivre les stages en entreprises</p> <p>Organiser et gérer les contacts avec les parents</p> <p><b>Domaine organisationnel et financier</b></p> |

Gérer, entretenir les infrastructures mises à disposition (laboratoire, atelier, salle de classe, etc.) et tenir l'inventaire du matériel

Veiller à l'application des mesures de sécurité en vigueur dans la profession

Collaborer à l'établissement du budget et des données nécessaires à la gestion des ressources financières allouées à son laboratoire, à son atelier ou à son enseignement

Contribuer au partenariat avec les milieux professionnels et, le cas échéant, les autres écoles professionnelles et hautes écoles

Collaborer à des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement

**Compétences**

Auto-évaluation et apprentissage permanent  
Implication personnelle  
Esprit d'ouverture et flexibilité  
Planification et sens de l'organisation  
Capacité d'analyse et de synthèse  
Ecoute et communication  
Esprit d'entraide et de collaboration  
Respect des normes et des procédures  
Maîtrise technique générale

**Parcours professionnel**

Brevet / Diplôme (ES)

Formation professionnelle supérieure en lien avec la branche enseignée  
Formation à la pédagogie professionnelle reconnue au plan intercantonal de 1800 heures pour les branches professionnelles théoriques et expérience en entreprise de 6 mois (art 46 OFPr)

ou formation à la pédagogie professionnelle reconnue au plan intercantonal de 600 heures pour les formateur-trice-s en branches pratiques et expérience professionnelle de 2 ans dans le domaine de la formation qu'ils dispensent (art 45 OFPr)

ou diplôme de maître socio professionnel (COFOP seulement)

**Contexte**

Emploi-type exercé en école professionnelle (y compris au COFOP) et en école des métiers

Cadre légal : Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle et ses dispositions d'application ; Loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle ; ordonnances de formation

**Tendances et facteurs d'évolution**

L'évolution rapide de la société et de la technologie exige une adaptation régulière des compétences, des plans d'étude, des programmes et des matières à enseigner. Le/la maître-esse d'enseignement professionnel l doit être prêt-e à s'y adapter.

**Domaine Bourse de l'emploi**

Enseignement

**Statut du document**

Validé le 14.03.2011  
Mise à jour le 07.07.2011

Maître d'enseignement professionnel II  
Maîtresse d'enseignement professionnel II

Fiche no 3212

|   |   |
|---|---|
| <b>Autres appellations</b><br><b>Catégorie</b>              | Maître-esse professionnelle bachelor<br>Emploi-type   |
| <b>Branche d'activité</b><br><b>Famille professionnelle</b> | Les métiers de l'enseignement<br>Enseignement des métiers et des professions non HE   |
| <b>Exemple de lieu(x)</b><br><b>d'exercice</b>              | Direction générale de l'enseignement postobligatoire - Ecole professionnelle (y compris au COFOP) / Ecole des métiers / Ecole supérieure / Gymnase dans le cadre des filières professionnelles  |
| <b>Mission</b>  | Il ou elle fait acquérir à ses apprenti-e-s ou étudiant-e-s des connaissances et des compétences techniques et théoriques propres aux disciplines des métiers en application des ordonnances fédérales de formation ORFO. Il ou elle joue un rôle de référent-e dans la discipline enseignée.   |
| <b>Activités essentielles</b>                               | <p><b>Domaine pédagogique</b></p> <p>Dispenser l'enseignement dans les filières professionnelles des écoles professionnelles, des écoles des métiers, des écoles supérieures ou des gymnases selon les objectifs et les plans d'études établis</p> <p>Définir le plan et le contenu de ses cours, appliquer la didactique et la pédagogie nécessaires et créer les supports d'enseignement</p> <p>Contribuer au développement de la motivation et des compétences méthodologiques et sociales des apprenti-e-s ou des étudiant-e-s</p> <p>Proposer, organiser et diriger des projets en développant une pédagogie orientée vers l'application professionnelle</p> <p>Préparer, exécuter et évaluer des contrôles, tests, examens et/ou modules de formation</p> <p>Identifier les éventuelles difficultés d'apprentissage des apprenti-e-s ou des étudiant-e-s et assurer l'appui et le suivi nécessaires</p> <p>Fonctionner en tant qu'expert-e aux examens intermédiaires ou finals</p> <p>Assurer des tâches administratives liées à la gestion et/ou la maîtrise de classe</p> <p>Valider les supports de cours au plan technique</p> <p>Assurer le rôle de référent-e dans la discipline enseignée</p> <p><b>Dans le cadre des écoles des métiers et des écoles supérieures:</b></p> <p>Proposer, organiser et diriger des travaux productifs individuels ou de diplôme dans le cadre d'examen de fin d'apprentissage et</p> |

d'étude

Favoriser la réalisation de projets clients dans le cadre de la formation avec les apprenti-e-s et les étudiant-e-s (respect de l'offre, des délais, de la qualité, de la facturation)

Assumer la responsabilité de l'exécution de mandats avec les étudiant-e-s

Suivre les stages en entreprises

Organiser et gérer les contacts avec les parents

#### **Domaine organisationnel et financier**

Gérer, entretenir les infrastructures mises à disposition (laboratoire, atelier, salle de classe, etc.) et tenir l'inventaire du matériel

Veiller à l'application des mesures de sécurité en vigueur dans la profession

Collaborer à l'établissement du budget et des données nécessaires à la gestion des ressources financières allouées à son laboratoire, à son atelier ou à son enseignement

Contribuer au partenariat avec les milieux professionnels et, le cas échéant, les autres écoles professionnelles et hautes écoles

Collaborer à des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement

#### **Compétences**

Vision globale et sens de la perspective  
Auto-évaluation et apprentissage permanent  
Implication personnelle  
Esprit d'ouverture et flexibilité  
Planification et sens de l'organisation  
Capacité d'analyse et de synthèse  
Ecoute et communication  
Esprit d'entraide et de collaboration  
Respect des normes et des procédures

Autre :

Maîtrise du domaine professionnel

#### **Parcours professionnel**

Bachelor

Bachelor HES en lien avec la branche enseignée

Formation à la pédagogie professionnelle reconnue au plan Intercantonal de 1800 heures pour les branches professionnelles théoriques

Expérience en entreprise exigée (art. 46 OFPr)

#### **Contexte**

Emploi-type exercé en école professionnelle (y compris au COFOP), en école des métiers, en école supérieure ou au gymnase dans le cadre des filières professionnelles

Cadre légal : Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle et ses dispositions d'application ; Loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle ; ordonnances de formation



Tendances et facteurs d'évolution

L'évolution rapide de la société et de la technologie exige une adaptation régulière des compétences, des plans d'étude, des programmes et des matières à enseigner. Le/la maître-esse d'enseignement professionnel II doit être prêt-e à s'y adapter.

Domaine Bourse de l'emploi

Enseignement

Statut du document

Validé le 14.03.2011  
Mise à jour le 07.07.2011.

**144 Enseignement - Maître d'enseignement professionnel**

| Niveau 10  | Niveau 11   | Niveau 12   |
|--|---|---|
| <b>I. COMPÉTENCES</b>  | <b>I. COMPÉTENCES</b>   | <b>I. COMPÉTENCES</b>   |
| <p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau école supérieure ou école technique</li> <li>• Formation complémentaire de 35 à 60 semaines (801-800 h)</li> <li>• Savoir-faire spécialisé assigné à un large domaine d'activité</li> <li>• Connaissances moyennes des processus et/ou de la structure d'une division</li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives assez générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes</li> <li>• Résolution de problèmes, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un grand groupe représentant une très faible diversité d'apprenants</li> </ul> | <p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau bachelier</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul> | <p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau master</li> <li>• Idem</li> <li>• Savoir-faire approfondi assigné à un large domaine d'activité</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages très complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul> |
| <b>II. SOLLICITATIONS</b>  | <b>II. SOLLICITATIONS</b>   | <b>II. SOLLICITATIONS</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollicitations psychiques, très faibles et assez fréquentes</li> <li>• Sollicitations physiques, très faibles et très peu fréquentes</li> <li>• Sollicitations sensorielles, assez faibles et très rares</li> <li>• Influence négative de l'environnement, très faible et assez rare</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• -</li> <li>• Sollicitations sensorielles, très faibles et très rares</li> <li>• -</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• -</li> <li>• Idem</li> <li>• -</li> </ul>  |
| <b>Emplois-typés correspondants</b>  | <b>Emplois-typés correspondants</b>   | <b>Emplois-typés correspondants</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3203 Maître-esse d'agriculture</li> <li>• 3208 Maître-esse d'enseignement professionnel</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3203 Maître-esse d'agriculture</li> <li>• 3206 Maître-esse d'enseignement professionnel</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3203 Maître-esse d'agriculture</li> <li>• 3206 Maître-esse d'enseignement professionnel</li> </ul>   |

6. Une audience préliminaire a été tenue le 7 août 2012 lors de laquelle le demandeur a confirmé sa conclusion visant à l'attribution du niveau 11. La conciliation a été tentée mais a échoué.

7. a) Une audience de jugement s'est tenue le 21 novembre 2012. Les témoins et y ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

aa) était directeur du COFOP jusqu'en 2007 et a attesté des qualités professionnelles du demandeur. Ce témoin a précisé que son souhait lorsqu'il était directeur de cet établissement était que tous les maîtres soient porteurs de la maîtrise fédérale ou d'un titre jugé équivalent et du titre de maître socioprofessionnel. Il a encore précisé que cela l'avait arrangé, bien qu'ils en aient discuté à plusieurs reprises, que le demandeur n'insiste pas pour suivre la formation MSP vu que ce dernier faisait partie des maîtres à poste unique, soit seul dans son secteur de formation. a toutefois précisé que si le demandeur avait insisté pour suivre ladite formation, la direction se serait arrangée pour qu'il puisse l'entreprendre. Le témoin estime que le demandeur était déjà assez occupé avec sa fonction de manager pour la préparation des apprentis au concours international des métiers pour la Confédération mais qu'il avait manifesté sa volonté de se former. Le témoin a enfin précisé qu'il y avait un problème de remplacement à l'époque et qu'il répondait au demandeur qu'il n'y avait pas d'urgence.

ab) a débuté ses fonctions de directeur du COFOP en 2007-2008. Il a précisé avoir souvent proposé au demandeur d'entreprendre une formation pédagogique et que ce dernier lui aurait dit qu'il fallait mettre cette question entre parenthèse vu le recours pendant devant le Tribunal de céans. Ce témoin a encore déclaré qu'à l'heure actuelle, la formation du demandeur était tout à fait envisageable puisque cette dernière est dispensée par l'ARPIH, soit le centre romand de formation sociale, sis à Yverdon. a ensuite confirmé qu'il a parlé de la possibilité de faire cette formation avec le demandeur à son arrivée au poste de directeur, soit peu de temps après sa prise de fonction en août 2007. S'agissant enfin plus particulièrement de la procédure d'admission à la formation MSP, le témoin a précisé qu'il était habilité à donner un préavis d'accord à la formation et qu'ensuite la décision était prise par le service. A l'heure actuelle, aucun

de ses préavis positifs n'a été refusé par le service. Le témoin ajoute enfin qu'il signerait ce préavis positif à la formation si le demandeur en faisait la demande.

b) Lors de cette même audience, le demandeur a confirmé les conclusions prises dans son recours visant une collocation au niveau 11 de la chaîne 144.

Le défendeur, a pour sa part, conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 22 novembre 2012. Le défendeur en a requis la motivation par courrier du 29 novembre 2012. Le demandeur en a fait de même par acte du 3 décembre 2012, soit en temps utile.

### EN DROIT

I. a) Aux termes de l'article 14 LPers-VD, 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 (ci-après: LEg ; RS 151.1) 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 maître d'enseignement professionnel I. 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 saisie les prétentions qu'il a émises le 16 février 2009.

b) La compétence du Tribunal de céans est limitée aux transitions directes (art. 6 du Décret *a contrario*). A teneur de l'article 3 al. 1 let. a et b de l'ANPS, une transition est directe lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans une seule fonction de même niveau de la nouvelle grille des fonctions. Une transition est qualifiée de semi-directe lorsque les postes relevant

d'une fonction actuelle sont colloqués dans une seule chaîne de la nouvelle grille des fonctions mais à des niveaux différents.

En l'espèce, la fonction de maître d'enseignement professionnel (fonction 3206) a été colloquée dans la chaîne 144 aux niveaux 10, 11 et 12. La différence essentielle entre les niveaux réside dans le critère de la formation initiale. Il paraît dès lors évident que cette fonction a bien fait l'objet d'une transition semi-directe et non d'une transition directe.

Les parties ont cependant déclaré, lors de l'audience préliminaire du 7 août 2012, renoncer à invoquer le déclinatoire et accepter en conséquence la compétence du Tribunal de céans pour régler le litige qui les oppose. Le Tribunal de céans retient ainsi qu'il est bien compétent pour connaître du présent litige.

c) L'article 16 al. 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

Les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008. Dès lors, l'action introduite par demande du 16 février 2009 a été déposée dans le délai de l'article 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utile.

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

II. a) Aux termes de l'article 19 al. 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 l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 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 le niveau dans lequel il a été colloqué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe toutefois 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) Le demandeur conclut à ce que le niveau 11 lui soit attribué en lieu et place du niveau 10 qui lui a été appliqué à la bascule DECFO-SYSREM. Il estime devoir bénéficier du même niveau que les maîtres d'enseignement professionnel titulaires d'un bachelor ainsi que d'une formation MSP en raison de sa longue expérience, de ses capacités à gérer les jeunes, notamment en tant que « team leader » lors des championnats du monde des métiers. De plus, le demandeur estime qu'il a été injustement privé par le défendeur de la possibilité d'effectuer la formation MSP.

Le défendeur expose en substance que le demandeur était déjà pénalisé sous l'ancienne classification salariale en étant colloqué en tant que maître socioprofessionnel B, dès lors qu'il est titulaire d'un CFC et d'une maîtrise fédérale mais ne possède pas la formation MSP. Avant la bascule, les titulaires de ce dernier diplôme étaient colloqués en tant que maître socioprofessionnel A. S'agissant plus particulièrement du grief relatif au non accès à la formation pédagogique, le demandeur aurait dû, toujours selon le défendeur, contester la prétendue impossibilité d'accès à cette formation déjà sous l'ancien système. Pour le surplus, il ne nie pas les capacités professionnelles du demandeur.

b) Le demandeur procédant principalement à une comparaison par rapport à ses collègues, le Tribunal de céans examinera le respect du principe de l'égalité de traitement.

c) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 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 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 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 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. 4).

S'agissant plus particulièrement de la formation des maîtres d'enseignement professionnel, l'article 46 alinéa 2 de l'Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) stipule que « pour être autorisé à enseigner les branches spécifiques à la profession, l'enseignant doit avoir un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure ou du niveau d'une haute école et une formation pédagogique professionnelle de 1'800 heures de formation s'il

exerce son activité à titre principal ou de 300 heures s'il exerce son activité à titre accessoire », tandis qu'un formateur actif dans une école de métiers doit « détenir un diplôme de la formation professionnelle supérieure ou avoir une qualification équivalente dans le domaine de la formation qu'il dispense, disposer de deux d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'il dispense et enfin avoir suivi une formation à la pédagogie professionnelle de 600 heures de formation pour une activité principale et de 300 heures pour une activité accessoire » (art. 45 OFPr).

Ces exigences ont été reprises par le défendeur et figurent actuellement dans les fiches emploi-type concernant les maîtres d'enseignement professionnel I et II.

Sous l'égide des anciennes fonctions publiques cantonales, un maître d'enseignement professionnel du COFOP au bénéfice d'une maîtrise fédérale et d'un diplôme MSP occupait la fonction de maître d'enseignement A au COFOP tandis que ceux au bénéfice d'une maîtrise fédérale ou d'un diplôme MSP était colloqués en tant que maître d'enseignement B.

En l'espèce, il ressort des pièces produites que le demandeur dispose d'un CFC de peintre en bâtiment suivi d'une maîtrise fédérale et ne dispose pas d'un diplôme de niveau bachelor. Il ne peut ainsi pas prétendre au titre de maître d'enseignement professionnel II et bénéficié du niveau 11. Le Tribunal de céans ne peut que constater qu'il existe de nombreuses différences entre une formation HES (type bachelor) et une formation ES, que ce soit au niveau de la durée des études qui sont du simple au double, des prérequis dont doit disposer le candidat ou encore des modalités d'acquisition de la formation. La différence de niveau opérée par le défendeur s'appuie ainsi sur un élément objectif, soit le titre obtenu. Dès lors, les personnes ne bénéficiant pas d'un bachelor n'ont pas à être traitées comme celles qui bénéficient d'un tel titre, cela créerait précisément une inégalité de traitement au sein des enseignants. Les distinctions qui s'imposent ont ainsi été opérées par le défendeur, si bien que le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de l'égalité de traitement.

Au demeurant, le demandeur n'étant pas titulaire de la formation MSP, il était déjà, de ce fait, pénalisé par rapport à ses collègues titulaires de cette

dernière sous l'ancien système salarial en étant colloqué en tant que maître d'enseignement B. Cette formation MSP d'une durée de six semestres correspondant à 5'400 heures dont 1'800 heures de cours permettait de justifier une telle différence de traitement.

d) S'agissant de la différence de salaire entre un maître d'enseignement professionnel I et II, le Tribunal de céans a déjà jugé dans une décision du 24 janvier 2011 (C. c/Etat de Vaud TD 09.008986) qu'une différence salariale de l'ordre de 7,6% était tout à fait acceptable et tolérable au vu du principe de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire. Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence et le grief du demandeur d'être colloqué au niveau 11 de la chaîne 144 doit ainsi être rejeté au motif qu'il ne dispose pas de la formation nécessaire à un tel niveau.

IV. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et ses collègues 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, 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).

c) Le système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. C'est ainsi que les maîtres d'enseignement professionnel I ont été colloqués au niveau 10. Au regard des fonctions mieux et moins bien classées, le fait de savoir que ces derniers, tel que



le demandeur, ont été colloqués à ce niveau ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 10 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'il se prévaut de l'arbitraire et le Tribunal de céans ne saurait retenir un tel grief.

V. a) Le demandeur a également invoqué à l'appui de son recours le fait que le défendeur l'aurait injustement privé de la possibilité d'effectuer la formation MSP.

b) Il ressort clairement des témoignages de l'ancien et de l'actuel directeur du COFOP que le défendeur n'a à aucun moment empêché le demandeur d'entreprendre la formation en question. M. [redacted] a précisé à ce propos que si le demandeur avait insisté pour suivre cette formation, la direction se serait arrangée. De même, M. [redacted], actuel directeur du COFOP, a précisé qu'il avait discuté de cette possibilité avec le demandeur peu après son entrée en fonction en août 2007 et qu'il était tout à fait possible pour le demandeur de suivre cette formation. Il a même ajouté qu'il signerait, à l'heure actuelle, le préavis positif nécessaire à la formation si le demandeur en faisait la requête.

Au demeurant, il n'y a jamais eu de décision formelle du défendeur rejetant une demande de formation du demandeur et donc aucun recours formel contre cette dernière. On retiendra de ce fait l'argument du défendeur stipulant que le demandeur aurait dû contester la prétendue impossibilité d'accès à cette formation déjà sous l'ancien système.

Au demeurant, le fait de suivre cette formation permettrait au demandeur d'éliminer uniquement la pénalité B apposée à sa collocation et non à lui faire bénéficier d'un niveau 11 comme il semble le faire valoir à tort.

Partant, ce grief doit également être rejeté.

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

VII. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'040.- pour le demandeur et à fr. 1'540.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers; 12a, 169 al. 1 et 3, 171 al. 1, 172 al.

1, 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 de jugement:  | 1'000 fr. |
| Audition d'un témoin:  | 40 fr.    |

Défendeur:

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| Audience préliminaire: | 250 fr.   |
| Audience de jugement:  | 1'250 fr. |
| Audition d'un témoin:  | 40 fr.    |

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr 1'540.- en remboursement de ses frais de justice.

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 dans sa demande du 16 février 2009 sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'040.- (trois mille quarante francs) pour et à fr. 1'540.- (mille cinq cent quarante francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 1'540.- (mille cinq cent quarante francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :

  
Céline Courbat, v.-p.

La Greffière :

  
Sandy Gallay

Du 16 janvier 2013

Les motifs du jugement rendu le 22 novembre 2012 sont notifiés aux parties.

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 :

  
Sandy Gallay

Copie conforme, l'atteste:

Le greffier:

