

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 12 octobre 2012

dans la cause

██████████ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 25 juillet et 26 septembre 2012

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : MM. Yves Noël et Patrick Gianini-Rima

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 26 septembre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur) a été engagé dès l'année scolaire 2004-2005 par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité d'instituteur pour un taux d'occupation de 71.4286% et un revenu annuel brut de fr. 56'827.-. Il enseignait uniquement la natation aux élèves des écoles primaires [REDACTED] à la piscine [REDACTED] ce qui est au demeurant toujours le cas.

Depuis 1993, le demandeur est titulaire, d'un brevet d'instructeur suisse de natation délivré par Swimsports.ch, interassociation des fédérations et institutions suisses intéressées par les sports aquatiques.

Selon le « Règlement de la formation IN, Instructeur de natation » édité par Swimsports.ch, ladite formation d'une durée de 9 jours est réalisée en deux parties séparées de trois mois au moins. Elle se termine par un examen complet au cours duquel les aptitudes suivantes sont testées : compétences techniques spécifiques (examen technique sur une journée), connaissances théoriques (examen théorique de trois heures), compétences personnelles et sociales, compétences pédago-didactiques (examen méthodologique de deux fois une leçon d'enseignement à la suite de stages).

La compétence pédago-didactique s'acquière au moyen de deux fois six leçons de stages dans deux groupes cibles différents encadrées par un instructeur diplômé. Les leçons d'examen sont évaluées au moyen du formulaire ci-après:

**Formation IN - Observation de la leçon N°6 - Examen**

Candidat	Maître de stage / Expert
Date et heure	Public cible
Thème de la leçon	Objectifs de la leçon
Il y a une note de 1-6 par critère. Pour une plus grande précision dans l'appréciation le ½ point peut être utilisé. Les notes insuffisantes doivent être commentées.	

Notes	1	½	2	½	3	½	4	½	5	½	6	Commentaires / justifications
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------

Comportement du maître												
Contact												
Aptitudes à diriger un groupe												
Expression orale (clarté des propos)												
Démonstration												
Engagement												

Progression méthodologique / Compétence technique												
Construction												
Choix des exercices												
Métaphores, histoires, images, moyens												
Explications												
Compréhension technique												
Intensité												
Contrôle des objectifs												

Motivation												
Participation de tous les apprenant(e)s												
Correction et feed back aux apprenant(e)s												

Organisation												
Vision d'ensemble / place du maître												
Formes d'organisation												
Sécurité												

Total des notes (addition de toutes les notes)	: 17 = Note Observation de leçon	<b>0</b>
--	----------------------------------	----------

Date :

Signature du MS :  
Expert de l'examen :

### Formation IN - Evaluation examen méthodologique

Candidat	Public cible
----------	--------------

#### Présentation écrite des leçons 1 à 5 (évaluation par le responsable de formation IN)

	1 ½	2 ½	3 ½	4 ½	5 ½	6	Notes
	très faible	faible	médiocre	suffisant	bon	très bon	
Analyse didactique							
Planification d'une unité d'enseignement							
Préparation de leçon							
Suivi / révision de leçon							
Total des notes (addition de toutes les notes) : 4 = moyenne							<b>0</b>

#### Présentation écrite de la leçon d'examen pratique (Evaluation de l'expert)

	très faible	faible	médiocre	suffisant	bon	très bon	Notes
Analyse did. 2, suivi leçon 5 et prép. leçon 6							<b>0</b>

#### Récapitulatif des résultats

Note du responsable de formation IN	<b>0</b>
Note de l'expert(e) sur la présentation écrite	<b>0</b>
Note de l'observation de la leçon (report de la feuille séparée)	<b>0</b>
Note du déroulement du stage - Note de 1 à 6 ; évaluation par le Maître de stages	<b>0</b>
Total des notes (addition de toutes les notes) : 4 = note	<b>0</b>
<b>Note examen méthodologique IN</b> Note arrondie	<b>0</b>

Les stages pratiques IN sont réussis avec une note de 4.0 et plus. Les notes sont arrondies au 5/10 près, exemple : 4.24 = 4.0 ou 4.25 = 4.5

Date et signature :

Date et signature :

Expert de l'examen :

Responsable de formation IN : **J-L Cattin**

2. 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 lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, soit la compétence 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. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. La combinaison de ces indicateurs 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 finalement 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 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 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.

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 : **Maître-sse généraliste**

Chaîne : **142**

Niveau : **9B**

*B = Taux de rétribution réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique*

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 62'041.-  
maximum : 89'959.-

**Votre situation salariale**

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 71.4286%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris)..... 62807.-  
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-  
▪ Salaire annuel total pris en considération..... 62807.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 19  
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)\*..... 0.-  
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 62'807.-

**Votre situation en 2009**

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

3. a) Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa

fonction a été qualifiée de «maître généraliste» correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions, niveau 9B.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 15-20 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à fr. 62'807.- pour un taux d'activité de 71.4286%, basé sur vingt à vingt-trois périodes d'enseignement hebdomadaires.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 9B, échelon 19. Son revenu annuel après la bascule était alors de fr. 62'807.-, treizième salaire compris, pour le même taux d'activité de 71.4286 %, basé sur vingt à vingt-trois périodes d'enseignement hebdomadaires.

4. a) La fiche emploi-type «Maître généraliste» a le contenu suivant:

**Maître généraliste  
Maîtresse généraliste**

Fiche no 3104

<b>Autres appellations</b>	Instituteur-trice Maître-sse de classe enfantine
<b>Catégorie</b>	Emploi-type
<b>Branche d'activité Famille professionnelle</b>	Les métiers de l'enseignement Enseignement général
<b>Exemple de lieu(x) d'exercice</b>	Direction générale de l'enseignement obligatoire
<b>Mission</b>	Il ou elle fait acquérir à ses élèves des connaissances propres aux disciplines qu'il ou elle enseigne, dans une perspective interdisciplinaire et transdisciplinaire, et conformément aux plans d'études. Il ou elle contribue au développement de leurs facultés intellectuelles, artistiques et physiques, de leur sensibilité et de leur sens critique, les aidant ainsi, par la connaissance d'eux-mêmes et du monde qui les entoure, à se socialiser en complément de la mission éducative des parents.
<b>Activités essentielles</b>	Assurer l'enseignement de l'ensemble des disciplines inscrites au plan d'études en guidant les élèves dans l'acquisition des connaissances et des méthodes, ainsi que dans la mobilisation de celles-ci en vue d'exercer des compétences applicables à la résolution de situations complexes Organiser l'enseignement, en expliciter les attentes en termes d'objectifs, en respectant le plan d'études Planifier le déroulement des enseignements conformément aux échéances définies dans les textes de référence (découpage de l'année scolaire ou du cycle) Prendre en compte le rythme et la maturité de chacun-e et favoriser l'acquisition d'autonomie Evaluer le travail et les travaux des élèves dans une perspective sommative et formative Garantir les conditions d'apprentissage Favoriser l'intégration sociale de chacun-e et chacune dans le respect des différences culturelles Participer aux conférences des maître-sse-s Participer aux actions de concertation et de coordination (conseil de classe, ...) Développer et gérer sa formation continue Conduire des projets pédagogiques ou y collaborer Informers les parents sur l'activité scolaire et la situation de leur enfant, répondre à leurs interventions et dialoguer avec eux Travailler en équipe pédagogique avec les autres maître-sse-s et en équipe pluridisciplinaire avec d'autres professionnel-le-s Collaborer à des groupes de travail et à des missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement Assurer les tâches administratives liées à la gestion de la classe Signaler les enfants susceptibles d'être mis en danger dans leur



<b>Compétences</b>	développement  (cf. art. 5 LHEP)  Aptitudes à : Conduire un enseignement par objectifs en développant les potentialités des élèves Exercer sa profession de manière autonome et responsable Maîtriser des situations problématiques, complexes et changeantes Intégrer les nouvelles connaissances pédagogiques et didactiques, sociales, scientifiques et techniques Analyser sa pratique pour améliorer sa maîtrise professionnelle Participer au travail interdisciplinaire, de collaborer à un travail en équipe et pluridisciplinaire Collaborer avec les parents, les associations et les collectivités publiques et privées Développer et gérer sa formation continue
<b>Parcours professionnel</b>	Bachelor  Formation initiale à la Haute école pédagogique (HEP), formation continue et le cas échéant formations complémentaires (selon loi sur la HEP)
<b>Contexte</b>	Enseignement à des enfants de 4 à 13 ans (des classes du cycle initial, des cycles primaires et du cycle de transition) ; cet enseignement est assuré par un-e ou des maître-ss-es, dans un contexte caractérisé par l'hétérogénéité des élèves. Cadre légal : loi scolaire du 12 juin 1984; loi sur la HEP du 8 mars 2000 ; obligations statutaires  Plans d'études vaudois et textes de référence édictés par le Département de la formation et de la jeunesse.
<b>Tendances et facteurs d'évolution</b>	L'évolution rapide de la société et de ses valeurs conduit à des attentes de plus en plus nombreuses, diversifiées et, parfois, contradictoires à l'égard de l'école. Les réformes scolaires (structures et programmes) reflètent cette tendance et constituent des tentatives de réponses à ces demandes. L'école doit tenir compte de cette évolution et le/la maître-ss-e généraliste doit être prêt-e à s'y adapter. L'organisation territoriale de l'école évolue également.
<b>Domaine Bourse de l'emploi</b>	Enseignement
<b>Statut du document</b>	Mise à jour le 07/07/2011

5. Par demande du 21 février 2009, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes:

1. *M'attribuer l'emploi-type de maître de natation.*
2. *Me colloquer dans la chaîne 142*
3. *Me placer au niveau 9 de ladite chaîne.*

6. a) Le 25 juillet 2012, le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire. Bien que tentée, la conciliation a échoué.

b) Lors de l'audience de jugement du 26 septembre 2012, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il voulait être colloqué en chaîne 142 niveau 9, subsidiairement 9A,

A cette occasion, les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus.

M. [REDACTED], anciennement doyen des maîtres de sport des écoles primaires [REDACTED], a déclaré qu'auparavant, les communes étaient compétentes pour organiser des cours de natation pour les écoliers primaires. Elles étaient ainsi chargées d'engager des maîtres de natation. Il n'était pas nécessaire d'être maître d'éducation physique. En principe, les enseignants de natation dispensaient uniquement cette branche, ce qui est au demeurant toujours le cas. A l'époque, pour un cours de natation, il y avait trois enseignants. En 2002, le nombre d'enseignants a été restreint à un par cours. Celui-ci était accompagné de l'enseignant de la classe. Cette mesure était justifiée par le fait que le canton avait repris le paiement des salaires de ces enseignants, alors qu'auparavant ils étaient payés par les communes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, il n'y aura plus qu'un enseignant par piscine. Chaque enseignant de natation dispense environ 20 périodes d'enseignement par semaine. Les cours ne sont plus dispensés qu'aux élèves de la première à la quatrième année primaire.

M. [REDACTED] a encore précisé qu'à son avis le demandeur dispose du plus haut grade de formation de natation (expert Jeunesse et Sport et diplôme de Swimsports.ch). Ce témoin a de plus affirmé que le brevet d'instructeur suisse de natation délivré par Swimsports.ch comporte un aspect pédagogique sans pouvoir détailler le contenu de cette formation. M. [REDACTED] précise également que les quatre enseignants de natation à [REDACTED] sont colloqués de la même manière alors qu'ils disposent de formations différentes. Selon lui, les maîtres de natation, qui s'occupent seuls de tous les enfants et de leur sécurité, ont des exigences importantes et devraient ainsi être colloqués au même niveau que les maîtres d'éducation physique au secondaire.

Il ressort du témoignage de M. [REDACTED], maître d'éducation physique, chef de fil responsable de natation à [REDACTED] et responsable de la formation des futurs instructeurs de natation pour la Romandie au niveau de l'organisation faîtière Swimsports.ch, que le brevet d'instructeur de natation délivré par Swimsports.ch comprend en tout trois semaines complètes, des stages sur une année et un week-end d'examens. Cette formation complémentaire étagée contient tout un volet didactique qui est dispensé sur trois journées ainsi que par deux séries de stages chez un maître d'éducation physique. Ce volet didactique comprend des éléments pédagogiques, qui s'acquièrent plutôt par la pratique. Le témoin reconnaît que cette formation ne correspond en rien avec celle délivrée par la Haute Ecole Pédagogique (ci-après: HEP). Pour sa part, il pense que la formation HEP n'est pas suffisante au niveau didactique pour enseigner la natation. Il estime par ailleurs que le brevet Swimsports.ch est le plus haut niveau possible concernant l'enseignement de la natation en Suisse et ne s'explique pas pourquoi celui-ci n'est pas encore reconnu par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (ci-après: CDIP). Il atteste enfin des excellentes qualités professionnelles du demandeur et de sa longue expérience en matière d'enseignement de la natation.

En plaidoirie, le défendeur a confirmé qu'il concluait au rejet des conclusions prises par le demandeur.

Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 12 octobre 2012. 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<sup>er</sup> janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (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 sein de l'Etat de Vaud, en qualité de maître généraliste. Il est ainsi soumis aux dispositions de la LPers-VD (art. 72 de la loi scolaire du 12 juin 1984 [ci-après: LS ; RSV 400.01]). 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 21 février 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait 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 du niveau dans lequel il a été colloqué – 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 fr. 91'732.- 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 janvier 2009, la demande du 21 février 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable à 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 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. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD) et 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 également 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 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 la légalité, de l'égalité et de la proportionnalité.

d) Un Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC ; RSV 172.315.2) a été adopté le 28 novembre 2008 par le Conseil d'Etat. Selon son article 6 alinéa 2 : «pour le secteur de l'enseignement, l'absence d'un titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissances des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes».

En cours d'instance, le défendeur a produit une note interprétative sur l'article 6 RSRC établie le 23 septembre 2010 par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat (ci-après: «la note interprétative»), dont la teneur s'agissant du deuxième alinéa est la suivante :

*"(..) Cette disposition est spécifique à l'enseignement. Elle introduit également deux cas de figure :*

- *le premier concerne le titre pédagogique adéquat. Les titres utilisés par l'Etat pour rémunérer les enseignants sont fondés sur les règlements édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou, à défaut, par toute autre instance intercantonale compétente en la matière. Ainsi, pour chaque niveau d'enseignement, ce sont les titres requis actuellement par ces règlements qui font foi, à l'exclusion de ceux mentionnés dans les dispositions transitoires. Ces derniers permettent certes l'accès à la fonction, mais ne sont plus pertinents pour la fixation de la rétribution du collaborateur. Cela signifie notamment qu'une personne titulaire d'un ancien titre pédagogique, qui a peut-être été reconnu à une certaine époque, ne peut prétendre à une rémunération correspondant à celle de sa classe de fonction, si les conditions d'accès à sa fonction sont désormais plus élevées. Il en va de même des titulaires de titres ne correspondant pas au secteur d'enseignement visé. Dans ce premier cas de figure, l'art. 6 al. 2 RSRC dispose que la rémunération du collaborateur concerné fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire. Là encore, l'emploi-type correspondant à la fonction occupée n'est touché. Seule la rémunération est concernée ;*
- *le deuxième concerne les personnes qui, au vu de la pénurie d'enseignants à certains niveaux, ont été ou sont engagées sans disposer d'aucun titre pédagogique. Pour des motifs d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat a voulu marquer la différence entre les personnes disposant déjà de compétences pédagogiques attestées par titre, même si celui-ci n'est pas celui requis pour exercer la fonction, et celle n'en ayant aucun. C'est pourquoi ces dernières voient leur rétribution diminuer de deux classes de salaire."*

Cette note n'a que la valeur de pièce produite par l'une des parties au procès. Elle ne constitue pas un élément des travaux préparatoires législatifs qui peuvent permettre, dans certains cas, une interprétation de la norme. Le Tribunal de céans peut donc en apprécier librement la portée (Ch. rec., M. c/Etat de Vaud, 21 juin 2011, consid. 4d).

III. Le demandeur conclut d'une part à ce que le niveau 9, subsidiairement 9A lui soit attribué en lieu et place du niveau 9B qui lui a été appliqué au moment de la bascule DECFO-SYSREM. Il affirme en effet disposer d'un titre pédagogique au moyen de son brevet d'instructeur suisse de natation délivré par Swimsports.ch. D'autre part, le demandeur conclut à ce qu'il soit colloqué en chaîne 142 et que l'emploi-type de maître de natation lui soit attribué.

Le défendeur soutient en substance que ledit brevet ne constitue pas une formation pédagogique adéquate au regard des exigences fixées dans la fiche emploi-type n°3104, relative au maître généraliste, ni à celles définies par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique. Il estime également que le fait de traiter différemment d'un point de vue salarial un maître

ayant obtenu une formation pédagogique à la HEP et un maître n'ayant suivi aucun parcours pédagogique n'est en rien constitutif d'une inégalité de traitement.

IV. a) 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.

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).

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. Ce grief doit, en conséquence, être rejeté.

b) La conclusion du demandeur visant à ce qu'il se voie attribuer l'emploi-type de maître de natation doit être rejetée car un tel emploi type n'existe pas. Or, il n'est pas dans la compétence du Tribunal de céans de déterminer les emplois-types de la fonction publique vaudoise, compétence qui relève du Conseil d'Etat (art. 24 al. 2 LPers-VD). Il en va de même de la deuxième conclusion du demandeur concluant à une collocation en chaîne 142. C'est en effet précisément cette chaîne qui lui a été attribué par l'avenant contesté, de sorte que cette conclusion est simplement sans objet.

Le litige porte en définitive que sur l'application de l'art. 6 RSRC et en particulier sur la réduction correspondant à deux classes de traitement.

c) L'Etat de Vaud a décidé, dans la construction de sa grille des fonctions, que l'enseignement au primaire nécessitait un diplôme HEP de maître généraliste (art. 103 du Règlement d'application de la loi scolaire du 12 juin 1984, ci-après : RLS ; RSV 400.01.1). Cette formation permet de bénéficier d'une pleine rémunération.

Depuis le passage au système de Bologne, ce titre est devenu un bachelor HEP. En posant l'exigence d'un titre de niveau Bachelor pour enseigner au primaire, le défendeur s'est calqué sur les règlements pris sous l'égide de la CDIP relativement à la reconnaissance des diplômes dans l'enseignement, règlements qui ont dû être revus après les accords de Bologne pour assurer une harmonisation avec les nouvelles exigences au plan international. En tant que telle, l'exigence d'un titre universitaire pour l'enseignement au niveau primaire ne saurait être remise en cause par le Tribunal de céans, qui n'a pas la compétence de statuer sur le titre requis pour être maître généraliste. Elle ne paraît d'ailleurs pas critiquable, dans la mesure où elle se fonde sur le Règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et enseignants des degrés préscolaire et primaire du 10 juin 1999 (Recueil des bases légales de la CDIP 4.2.2.3).

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale de l'Etat de Vaud, les salaires dans l'enseignement étaient en principe fixés en fonction des titres académiques et pédagogiques détenus par chaque collaborateur. Partant, le salaire de la demanderesse faisait déjà l'objet d'une réduction de 10% par rapport aux enseignants disposant du titre requis, car sa formation ne correspondait pas aux exigences de la CDIP. Une différence de salaire par rapport aux maîtres qui disposaient de titres pédagogiques était donc déjà existante avant la bascule.

S'agissant enfin de la ré

d) Dans le cas d'espèce, il n'appartient pas au Tribunal de céans de déterminer ou fixer quel est le titre requis pour être maître généraliste et bénéficier d'une pleine rétribution selon le système de classification. Le défendeur a fixé à cet égard comme exigence l'obtention d'un bachelor HEP. Il s'agit là, selon le défendeur,



de garantir et d'assurer pour des métiers de l'enseignement l'acquis par les enseignants d'un certain niveau de formation pédagogique, dans le cadre d'un cursus déterminé. Cette exigence, qui ressort de la fiche emploi-type maître généraliste, s'impose au Tribunal de céans. Il n'est également pas contesté que le requérant n'est pas en possession du titre requis pour obtenir une pleine rémunération dans sa fonction, soit un titre de Bachelor ou reconnu équivalent. Une pénalité d'une classe (soit l'adjonction de la lettre A au niveau de fonction) est donc justifiée.

Toutefois, selon l'article 6 alinéa 2 RSRC, la pénalité de deux classes (soit l'adjonction de la lettre B) ne se justifie qu'en l'absence de tout titre pédagogique. Cette disposition ne définit toutefois pas quelles sont les conditions qu'une formation doit contenir pour que le titre qui la sanctionne soit qualifié de «titre pédagogique».

Concernant la formation pédagogique suivie par le demandeur dans le cadre de l'obtention du brevet d'instructeur suisse de natation, le Règlement de la formation IN, Instructeur de natation, à son article 4, prévoit que les examens méthodologiques sont effectués à la suite des deux fois six leçons de stages pratiques effectuées dans deux groupes cibles. Lors de ces examens, le comportement du maître, la progression méthodologique, la motivation de la classe ainsi que l'organisation de la leçon sont évaluées. Plus particulièrement, le contact du maître avec ses élèves, son aptitude à diriger un groupe, la qualité de ses explications, notamment au travers de l'emploi de métaphores, histoires, images, sa manière de corriger et transmettre un feedback aux élèves ainsi que sa vision d'ensemble lors de la leçon sont testées. De plus, le stagiaire doit au préalable de chacune des douze leçons de stages effectuer une présentation écrite à son formateur. Celles-ci sont évaluées en regard des critères suivants : analyse didactique, planification d'une unité d'enseignement, préparation de leçon et enfin suivi et révision de leçon. Ainsi, force est de constater que la formation suivie par le requérant n'est pas totalement exempte d'une certaine formation pédagogique.

Il convient d'examiner dans quelle mesure il y a lieu, dans le cas d'espèce, de procéder à une réduction d'une classe de salaire ou de deux classes comme le soutient l'intimé. La note interprétative concernant l'art. 6 RSRC fait une distinction entre les personnes qui disposent d'un titre pédagogique non reconnu par

la CDIP et ceux qui ne dispose d'aucun titre pédagogique. Ces derniers seraient des personnes qui auraient été engagées sans disposer de titre en raison de la pénurie d'enseignants.

En l'occurrence, le requérant n'a pas été engagé en raison d'une pénurie d'enseignants dans sa fonction. Celle-ci est tout à fait spécifique. En effet, il n'y a en principe pas de maîtres de sport dans les écoles primaires, cet enseignement étant dispensé en général par l'enseignant de chaque classe. C'est donc bien en raison de ses connaissances spécifiques dans l'enseignement de la natation que le requérant a été engagé. De plus, il n'existe pas de formation pédagogique adaptée à l'enseignement qu'il dispense autre que la formation qu'il a suivie sous l'égide de Swimsports.ch. Enfin, une formation auprès de la HEP, pour autant qu'un tel cursus lui soit ouvert, ce qui est douteux, au regard des déclarations du requérant en audience, ne lui serait d'aucun avantage dans l'exercice de sa fonction.

Cela étant, la formation suivie par le requérant dans le cadre de son brevet d'instructeur suisse de natation comporte un volet pédagogique suffisant pour constituer un titre pédagogique au sens de l'article 6 RSRC. Certes, ce titre n'est pas le titre requis pour exercer la fonction de maître généraliste (qui doit être de niveau Bachelor). Il doit toutefois être considéré comme un titre pédagogique, dans le cadre très spécifique de l'enseignement dispensé par le requérant. Dans ces conditions, une pénalité de deux classes n'est pas justifiée et viole ainsi l'art. 6 al. 2 RSRC.

La requête doit dès lors être partiellement admise. Le requérant doit se voir attribuer la classe 9A à compter de la date de la bascule, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Il appartiendra au défendeur de calculer la différence salariale et de verser au requérant le montant du rattrapage salarial dès cette date.

**V.** Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'800.- pour le demandeur et à fr. 1'250.- pour le défendeur (art. 180, 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 de jugement: 750 fr.  
Audition de deux témoins: 50 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire: 500 fr.  
Audience de jugement: 750 fr.

Le demandeur, qui obtient partiellement gain de cause, a droit à des dépens à hauteur du remboursement de ses frais de justice ainsi qu'à fr. 1000.- à titre de participation à ses frais d'avocat.

**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 [REDACTED], selon demande du 22 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 26 septembre 2012, sont partiellement admises;
- II. [REDACTED] est colloqué dans la chaîne 142, au niveau 9A, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008 ;
- III. L'Etat de Vaud versera à [REDACTED] le complément de salaire relatif au chiffre II. ci-dessus de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> décembre 2008, l'Etat de Vaud étant invité à recalculer le salaire du demandeur après la bascule Decfo-Sysrem ;

- IV. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'800.- (mille huit cents francs) pour le demandeur et à fr. 1'250.- (mille deux cent cinquante francs) pour le défendeur;
- V. L'Etat de Vaud paiera au demandeur la somme de fr. 2'800.- (deux mille huit cents francs) à titre de dépens;

Le Président :

La Greffière :

Laurent Schuler, v.-p.

Sandy Gallay

Du

Les motifs du jugement rendu le 12 octobre 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