



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 28 juin 2012

dans la cause

X. / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 9 décembre 2009, 24 février 2010, 6 octobre 2010, 11 octobre 2010,
26 octobre 2010 et 27 juin 2012

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : MM. René Perdrix et Olivier Gudit

Greffière : Mme Sarah Riat

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 27 juin 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. X. (ci-après: la demanderesse) a obtenu en _____ 1987 une Licence en lettres, délivrée par _____. En 1989, elle s'est vue attribuer le Brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire (BAES).
2. Avant la bascule DECFO-SYSREM intervenue le 1^{er} décembre 2008, la demanderesse travaillait au service de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de maîtresse de gymnase à un taux d'occupation de 100%, en classes 28 – 31.
3. 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, à savoir 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. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué, noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. C'est la combinaison de ces indicateurs qui 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, la responsabilité est grande. 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 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. Par ce travail d'évaluation, l'objectif poursuivi est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

4. La demanderesse a 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 maître-sse d'enseignement postobligatoire, correspondant à la chaîne 145 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 12. En revanche, l'avenant ne précisait pas l'échelon qui lui était attribué.

Avant la bascule dans le nouveau système, la demanderesse était en classes 28-31 et son revenu annuel se montait à 148'666 fr., treizième compris, pour un taux d'activité de 100%. Elle avait alors atteint le salaire maximum de sa classification.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, elle a été colloquée au niveau 12, échelon 19. Son revenu annuel après la bascule était toujours de 148'666 fr., pour le même taux d'activité de 100%. Le salaire de la demanderesse était supérieur au salaire maximum de sa nouvelle fonction, qui était de 133'896 francs.

5. La demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de céans par requête déposée le 6 mars 2009 et a pris les conclusions suivantes :

"Préliminairement:

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

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

2. dire que, en l'absence de justification, la déqualification de ma fonction n'est pas licite et que je dois, dès le 1^{er} décembre 2008, être colloquée en niveau 13;

3. dire que l'analyse de l'employeur, si elle existe, ne rend pas compte de la réalité de l'emploi que je réalise effectivement et que dès le 1^{er} décembre 2008, je suis mise au bénéfice d'un niveau de fonction 13;

4. dire que ma fonction doit être colloquée au niveau 13 en tenant compte d'emplois identiques, équivalents ou proches, y compris dans leurs conditions-cadres, soit de la notation d'autres emplois selon le document du SPEV "pondération appliquée";

5. dire que j'occupe un poste exigeant des compétences équivalentes à celles d'une fonction mieux évaluée et mieux notée et que, dans la mesure où cette fonction bénéficie d'un niveau supérieur, j'ai droit à l'égalité de traitement par une nouvelle collocation en niveau 13;

6. ces fonctions sont (selon leur dénomination dans la correspondance Catalogue orange – DECFO-SYSREM, document établi par le SPEV) psychologue adjoint A, chef de secteur recherche, adjoint pédagogique, conseiller juridique A, S.J.L., greffier substitut A TC et TA, inspecteur forestier, chef office régional A, chef secteur recherche; conservateur RFB, géologue A; greffier B TC et TA, greffier tribunal de district, ingénieur-e A, inspecteur forestier

7. dire que ma cause a une valeur litigieuse de CHF 0.- puisque je demande que les dispositions de garantie du salaire, selon les engagements du Conseil d'Etat me soient simplement appliquées, mon traitement demeurant en l'état,

8. sous réserves d'amplification de mes conclusions, notamment au vu de la production des mesures d'instruction."

6. Le 1^{er} août 2009, la demanderesse a bénéficié d'une promotion réservée au personnel enseignant ayant atteint quinze années d'ancienneté au sein de l'Etat de Vaud ("cliquet"); elle a ainsi été colloquée au niveau 13 de la chaîne 145.

7. a) Le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire en date du 9 décembre 2009.

Lors de cette audience, la demanderesse a modifié sa conclusion n° 7 de la manière suivante :

"dire que ma cause a une valeur litigieuse de 17'914 fr. et que cette somme qui m'a été injustement prise me soit intégralement restituée avec les intérêts moratoires d'usage, soit 5% l'an."

Le défendeur a conclu au rejet de l'intégralité des conclusions prises par la demanderesse.

En audience, les parties se sont accordées sur le fait que la valeur litigieuse de la présente cause était de 0 fr., et la demanderesse a retiré sa conclusion n°7.

Par courrier du 26 mars 2010, la demanderesse s'est opposée en l'état à la mise en œuvre d'une expertise et a exposé que celle-ci "ne devrait être envisagée qu'une fois l'instruction effectivement engagée et les témoins entendu-e-s".

Par courrier du 27 mai 2010, le président a notamment informé les parties que la mise en œuvre de l'expertise requise par l'Etat de Vaud était refusée.

b) Une première audience de jugement s'est tenue le 6 octobre 2010, au cours de laquelle les témoins A., B. et C. ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

A., directeur, a déclaré que lors de son entrée en fonction en juillet 2008, les fiches emplois avaient déjà été établies. Il a indiqué qu'il avait participé aux séances de bascule où les différentes professions avaient dû être placées et que la classification des maîtres de gymnase était claire.

B., médecin, a indiqué qu'elle n'avait pas participé à la classification des fonctions dans le cadre de DECFO. Elle a expliqué que durant ses cinq années de

service en tant que médecin cantonal, elle avait régulièrement reçu des enseignants. À la question de savoir si le métier d'enseignant gymnasial comprend une pénibilité particulière, le témoin a répondu qu'elle ne pouvait pas faire des généralités et que ce que l'on savait de par la littérature était que les enseignants, les assistants sociaux et le personnel soignant, avaient un risque de burn out de 30%, ce qui était important. Elle a précisé que c'était plus pour des raisons de charges mentales, que de charges physiques. A la question de savoir s'il était possible de se rendre compte de la charge physique ou psychique d'un maître de gymnase si on l'observait pendant une journée, le témoin a déclaré que quelqu'un qui n'avait pas de formation en santé ou travail, devait s'informer, qu'il était difficile d'imaginer de quelles qualités il faudrait qu'il soit doté pour que ce soit pertinent et que tout dépendait du nombre de périodes d'enseignement et de la difficulté de la classe. Elle a précisé qu'elle aurait répondu de la même manière pour n'importe quel autre métier de l'administration publique et a ajouté que le fait d'être devant la classe, les problèmes d'horaire, les contacts avec des jeunes qui ont leur problématique, étaient plutôt des facteurs de stress.

C., responsable de la formation _____, a indiqué qu'il avait été impliqué à un seul échelon, au moment des descriptions de fonctions d'enseignants secondaires lorsque le cahier des charges de ces derniers avait été établi. Il a exposé que cette étape avait uniquement consisté à décrire l'activité des enseignants du secondaire I, soit à élaborer une description des activités en rapport avec les compétences et surtout avec les tâches qui étaient dévolues à l'enseignant au quotidien. Il a précisé que la conclusion du travail s'était trouvée par consensus. Il a par ailleurs indiqué qu'il était exact de dire que la HEP ne s'occupait que de la formation pédagogique et non académique. C. a ensuite expliqué qu'un master académique et un post-master pédagogique étaient nécessaires pour exercer la profession d'enseignant au gymnase. Il a enfin indiqué que tout métier qui avait pour cadre la relation avec des groupes représentait de fortes sollicitations émotionnelles et psychiques.

c) Une seconde audience de jugement a eu lieu en date du 11 octobre 2010. Les témoins D. et E. ont alors été entendus et ont notamment déclaré ce qui suit.

D., responsable de domaine, a indiqué que dans le cadre de la mise en œuvre de DECFO, la constitution des cinq GET avait été faite selon la recommandation apportée par la méthode GFO et que, chaque groupe GET avait effectué entre douze et quatorze études au maximum pour évaluer les métiers. A cette fin, ils s'étaient rendu sur le terrain, avaient donné un questionnaire à un membre du corps de métier dont l'adéquation avait été vérifiée, et que par la suite, les chargés d'étude, formés à la méthode GFO, avaient effectué une interview de la personne sur la base du questionnaire reçu et de toutes formes d'informations capables de les aider. Il a précisé que le but de cette étape avait été de réétudier les classifications des fonctions pour les actualiser et que la méthode était d'oublier ce qui existait et de créer une nouvelle grille des fonctions. Il a ensuite indiqué qu'un travail de cohérence au niveau de tous les services avait été effectué par la suite par le SPEV et avec l'accompagnement d'un expert de la méthode GFO qui avait posé la manière d'évaluer la cohérence et que lorsque des questions s'étaient posées, ils avaient rencontré les gens des métiers et effectué des corrections en fonction de leurs réponses. Concernant les maîtres de gymnase, D. a exposé que la méthode avait été la même: des titulaires avaient répondu aux questionnaires, puis aux interviews et une notation collective des critères avait été effectuée. Il a précisé que tant qu'un consensus n'avait pas été trouvé pour chaque critère, ils ne pouvaient pas passer à l'évaluation du critère suivant, qu'ils avaient ensuite procédé aux travaux de cohérence, qui avaient débouché sur une grille concernant l'enseignement et qu'il n'y avait rien eu de particulier pour cette catégorie de collaborateurs, aucune modification n'étant notamment intervenue suite à la bascule. Le témoin a ensuite indiqué que le SPEV avait eu la charge de produire un projet de grille des fonctions, qui a été adopté par le Conseil d'Etat par la suite. Il a confirmé qu'il y avait eu deux interviews des maîtres de gymnase et que l'outil utilisé était le même pour tout le monde, quel que soit le métier ou la fonction. Il a par ailleurs précisé que la fonction de maître de gymnase était passée de la classe 10 à la classe 12 suite aux travaux de cohérence et qu'il avait été tenu compte des remarques des enseignants notamment. Le témoin a également déclaré que lorsque la grille de la bascule avait été présentée, aucun service de l'enseignement ne s'y était opposé. Il a par ailleurs indiqué que le cahier des charges, les interviews et les débats, tout comme des textes de lois, avaient permis d'évaluer la fonction de maître de gymnase et qu'en revanche, la fiche emploi n'avait pas été évaluée; dès lors, l'absence de fiche emploi s'agissant des maîtres d'enseignement post-obligatoire n'avait en aucune manière affecté la notation de ce métier. Le témoin a aussi confirmé que les travaux de

cohérence avaient été régulièrement soumis, pour validation, à GFO. Il a enfin indiqué qu'il n'y avait pas eu de procédure particulière s'agissant de l'évaluation des métiers des enseignants et que la même méthode et les mêmes critères avaient été appliqués pour l'ensemble des métiers de l'Administration vaudoise.

E., chef de service, a indiqué que les groupes de travail avaient été mis en place par le biais d'annonces à l'interne pour solliciter des volontaires. Il a ajouté que le processus avait été participatif car le choix même de la méthode avait été discuté avec les trois syndicats reconnus par le Conseil d'Etat. Le témoin a indiqué qu'à l'issue des travaux de cohérence, la grille avait été transmise au Conseil d'Etat, sous forme de projet. Le témoin a précisé que la présentation au Conseil d'Etat avait été faite tout au long du processus, qui avait notamment consisté à choisir des personnes représentatives de leur métier et de leur fonction, à les interviewer, puis à effectuer un travail d'analyse afin d'examiner chaque fonction, critère par critère. Il a ajouté que l'addition de ces critères avait donné un certain nombre de points et que ceux-ci avaient été transposés dans un niveau. E. a ensuite confirmé que DECFO-SYSREM avait fait l'objet de contestations et que le syndicat SUD avait participé à l'ensemble des négociations et à tous les travaux qui avaient permis de conduire ces négociations. Il a également confirmé que tout le processus de construction du nouveau système DECFO-SYSREM avait régulièrement été soumis à GFO qui en avait analysé les résultats et la cohérence et qui avait accompagné l'Etat et le SPEV du début à la fin du processus. Il a précisé que l'Etat de Vaud ne s'était jamais contenté des résultats du questionnaire s'agissant des études menées dans les GET, mais avait effectué des travaux de cohérence, des discussions et la recherche d'un consensus avec les chefs de service au moment de la bascule. Il a enfin précisé que tout le processus avait été mené sur les mêmes bases et selon la même méthode, quel que soit le métier de l'administration cantonale vaudoise.

d) Le Tribunal de céans a tenu une troisième audience de jugement le 26 octobre 2010, au cours de laquelle le témoin F., directeur de GFO, a notamment déclaré qu'il avait travaillé à la réévaluation des fonctions de l'Etat de Vaud et qu'il était le créateur de cette méthode d'évaluation des fonctions. Il a indiqué que le processus de classification des fonctions était interactif et que des personnes qui étaient concernées et qui connaissaient très bien le métier y avaient participé. Le témoin a confirmé qu'il avait été fortement inclus dans le travail de cohérence. Il a en outre indiqué que l'on comparait les profils, les notes et les résultats de l'évaluation

des fonctions. Concernant les interviews qui avaient été effectuées, le témoin a indiqué que plusieurs personnes donnaient les informations sur un questionnaire, de sorte que l'on bénéficiait de plusieurs opinions et que c'était ainsi plutôt représentatif. Il a par ailleurs exposé que la méthode GFO avait été appliquée à plusieurs cantons et villes de Suisse. F. a affirmé que la méthode GFO avait été correctement appliquée à l'Administration vaudoise et qu'elle l'avait été pour l'ensemble des fonctions de la même manière.

e) Enfin, une ultime audience de jugement a eu lieu en date du 27 juin 2012. Les témoins W., S. et D. ont alors été entendus et ont notamment déclaré ce qui suit.

G., collaborateur du service de protection de la jeunesse, a indiqué qu'il avait travaillé au sein du GET sur une base volontaire et qu'il n'avait pas choisi le groupe dans lequel il avait été placé. Il a expliqué qu'il s'était occupé de la classification des maîtres de gymnase notamment, et qu'il en avait entendu un seul d'entre eux, mais que la classification n'avait pas été effectuée sur la base d'un entretien uniquement, le processus étant plus complexe. Le témoin a par ailleurs indiqué que le but de la discussion autour de la classification avait été d'obtenir un point de vue partagé en ce qui concernait les tâches des enseignants. Il a par ailleurs affirmé que le groupe de travail était pluridisciplinaire et comprenait notamment deux enseignants qui avaient une excellente connaissance du métier. G. a ensuite expliqué que la rencontre avec les personnes du métier avait permis de se rendre compte de leur propre appréciation. Il a précisé qu'il n'avait pas été appelé à noter les critères, mais à faire l'inventaire des éléments de la tâche. Concernant la formation pour être chargé d'étude, le témoin a déclaré qu'il avait eu une formation sur le processus et qu'il avait participé à plusieurs demi-journées de formation sur la conduite des entretiens. S'agissant de l'interview du maître de gymnase qu'il avait réalisée, le témoin a notamment exposé que la personne en question avait bien mis en évidence tous les éléments qui pouvaient faire la difficulté de sa tâche; il a ajouté que les personnes interrogées n'avaient d'une manière générale pas réduit la complexité de leur tâche. Il a terminé en disant qu'il n'y avait pas de censure pour donner des réponses détaillées si la personne interviewée souhaitait protocoler des éléments supplémentaires.

H., responsable des ressources humaines, a exposé qu'il avait dirigé les travaux du GET 2 et que le rôle des GET était d'effectuer des comparaisons de fonctions et non des fixations de niveaux des postes. Il a précisé que tout le travail qu'ils avaient fourni était de comparer les différentes fonctions sur la base de certains critères.

I., professeur, a indiqué qu'il participait à la formation pédagogique des maîtres de gymnase. Il a notamment expliqué qu'il y avait une certaine situation de pression ou de sollicitation sur les enseignants.

f) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 28 juin 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^{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, la demanderesse travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de maîtresse d'enseignement postobligatoire. 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 à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 6 mars 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par la demanderesse 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 de la demanderesse tend à une modification en sa faveur du niveau auquel elle a été colloquée lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification de la demanderesse lui ont été communiqués en décembre 2008, sa demande a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la requête de la demanderesse est recevable à la forme.

II. 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 (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

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).

III. La demanderesse requiert que le niveau 13 lui soit attribué dès le 1^{er} décembre 2008 en lieu et place du niveau 12. Or, il s'avère qu'elle a obtenu une collocation au niveau 13 dès le 1^{er} août 2009, conformément à l'article 8 du règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC ; RSV 172.315.2). Ce point n'est d'ailleurs pas

contesté par les parties. Dès lors, la seule question à résoudre en l'espèce est de savoir si elle aurait dû être colloquée au niveau 13 de la chaîne 145 entre le 1^{er} décembre 2008 et le 31 juillet 2009.

La demanderesse affirme en substance que sa fonction est sous-évaluée, au regard des tâches et difficultés qui y sont liées. Elle compare sa fonction à d'autres fonctions mieux colloquées et estime qu'il n'y a aucune raison qui justifie cette différence. Pour toutes ces raisons, la demanderesse se plaint d'une inégalité de traitement.

Le défendeur expose en substance que, conformément à la méthode GFO, des études ont été menées et que la fonction de maître d'enseignement postobligatoire a été colloquée au plus juste.

IV. a) Le présent litige porte sur la position de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le Tribunal de céans ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe cependant de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu. Il sied en premier lieu de vérifier si le principe d'égalité de traitement a été respecté.

Le Tribunal fédéral, dans son arrêt 8C_991/2010 consid. 5 du 28 juin 2011, expose notamment qu'une norme viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'article 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler, ou lorsqu'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 ou lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1 p. 42 et la jurisprudence citée).

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'article 8 alinéa 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les

questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 123 I 1 consid. 6b p. 8; 121 I 49 consid. 3b p. 51).

La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'article 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 131 I 105 consid. 3.1 p. 107; 124 II 409 consid. 9c p. 428; arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 5.1; VINCENT MARTENET, L'égalité de rémunération dans la fonction publique, PJA 1997 p. 828/829). Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent (ATF 131 I 105 consid. 3.1 p. 107; 129 I 161 consid. 3.2 p. 165; 123 I 1 consid. 6a-c p. 7).

L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale (ATF 125 II 385

consid. 5b p. 391; arrêts 8C_199/2010 du 23 mars 2011 consid. 6.3; 1C_295/2008 du 29 mai 2009 consid. 2.6). En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenables (ZBI 102/2001 p. 265, 2P.369/1998 consid. 3e).

b) En l'espèce, par la mise en vigueur de DECFO-SYREM, le défendeur avait pour but de simplifier un système de classification et de rémunération des fonctions obsolète. En effet, il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud n° 124 de novembre 2008 (p.3) que le système en vigueur avant le 1^{er} décembre 2008 était compliqué, lourd à gérer, peu évolutif et que le nombre élevé de classes et de niveau de fonction conduisait à une faible distinction salariale d'une classe à l'autre. Comme cela l'a été exposé par le témoin D., la méthode était d'oublier ce qui existait, afin d'actualiser la classification des fonctions. Le Conseil d'Etat a ainsi décidé de revoir cet ancien système, afin notamment de renforcer l'application du principe d'équité interne entre toutes les fonctions (exposé des motifs n°124, p. 8).

L'Etat de Vaud a procédé à sept vagues d'évaluation, confiées à des chargés d'études recrutés par le personnel de l'Etat. Ceux-ci avaient pour mission de faire remplir un questionnaire à un collaborateur de l'Etat qui occupait la fonction évaluée et de l'interviewer par la suite. Les enseignants au gymnase n'ont pas fait exception à la règle, dans la mesure où ils ont également été l'objet d'une étude, qui a en partie été menée par le témoin G.. Les chargés d'études ont par la suite procédé à la notation collective des critères de la méthode GFO. Chaque fonction a ainsi obtenu un certain nombre de points qui a permis de la positionner dans la grille des fonctions. Un travail de cohérence a ensuite été mené afin de s'assurer de la justesse des résultats obtenus (cf. exposé des motifs, pp. 9 et 10).

Dans le cadre de ces vagues d'évaluation, la fonction de la demanderesse a obtenu un total de 46.802 points, qui correspondent à un enclassement au niveau de fonction 12 (cf. Rapport méthodologique - "Du système de classification des fonctions au système de rémunération", p. 22). La classification des enseignants au gymnase a été effectuée conformément à la méthode GFO et ce de la même manière que pour toutes les fonctions de l'administration cantonale vaudoise (excepté les fonctions hors périmètre), comme l'ont largement confirmé

certaines témoins. Le Tribunal de céans ne saurait donc revenir sur cette classification, ce d'autant plus que les autorités disposent d'un large pouvoir d'appréciation en matière de classification et de rémunération des fonctions. Les enseignants au gymnase n'ont ainsi pas été traités de manière différente que les autres fonctionnaires de l'Etat de Vaud, de sorte qu'il n'existe à cet égard pas d'inégalité de traitement.

Par ailleurs, les parties ne contestent pas que tous les enseignants au gymnase dans le même cas que la demanderesse ont été colloqués au niveau 12 de la chaîne 145. Ainsi, des situations identiques ont été traitées de la même manière, de sorte que la demanderesse ne saurait pas non plus se prévaloir d'une inégalité de traitement de ce chef.

La demanderesse ne saurait enfin comparer son cas avec celui d'autres fonctionnaires qui n'assument pas des fonctions d'enseignement, la comparaison n'étant alors plus vraiment pertinente en l'absence d'une expertise permettant à l'autorité de céans de pouvoir apprécier les faits correctement.

V. a) La demanderesse allègue encore que la décision de la colloquer au niveau 12 est entachée d'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; 127 I 60 consid. 5a ; 126 I 168 consid. 3a; 125 I 166 consid. 2a).

c) Le système de classification et de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions ; des travaux de cohérence ont également été mis en place. C'est ainsi que les enseignants au gymnase ont été colloqués en 12. Au regard des fonctions qui les entourent, cela ne

heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, ce d'autant plus qu'ils bénéficient du droit de voir leur classe augmenter d'un niveau aux conditions de l'article 8 RSRC. Ainsi, la décision de colloquer la demanderesse en classe 12 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'elle se prévaut de l'arbitraire et le Tribunal de céans ne saurait retenir un tel grief.

VI. a) La demanderesse allègue également que la décision de classification dont elle a fait l'objet viole son droit d'être entendu, ainsi que son droit à l'information, car elle 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, la demanderesse ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. De surcroît, même si l'on considérait qu'elle 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 – qui jouit d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit – ait instruit et jugé cette cause et que, par conséquent, il ait donné la parole à la demanderesse pour se déterminer, permettrait de corriger la violation de son droit d'être entendu.

VII. A la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit être déboutée de toutes ses conclusions.

VIII. Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est rendu sans frais et sans allocation de dépens (art. 16 al. 6 LPers-VD).

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 la demanderesse selon requête du 6 mars 2009 sont rejetées;
- II. le présent jugement est rendu sans frais ni dépens;
- III. toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

La Greffière :