

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le 10 janvier 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 29 juin 2011, 2 octobre 2012 et 8 janvier 2013

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre Cavin et Mathieu Piguet

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 8 janvier 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après: la demanderesse) a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) selon contrat du 18 mars 2003 en qualité de chargée de recherche au sein du Service de recherche et d'information statistiques (ci-après: SCRIS). Son salaire annuel en classes 22-25 s'élevait à fr. 72'569.-, treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100%.

Par avenant du 29 novembre 2006, la demanderesse a été promue dans la fonction de cheffe de projets de recherche en classes 25-28 avec effet au 1^{er} janvier 2007. Son salaire annuel brut est passé dès cette date à fr. 78'654.-.

Dès le 1^{er} janvier 2008, la demanderesse a diminué son taux d'activité à 90%.

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, 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 desdites fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

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

Données individuelles

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

Nom :

Prénom :

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Statisticien-ne**

Chaîne : **163**

Niveau : **12**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 92342.-

maximum : 133896.-

Votre situation salariale

- Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 90%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 80447.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 80447.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 2
- Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)*..... 3438.-
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 83885.-

- Salaire cible DECFO-SYSREM..... 96844.-
(pour un taux d'activité de 100)
- Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)..... 6712.-

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

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

3. a) La demanderesse a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa nouvelle fonction a été qualifiée de "statisticien-ne", correspondant à la chaîne 163 de la grille des fonctions, niveau 12.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, la demanderesse était en classes 25-28 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 89'386.-

pour un taux d'activité de 100% en qualité de chef de projets de recherche, à savoir fr. 80'447.- pour le taux d'activité de 90% effectué par cette dernière.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, la demanderesse a été colloquée au niveau 12, échelon 2 de la chaîne 163. Son revenu annuel après la bascule était alors de fr. 83'885.-, soit son salaire antérieur à la bascule augmenté d'un rattrapage de fr. 3'438.-.

Le rattrapage total correspondant à la différence entre le salaire de cette dernière au 30 novembre 2008 et le salaire cible prévu par ce nouveau système de rémunération étant de fr. 6'712.-, la demanderesse a encore perçu un rattrapage de fr. 657.- pour l'année 2009 et respectivement fr. 831.- pour l'année 2010.

4. La demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 5 mars 2009, en concluant à un ajustement de la formule du calcul de l'échelon afin de lui faire bénéficier d'un échelon 4 à la place de l'échelon 2 qui lui a été appliqué lors de la réforme salariale.

5. a) Une première audience préliminaire s'est tenue le 29 juin 2011, au cours de laquelle les parties ont convenu de reporter la cause qui les opposait devant la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la mesure où la transition de la demanderesse n'était pas une transition directe.

Par courrier du 27 avril 2012, la Commission susmentionnée s'est déclarée incompétente pour traiter cette cause aux motifs que le recours de la demanderesse concernait uniquement la problématique de l'échelon qui n'entrait pas dans sa sphère de compétence.

b) Le Tribunal de céans s'est alors à nouveau saisi de ce dossier. Lors de la seconde audience préliminaire du 2 octobre 2012, la demanderesse a précisé ses conclusions de la manière suivante :

1. Principalement : l'avenant au contrat de travail du 29 décembre 2008 est modifié en ce sens que l'échelon est augmenté de deux niveaux ceci à compter du 1^{er} décembre 2008.

II. *Subsidiairement : L'Etat de Vaud est le débiteur de et lui doit immédiat paiement du montant de CHF 1'000.- (mille) nets avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2009.*

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

c) Par courrier du 4 octobre 2012, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a rectifié sa conclusion n° II en ce sens que le montant réclamé était de fr. 10'000.- et non fr. 1'000.- tels que mentionné au procès-verbal.

6. Le défendeur a produit le 4 janvier 2013 sous bordereau le témoignage de M. responsable de domaine au Service du personnel de l'Etat de Vaud, dans la cause R. c/Etat de Vaud (TD09.007733) dont la teneur est, en substance, la suivante :

La formule de calcul de l'échelon au moment de la bascule prévue par la législation vaudoise est issue de négociations. Dans un premier temps, une formule axée sur l'âge du collaborateur avait été proposée par l'Etat, mais les syndicats l'ont refusée en faisant valoir qu'une personne qui aurait arrêté de travailler pendant dix ans et une autre du même âge qui n'aurait jamais cessé de travailler auraient bénéficié du même échelon après la bascule. Après cela, la Fédération des Sociétés de Fonctionnaires Vaudois a proposé la formule actuelle, dont l'échelon reflète le parcours salarial que la personne a déjà effectué dans l'ancien système et qui est reproduit dans le nouveau système. L'échelon doit ainsi traduire une expérience. L'inconvénient de cette formule est que la traduction de l'expérience est donnée par la progression salariale et que, par conséquent, l'on peut avoir un collaborateur expérimenté qui se retrouve à un échelon relativement bas lors de la bascule, car il venait d'être promu dans une nouvelle classe et se trouvait donc au bas de celle-ci. L'échelon 0 est le minimum de la fonction; il sera attribué à un collaborateur qui débute. L'échelon maximal atteignable à la bascule est 19. Cela est dû aux éléments de compression qui sont intégrés dans la formule de calcul et qui permettent de rentrer dans la fourchette des 80'000'000 fr. attribués à la bascule.

7. a) Le Tribunal de céans a tenu le 8 janvier 2013 une audience d'instruction et de jugement lors de laquelle les témoins et ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après.

aa) , démographe, chef de la section de recherche des perspectives démographiques, a déclaré que le poste de chef de projet était une promotion par rapport à celui de chargé de recherche. Ainsi, entre ces deux fonctions, les responsabilités étaient différentes mais les cahiers des charges étaient pratiquement identiques. Presque chaque collaborateur au sein du service parvenait à cette fonction de chef de projet. Le témoin a encore précisé qu'à la bascule, tous les statisticiens (chefs de projet et chargés de recherche) ont été colloqués en niveau 12 à l'exception d'un collaborateur colloqué en 11 en raison de ses compétences jugées inférieures. Ce témoin a également ajouté que tous les nouveaux collaborateurs étaient engagés directement en niveau 12. a enfin déclaré que le changement de statut de la demanderesse de chargée de recherche à cheffe de projet était une reconnaissance de la qualité de son travail et de son autonomie.

ab) , responsable de domaine, chef de service adjoint à l'administration des ressources humaines du Service du personnel de l'Etat de Vaud, a confirmé que la formule du calcul de l'échelon était issue d'une négociation. Selon lui, cette formule est très claire et prévoit qu'il faut prendre en compte le salaire minimum et maximum de la fonction exercée au 1^{er} décembre 2008, soit avant la bascule. Le témoin a également ajouté que dans son souvenir les deux fonctions de chargé de recherche et chef de projet ne se différenciaient pas uniquement sur l'ancienneté. Il y avait ainsi notamment des différences quant à la responsabilité ou à la participation à une recherche. a déclaré que dans toutes les fonctions, y compris celles où il y avait une promotion automatique après un certain nombre d'années telles celles de secrétaire-juriste ou juriste, une seule fonction a toujours été prise en compte pour ledit calcul, soit celle en vigueur au 1^{er} décembre 2008 et non pas deux fonctions regroupées comprenant toute l'amplitude de progression. Enfin, selon ce dernier, l'Arrêté ne fait pas d'exception et ne laisse aucune marge de manœuvre quant à l'application de ladite formule.

b) La demanderesse a confirmé lors de cette même audience les conclusions prises lors de l'audience préliminaire du 2 octobre 2012 telles que rectifiées par courrier de son conseil du 4 octobre 2012.

En plaidoirie, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par cette dernière.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 10 janvier 2013. La demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, ainsi que le défendeur, en ont requis la motivation par courrier du 11 janvier 2013 respectivement 14 janvier 2013, soit 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 (ci-après : LEg ; RS 151.1) 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 statisticienne. 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 5 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience préliminaire du 2 octobre 2012 et par courrier du 4 octobre 2012.

b) La fonction exercée par la demanderesse a fait l'objet d'une transition semi-directe, à savoir une transition où les postes relevant d'une fonction actuelle ont été colloqués dans une seule chaîne de la nouvelle grille des fonctions mais à différents niveaux. Le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement détermine ensuite le niveau à l'intérieur de la chaîne (art. 3 al. 1 let. b ANPS). Le litige devrait en conséquence être de la compétence de la Commission de recours

DECFO-SYSREM (art. 6 al. 1 Décret) puisque la fonction de la demanderesse a été basculée dans la chaîne 163 aux niveaux 11 et 12. Toutefois, la Commission de recours s'étant déclarée incompétente pour traiter des litiges DECFO-SYSREM relatifs à "la problématique de l'échelon", le Tribunal de céans s'est saisi du dossier pour instruire et juger le recours déposé par la demanderesse le 5 mars 2009.

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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

L'action de la demanderesse tend à une modification en sa faveur de l'échelon qui lui a été attribué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 63'231.- 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 de cette dernière lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 5 mars 2009, telle que précisée lors de l'audience préliminaire du 2 octobre 2012 et rectifiées par courrier du 4 octobre 2012, a été déposée en temps utile.

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

II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (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, ce dernier définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur l'échelon qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le litige porte exclusivement sur l'échelon attribué à la demanderesse dans la nouvelle classification. Le défendeur a calculé cet échelon à 2, tandis que l'intéressée souhaite le porter à 4. En particulier, elle soutient que la formule devrait tenir compte du fait que l'ancienne fonction de chef de projet (classes 25-28) était une promotion par rapport à celle de chargé de recherche (classes 22-25). En d'autres termes, elle prétend que c'est le salaire minimum de la fonction qu'elle occupait non pas au moment de la bascule (soit cheffe de projet), mais celle qu'elle occupait avant sa promotion (soit chargé de recherche), qui devrait être pris en compte dans la formule du calcul de l'échelon. Ainsi, il conviendrait de "fusionner" les deux anciennes fonctions et prendre en compte le salaire minimum de la classe 22 et le salaire maximum de la classe 28. La demanderesse fait également valoir une inégalité de traitement par rapport à certaines de ses collègues: l'une d'elles a été engagée en novembre 2007 en tant que chargée de recherche (n° de salariée 1851130) et a bénéficié du même échelon qu'elle à la bascule, et l'autre (n° de salariée 1980790) a débuté ses fonctions en janvier 2008 directement en tant que cheffe de projets de recherche et a bénéficié d'un échelon 1 à la bascule.

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

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

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

b) Dans la mesure où la demanderesse remet en cause le principe de l'application de la formule, il convient dans un premier temps de rappeler la portée de l'article 4 ANPS, en soulignant qu'un tel examen a d'ores et déjà été effectué par le Tribunal de céans, notamment dans son jugement du 28 janvier 2011 dans la cause R./Etat de Vaud (TD09.007733/RL09.016549), ainsi que dans les jugements du 27 octobre 2011 dans les causes O./Etat de Vaud (TD09.008179), P.-C./Etat de Vaud (TD09.008409) et R./Etat de Vaud (TD09.007825) et plus récemment dans le jugement du 4 octobre 2012 dans la cause C./Etat de Vaud (TD09.007698).

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

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

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

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

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

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

d) En l'espèce, il ressort clairement de ce qui précède que la formule procède à une "photographie" à un moment donné, ce qui a d'ailleurs été confirmé par le témoignage de . En d'autres termes, la fonction à prendre en compte est uniquement celle que l'employé exerçait au 1^{er} décembre 2008. En l'espèce il s'agit donc de la fonction de chef de projet en classes 25-28.

Par ailleurs, il apparaît que les fonctions de chargé de recherche et de chef de projet sont semblables mais pas identiques, ce que les témoins ,
et ont confirmé. Rien ne justifie de faire abstraction du fait qu'avant la bascule, les fonctions de chargé de recherche et chef de projet étaient semblables, mais bien distinctes, alors même qu'elles ont été basculées en une seule fonction après DECFO-SYSREM.

Il n'y a donc aucun élément qui permette de suivre l'argument de la demanderesse selon lequel il conviendrait de "fusionner" les deux anciennes fonctions et prendre en compte le salaire minimum de la classe 22 et le salaire maximum de la classe 28 afin de calculer l'échelon qui lui serait applicable. L'argument de la demanderesse tendant à une application de la formule qui prendrait en compte la totalité de l'amplitude de progression doit ainsi être rejeté et le calcul effectué comme suit :

$$\left(\frac{89'386 - 80'305}{132'601 - 80'305} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 2.38, \text{ arrondi au plus près, soit l'échelon 2}$$

Il résulte de ce calcul que l'échelon de la demanderesse a été calculé conformément à la lettre de l'article 4 ANPS et qu'elle ne peut dès lors se prévaloir de l'échelon 4.

IV. a) La demanderesse soutient que le résultat de l'application de la formule ne tient pas suffisamment compte de son expérience et de son ancienneté. En premier lieu, elle allègue à ce propos qu'elle serait victime d'une inégalité de traitement, dès lors qu'une de ses collègues (n° de salariée 1851130) bénéficie du même traitement qu'elle, soit niveau 12, échelon 2, alors que celle-ci occupait avant la bascule la fonction de chargée de recherche (et non pas cheffe de projet comme la demanderesse). La demanderesse estime ainsi avoir été désavantagée car la promotion qui lui a été accordée le 29 novembre 2006, avec effet au 1^{er} janvier 2007, lui aurait été "retirée" au moment de la bascule DECFO-SYSREM.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de

fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent 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).

Une différence de salaire entre deux statisticiens ayant les mêmes responsabilités doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, comme le défendeur l'a justement plaidé, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés en matière d'égalité de traitement. Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe de la rémunération égale en matière de travail ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs.

c) Le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de rappeler que la nouvelle classification des fonctions avait notamment pour but de corriger les grandes différences qui existaient au sein de la fonction publique (jugement du 15 mars 2011 dans la cause P. c/Etat de Vaud, TD09.007014). L'un des principaux buts était d'aboutir à un traitement salarial plus uniforme à moyen terme. En effet, l'uniformité ne peut pas être réalisée immédiatement, compte tenu de la nécessité de

préserver les droits acquis. Dès lors, tout changement présuppose une certaine période d'adaptation pour parvenir au but recherché par le nouveau système. En l'occurrence, pour parvenir à l'uniformité, le défendeur disposait de deux alternatives: augmenter le salaire de certains collaborateurs ou diminuer celui d'autres. En l'espèce, il a choisi de favoriser les collaborateurs désavantagés par l'ancien système, tout en maintenant les avantages de ceux qui bénéficiaient d'un traitement salarial plus intéressant.

La demanderesse compare en premier lieu sa situation avec celle d'une de ses collègues (n° de salariée) qui a été engagée en décembre 2007 en tant que chargée de recherche et qui a été colloquée au moment de la bascule en tant que statisticienne dans la fonction 163 au niveau 12, échelon 2. Le calcul de l'échelon de cette dernière s'est basé sur la situation au 1^{er} décembre 2008, soit sur sa rémunération en classes 22-25 en tant que chargée de recherche. Sa situation n'est donc pas comparable avec celle de la demanderesse qui était colloquée en tant que chef de projet (classes 25-28) au 1^{er} décembre 2008 et percevait de ce fait un salaire supérieur à cette dernière. Certes, cette collègue a été également colloquée en classe 12 au moment la bascule DECFO-SYSREM, ce qui peut engendrer un sentiment d'inégalité chez la demanderesse. Toutefois, il faut retenir que, les situations étaient dissemblables avant la bascule. Partant, on ne peut retenir en l'espèce une inégalité de traitement.

En second lieu, la demanderesse compare sa situation avec une autre de ses collègues (n° de salariée) qui a été engagée en 2008 directement en tant que cheffe de projet de recherche et qui a été colloquée dans la chaîne 163, niveau 12, échelon 1 au moment de la bascule DECFO-SYSREM. La demanderesse semble en fait invoquer que cette collègue aurait aussi souffert d'une inégalité de traitement. Or, au vu de la formule du calcul de l'échelon, il semble cohérent que cette collègue de la demanderesse bénéficie d'un tel échelon étant donné qu'elle a exercé cette fonction pendant une année avant la bascule tandis que la demanderesse, promue avec effet au 1^{er} janvier 2007, a exercé cette activité pendant deux ans préalablement à la bascule. Il apparaît donc cohérent que la demanderesse bénéficie d'un échelon supérieur à cette collègue.

d) Au surplus, il convient de rappeler que la demanderesse n'a pas subi de diminution de son salaire lors du passage à DECFO-SYSREM. Au contraire, elle

a même perçu un rattrapage total de l'ordre de fr. 6'712.-. Elle a par ailleurs, comme déjà relevé ci-dessus, bénéficié d'un salaire supérieur pendant deux ans par rapport à sa collègue (n° de salariée) et ainsi pu bénéficier de sa promotion. Certes, la demanderesse semble avoir le sentiment que la promotion qui lui avait été accordée avant DECFO-SYSREM a été "effacée" avec la bascule DECFO-SYSREM, mais il faut retenir que c'est l'ensemble de la fonction de statisticien qui a été réévaluée vers le haut et ce au bénéfice de tous les collaborateurs. De plus, le fait que la demanderesse ne puisse atteindre l'échelon 26 est inopérant, aucune disposition ne prévoyant le droit pour les collaborateurs de l'Etat de Vaud d'atteindre l'échelon maximal de leur fonction.

e) S'il est incontestable que la formule instituée par l'article 4 ANPS puisse induire des différences, celles-ci ne sont toutefois pas suffisamment importantes dans le cas d'espèce pour engendrer une inégalité de traitement. Ce grief doit par conséquent être rejeté.

V. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre la demanderesse et ses collègues est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire, soit d'examiner si le traitement identique appliqué lors de la bascule DECFO-SYSREM est tolérable.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Par ailleurs, rappelons que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) Le fait d'appliquer la même formule mathématique à l'ensemble du personnel de l'Etat de Vaud n'apparaît clairement pas insoutenable au Tribunal de céans dans le cadre du pouvoir d'appréciation restreint dont il jouit. Quand bien même la collocation actuelle de certains statisticiens pourrait paraître plus intéressante que celle de la demanderesse, il n'en demeure pas moins que cette dernière a bénéficié d'une meilleure rémunération sous l'égide de l'ancien système à la suite de sa promotion. La situation tend ainsi à s'équilibrer de par le passage dans le nouveau système. Il n'est dès lors pas manifestement insoutenable que la demanderesse bénéficie d'un échelon 2 en lieu et place de l'échelon 4 revendiqué, eu égard au large pouvoir d'appréciation dont jouissent les autorités cantonales.

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

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

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

VI. a) La demanderesse invoque également une violation du principe de la bonne foi. Elle affirme à l'appui de ce grief que la promotion qui lui a été accordée le 29 novembre 2006 avec effet au 1^{er} janvier 2007 lui a été "retirée" au moment de la bascule DECFO-SYSREM puisqu'une de ses collègues (n° de salariée , anciennement chargée de recherche, a bénéficié du même traitement salarial qu'elle lors de la bascule.

A cet égard, le défendeur prétend que la demanderesse aurait dû recourir contre la promotion dont elle a bénéficié le 1^{er} janvier 2007.

Le Tribunal de céans ne saurait retenir l'argumentation du défendeur. On ne pouvait en effet raisonnablement attendre de bonne foi que la demanderesse s'oppose à sa promotion, ce d'autant plus qu'elle n'avait à l'époque, soit avant l'entrée en vigueur de DECFO-SYSREM, aucun motif de le faire. La demanderesse ignorait en effet à ce moment-là que le système de rémunération des fonctions de l'Etat de Vaud allait subir une telle modification.

Il convient donc d'examiner si la demanderesse peut se prévaloir d'une violation du principe de la bonne foi.

b) Le Tribunal fédéral, dans un arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008, non publié, admet que *"les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications (ATF 134 I 23 consid. 7.5 p. 39 et les arrêts cités). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 134 I 23 consid. 7.1 p. 35/36 et les arrêts cités). Ils peuvent être supprimés à la condition qu'un intérêt public suffisant justifie cette mesure et qu'une pleine indemnisation soit garantie (ATF 119 la 154 consid. 5c p. 161/162 et les références citées). Le principe de la bonne foi ne fait pas davantage obstacle à une modification de la loi lorsque celle-ci repose sur des motifs sérieux et objectifs. Une violation de ce principe n'entre en considération que si le législateur a donné des assurances précises que la loi ne serait pas modifiée ou qu'elle serait maintenue telle quelle pendant un certain temps, fondant ainsi un droit acquis (cf. ATF 130 I 26 consid. 8.1; arrêt 2P.349/2005 du 14 août 2006 consid. 3.2 in RtiD 2007 I p. 18 et les arrêts cités)."*

c) En l'espèce, aucune loi ne fixe de manière définitive la situation des statisticiens; ils sont ainsi, à l'instar de tous les collaborateurs de l'Etat de Vaud, susceptibles de voir leur situation modifiée. Par ailleurs, il convient de rappeler que la fonction de la demanderesse a été revalorisée lors de la bascule. Cette dernière est en effet passée d'un salaire annuel de fr. 80'447.- à un salaire de fr. 83'885.- en 2008. Le salaire-cible au taux d'activité de 90% de la demanderesse étant de fr. 87'159.-, la demanderesse touchera un rattrapage total de fr. 6'712.-, y compris le rattrapage d'un montant de fr. 3'438.- pour l'année 2008.

En outre, la demanderesse n'a pas démontré que le défendeur lui aurait donné des assurances précises quant au fait que la loi ne serait pas modifiée. En introduisant DECFO-SYSREM, le défendeur a poursuivi un objectif légitime qui était de *"mettre en place un système de classification des fonctions plus transparent, plus simple et plus équitable que le précédent"* (Rapport méthodologique, p. 7). La modification du système de classification des fonctions, partant des lois qui l'instituent, reposait ainsi sur des motifs sérieux et objectifs.

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

VII. a) En dernier lieu, la demanderesse allègue que l'Etat de Vaud a porté atteinte à sa personnalité. A cet effet, elle allègue que les articles 328 CO et 5 alinéa 3 LPers-VD ont été violés.

b) L'employeur est tenu, selon l'art. 328 CO, de protéger et respecter dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation a été reprise à l'article 5 alinéa 3 de la LPers-VD ; le Conseil d'Etat doit ainsi prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs.

c) En l'espèce, les conditions d'une atteinte à la personnalité ne sont pas réalisées, en raison du fait qu'aucune violation des obligations prévues à l'art. 5 alinéa 3 LPers-VD n'a pu être constatée par le Tribunal de céans sur la base de l'instruction de la présente cause. En effet, la demanderesse n'a démontré d'aucune

manière qu'elle aurait subi une atteinte à sa personnalité du fait du comportement de son employeur.

En conséquence, ce grief doit également être écarté.

VIII. a) A la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit ainsi être déboutée de toutes ses conclusions.

b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'775.- pour la demanderesse et à fr. 1'275.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers; 154, 180 al 1 et 3, 181 al. 1 et 183 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demanderesse:

Dépôt de la demande:	500 fr.
Audiences préliminaires:	500 fr.
Audience de jugement:	750 fr.
Audition d'un témoin:	25 fr.

Défendeur:

Audiences préliminaires:	500 fr.
Audience de jugement:	750 fr.
Audition d'un témoin:	25 fr.

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr 1'275.- en remboursement de ses frais de justice.

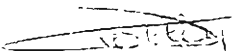
Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par dans sa demande du 5 mars 2009, telles que complétées lors de l'audience du 2 octobre 2012 ainsi que par courrier de son conseil du 4 octobre 2012, sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'775.- (mille sept cent septante-cinq francs) pour ; et à fr. 1'275.- (mille deux cent septante-cinq francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 1'275.- (mille deux cent septante-cinq 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

Les motifs du jugement rendu le 10 janvier 2013 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.

