

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 24 janvier 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 8 novembre 2011, 30 et 31 octobre 2012 et 22 janvier 2013

Présidente : Mme Juliette Perrin, v.-p.

Assesseurs : MM. François Delaquis et Doru Trandafir

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 22 janvier 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après: la demanderesse) est engagée par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de conseillère en orientation scolaire et professionnelle. Elle exerce cette activité au sein de l'établissement scolaire de

Pour le surplus, la demanderesse n'a fourni aucun document ni aucune information supplémentaire la concernant au Tribunal de céans.

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 des dites 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 : Conseiller-ère en orientation scolaire et professionnelle

Chaîne : 191

Niveau : 10

**Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 78088.-
maximum : 113227.-**

Votre situation salariale

▪ **Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 60%**

Votre rétribution actuelle:

▪ **Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 57266.-**

▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s).....	0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération.....	57266.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon.....	7
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08.....	57266.-

➤ Votre salaire est supérieur au salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible).

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Pour l'année 2009, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.
- Des annuités vous seront versées jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre nouvelle fonction.

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 « conseiller-ère en orientation scolaire et professionnelle », correspondant à la chaîne 191 de la grille des fonctions, niveau 10.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, la demanderesse était en classes 23-26 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 95'444.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de Conseillère en orientation A, à savoir fr. 57'266.- pour le taux d'activité de 60% effectué par cette dernière.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, la demanderesse a été colloquée au niveau 10, échelon 7 de la chaîne 191. Son revenu annuel après la bascule était alors identique au précédent.

4. La demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 9 février 2009, en concluant à l'attribution de l'emploi-type de « psychologue en orientation » proposé par l'Association vaudoise des conseillers en orientation (AVCO) (I) et à une collocation en chaîne 192 (II), niveau 12 (III).

5. a) Le 11 novembre 2009, le Conseil d'Etat a pris la décision de répartir les conseillers en orientation scolaire et professionnelle sur les niveaux 10 et 11 en fonction de trois critères, selon décision produite ci-après:



DECISION DU CONSEIL D'ETAT

Séance du 11 novembre 2009

Présidence de M. Pascal Broulis, président

Sur proposition du DFIRE

LE CONSEIL D'ETAT DECIDE :

Nouvelle politique salariale – Révérification du niveau des postes des conseiller-ère-s en orientation scolaire et professionnelle

1. d'adopter les nouvelles collocations résumées dans le tableau ci-dessous :

Emploi-type	Nouvelle collocation proposée	Nbre de postes concernés	Remarques
Conseiller-ère en OSP	Chaîne 191 – Niveau 10 Chaîne 191 – Niveau 11	21 62	Répartition en fonction des critères définis sous point 2 de la présente décision
Responsable de prestations en OSP	Chaîne 362 – Niveau 12	3	Nécessité d'avoir un niveau d'écart avec les conseiller-ère-s OSP
Conseiller-ère en personnel	Chaîne 202* – Niveau 10A Chaîne 202* – Niveau 10	Effectif évolué compte tenu de la situation économique	<u>Niveau 10</u> : avec brevet fédéral de « Conseiller-ère en personnel » <u>Niveau 10A</u> : sans brevet fédéral ou brevet en cours d'obtention
Conseiller-ère en personnel, chef-fe de groupe	Chaîne 212 – Niveau 11		Nécessité d'avoir un niveau d'écart avec les conseiller-ère-s en personnel
Chef-fe d'un ORP	Chaîne 203* – Niveaux 11, 12 et 13		Nécessité d'avoir en principe un niveau d'écart avec les conseiller-ère-s en personnel, chef-fe-s de groupe (et les responsables des prestations OSP pour les chef-fe-s ORP qui ont de la conduite dépassant 12 personnes)

* Collocations provisoires en attendant respectivement la création des fonctions 21110A, 21110 et 21213 selon le dispositif réglementaire prévu en la matière.

2. de valider le principe selon lequel les conseiller-ère-s OSP colloqué-e-s dans le niveau 10 peuvent être enclassés dans le niveau 11 si ils/elles répondent cumulativement aux critères mentionnés dans le tableau ci-après :

Conseiller-ère en orientation scolaire et professionnelle	
Niveau 10	Niveau 11
Formation	

↳ Master	↳ Master ↳ Formations complémentaires pertinentes pour l'exercice de la fonction (ex. MAS en gestion des ressources humaines et des carrières, MAS en Interculturalité, DESS Comco, formation cognitivo-comportementaliste, etc.)
Expérience/Capacités requises (à partir de 6 ans minimum)	
Ces capacités exigées en 11 sont déjà évaluées en 10 en termes de potentiel, c'est-à-dire en termes d'opportunité (capacité) pour le collaborateur d'occuper un poste de niveau 11	↳ Travail autonome ↳ Connaissances approfondies du réseau socio-économique et partenaires clés à la prise en charge du public ↳ Appréhension de situations personnelles complexes
Cahier des charges	
↳ Conseil à la clientèle davantage axé sur les problématiques de méthode de travail	↳ Encadrement/formation de pairs ou stagiaires ↳ Traitement des situations personnelles complexes ↳ Animation/création d'ateliers auprès de pairs/partenaires/publics cibles ↳ Création d'outils spécifiques pour les pairs et publics cibles ↳ Gestion de projets (ex. enquête sur les débouchés des diplômés, mise en place de la structure d'orientation vers les mesures de la transition I, organisation de manifestations d'information, etc.) et/ou participations en qualité d'expert (ex. évaluation en réseau, groupes thématiques pluridisciplinaires – enseignants, direction d'établissements, partenaires sociaux, etc.)

- d'accepter que les responsables de prestations en OSP en niveau 12 (3 postes au total) soient colloqués dans la chaîne 362 « Profil expert » ;
- d'admettre que les coûts résultant du chiffre 1 entrent dans le périmètre des CHF 80 millions prévus pour le financement de la bascule, respectivement sont imputés sur les 10 millions distribués en 2010 ;
- de charger la DCERH d'informer les syndicats et associations du personnel de la présente décision du Conseil d'Etat ;
- d'accepter le projet de réponse au courrier de la FSF du 20 octobre 2008 figurant à l'annexe 8.

b) Le Conseil d'Etat a complété la décision du 11 novembre 2009 par une seconde, reproduite ci-dessous, datée du 23 mars 2011, qui avait pour objectif de colloquer certains employés de ce secteur d'activité au niveau 11.



DECISION DU CONSEIL D'ETAT

Séance du 23 mars 2011

Présidence de M. Pascal Broulls, président

Sur proposition du DFIRE

LE CONSEIL D'ETAT DECIDE :

1. d'admettre que cette décision remplace celle adoptée par le Conseil d'Etat le 26 janvier 2011 qui était incomplète en raison de l'absence de plusieurs personnes devant y figurer ;
2. d'admettre de déroger à la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009 en colloquant les Conseiller-ère-s en orientation suivants au niveau 11. Toutes les personnes concernées, figurant ci-dessous, occupent un poste de niveau 11 :

3. d'admettre de déroger à la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009 en acceptant la revalorisation au niveau 11 à titre individuel de 13 Conseiller-ère-s en orientation scolaire et professionnelle (SESAF), figurant dans la présente PCE, occupant un poste au niveau 10, afin de reconnaître leurs nombreuses d'années d'expériences (entre 18 et 32 années) au 01.12.2008. Les personnes concernées sont :

N°	NOM	Prénoms	Adresse	Poste	Niveau

4. pour le surplus, la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009 est confirmée.

6. Une audience préliminaire s'est tenue le 8 novembre 2011, au cours de laquelle la demanderesse a modifié ses conclusions II et III ci-dessus, en ce sens qu'elle voulait désormais être colloquée en chaîne 191, niveau 11.

Le défendeur a, pour sa part, conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

7. a) Le Tribunal de céans a tenu le 30 octobre 2012 une première audience d'instruction lors de laquelle la demanderesse a conclu de manière subsidiaire comme suit : « *dire qu'après dix-huit ans d'ancienneté, la demanderesse sera affectée en classe 11, chaîne 191 pour le poste de conseillère en orientation scolaire et professionnelle* ».

Le défendeur a également conclu au rejet de la conclusion subsidiaire susmentionnée.

b) Lors de cette audience, les témoins et : ont été entendues. Leurs propos sont repris en substance ci-après.

ba) a été réengagée durant l'année 2002 par l'Etat de Vaud, après une pause de dix ans, en tant que conseillère en orientation à Elle a indiqué avoir changé de population en 2008 en étant engagée au sein de l'unité Start'up.

S'agissant plus particulièrement de sa formation, a déclaré être au bénéfice d'une licence universitaire en psychologie, mention orientation. Elle n'a pas accompli d'autre formation hormis deux à trois cours de perfectionnement en emploi par année.

a encore précisé avoir été colloquée au niveau 10 au moment de la bascule DECFO-SYSREM, puis en classe 11 avec effet rétroactif quelque deux ans plus tard. Elle était en classe 26 lors de son arrivée à l'unité Start'up, comme elle l'était d'ailleurs, selon ses souvenirs, à son poste précédent au sein de la scolarité obligatoire.

Selon ce témoin, il n'y a pas de différence de compétences entre un conseiller en orientation à l'unité Start'up et un conseiller affecté à un établissement scolaire. Elle a ainsi indiqué avoir utilisé celles acquises pendant son expérience précédente. Ce qui a été le plus utile, selon elle, était le fait d'avoir déjà eu des situations complexes avec des élèves scolarisés, notamment au niveau de leur famille. Elle a, à ce propos, déclaré que la pénibilité était à son sens plus grande au niveau de l'école obligatoire que dans l'unité Start'up en matière de stress, charge de

travail et organisation dudit travail. Ainsi, la situation ne serait pas comparable entre l'exercice de cette fonction dans trois établissements scolaires avec environ 600 élèves à charge et celle où il n'y a plus que 45 personnes sur une année (5-6 jeunes au niveau scolarité obligatoire, 3-4 jeunes de niveau gymnase et les 35 restants de la post-scolarité). Le temps consacré à chacun est, toujours selon ce témoin, différent, de même que les tâches. [redacted] a précisé qu'au sein de l'unité Start'up, elle était amenée, pour la moitié des cas suivis, à travailler en réseau avec des psychologues, des structures diverses qui accueillent des personnes et des écoles. Elle a expliqué toutefois que cela était également le cas lorsqu'elle oeuvrait dans les établissements de scolarité obligatoire quelques fois par année. Le témoin a toutefois admis que les cas « Start'up » étaient des cas difficiles, mais elle a estimé n'en avoir pas plus que dans le cadre de son activité à l'école obligatoire où il y avait également d'autres mesures de soutien.

[redacted] a également expliqué les trois critères de différenciation entre les niveaux 10 et 11 établis par décision du Conseil d'Etat à savoir : le niveau de formation, les années d'expérience et le cahier des charges. Elle a indiqué premièrement ne pas remplir le critère de la formation puisque non titulaire d'un MAS ou DESS, deuxièmement remplir le critère de l'expérience, et enfin que le critère du cahier des charges était à son sens arbitraire. Le témoin a encore précisé avoir compris que certaines de ses collègues ont été promues uniquement en raison de leurs 18 années d'expérience et qu'il s'agissait d'une décision ponctuelle. Selon elle, la décision relative aux critères signifiait que toute nouvelle personne engagée devait satisfaire à ces trois exigences pour bénéficier d'un niveau 11.

bb) [redacted] conseillère en orientation, a déclaré avoir obtenu sa licence en psychologie en 1986, puis avoir été engagée en tant que conseillère en orientation à [redacted] dès août 1987. A l'époque, elle voyait des personnes de tous niveaux. Avec la spécialisation intervenue en 2005, elle a précisé ne s'occuper plus que de l'école obligatoire. Ce témoin a indiqué avoir été colloquée au niveau 10 à la bascule, puis avoir été promue au niveau 11 en 2009 en raison de ses années d'expérience. Elle a été informée de cette nouvelle classification par une présentation de [redacted] à tous les collègues, qui a expliqué que cela était uniquement lié à l'expérience et non aux compétences retenues. Cette promotion a eu, selon ce témoin, une influence minime sur son salaire car elle était déjà au maximum de sa classe. [redacted] a précisé qu'il était clair pour elle

que cette bascule au niveau 11 était exceptionnelle et qu'elle ne s'appliquerait plus dans le futur à tous les collaborateurs avec 18 années d'expérience.

S'agissant plus particulièrement de son activité professionnelle, ce témoin a déclaré avoir le même type d'activité que la demanderesse, soit notamment la gestion des cellules trimestrielles d'insertion d'une durée, par cellule, d'une demi-journée avec les représentants de l'école (doyens et enseignants) et un travail sur l'insertion. Selon les explications fournies par ce témoin, chacune de ces cellules a une fonction différente. Dans un premier temps, il s'agit de repérer les élèves à risque et de décider en collaboration avec le doyen des mesures à prendre. Puis, il faut identifier les élèves particulièrement à risque afin de les inscrire dans une structure de transition. Lors de la dernière cellule, l'idée est qu'aucun élève ne se retrouve sans solution à la fin de l'année. Pour tous ces élèves, un dossier est rempli pour les aider à entrer dans une de ces structures. Le témoin a constaté une évolution de sa fonction, car à l'heure actuelle les élèves sont très fortement encouragés à venir consulter les conseillers en orientation. Un autre pan important de son activité professionnelle concerne la mise en place de réseaux pour les élèves en difficulté. a toutefois précisé à ce propos qu'ils étaient parfois mis en place directement par les écoles, mais que les conseillers en orientation y étaient sollicités comme partenaire.

Au niveau de la proportion des cas qui lui sont soumis, ce témoin a expliqué qu'il y avait presque tous les élèves des classes d'accueil ou de développement, environ 1/3 des élèves dans la filière VSO et quelques cas dans la filière VSG. Elle a toutefois précisé qu'il y n'a pas de classe d'accueil dans l'établissement où elle travaille et que le suivi des étudiants se fait essentiellement sur la 8^{ème} et la 9^{ème} année, soit 28 classes pour un taux d'activité de 60%. Elle pouvait soumettre environ un ou deux élèves avec des difficultés scolaires, mais jugés capables de suivre une formation initiale par apprentissage ou formation en vue de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), et de ce fait pas forcément les cas les plus lourds, par classe, à l'unité Start'up. Elle était responsable en conséquence du suivi des autres situations. Ce témoin considère, au vu de ce qui précède, que les conseillers en orientation au sein de l'unité Start'up effectuent les mêmes tâches que ceux exerçant dans le milieu scolaire, et ont plus de temps pour traiter chaque cas.

Ce témoin a enfin déclaré avoir cinq semaines de vacances par année mais qu'il était possible de travailler plus en période de cours afin de compenser ce temps pendant les vacances scolaires. Durant ces dernières, a précisé ne pas être au sein de l'établissement scolaire.

bc) ; conseillère en orientation, a déclaré avoir obtenu une licence en psychologie clinique de l'UNIL, en octobre 2004, puis avoir complété sa formation par des cours de master en psychologie du conseil et de l'orientation sanctionnés par des examens. Ce témoin a toutefois précisé ne pas détenir la mention OSP, faute de ne pas avoir refait de mémoire.

S'agissant de son parcours professionnel, le témoin a indiqué avoir commencé à travailler au mois d'octobre 2008 en tant que conseillère en orientation au Centre d'orientation scolaire et professionnelle (ci-après: OSP) de , en remplacement de la demanderesse. En janvier 2010, elle a déclaré avoir été engagée à un poste pour la transition (comprenant Start'up, le centre de bilan et de compétence (CB-O), et le case management), soit pour une population de 15-25 ans sans solution à la suite de leur scolarité obligatoire.

a également précisé avoir été colloqué en classe 10 au moment de la bascule, et avoir été colloquée en mai 2011 en classe 11 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010. Elle a précisé avoir compris que cette nouvelle classification était due à son cahier des charges.

S'agissant de son activité professionnelle, ce témoin a indiqué travailler au sein du CB-O et effectuer principalement, dans ce cadre, des bilans d'aptitudes scolaires, un travail sur l'orientation et ensuite un bilan de personnalité. Un bilan standard dure, selon cette dernière, environ une dizaine d'heures. Les personnes qu'elle évalue sont amenées par le SPJ via les assistants sociaux, par le Centre social régional (CSR) ou par la Fondation vaudoise de probation. a ensuite comparé ses activités au sein de la scolarité obligatoire et respectivement de la transition. Il en ressort, à ses dires, qu'au niveau scolaire, la population était plus variée qu'en milieu dit de la transition, qu'elle devait plus connaître les filières de formations et qu'elle suivait les élèves sur deux, voire trois ans. Au niveau dit de la transition, la population est plus âgée, son intervention est ponctuelle et limitée à un nombre de séances, puis le dossier est transmis plus loin et elle a davantage affaire

à des problèmes d'ordres psychosociaux puisqu'il s'agit principalement de jeunes en rupture. Selon elle, la prise en charge est ainsi plus courte mais plus intense. Ce témoin a enfin déclaré qu'elle a fait appel, dans ces deux types de poste, à ses connaissances spécifiques liées à sa formation universitaire, et qu'elle pourrait faire le même travail avec un diplôme de psychologie, mention orientation.

c) Lors de la deuxième audience d'instruction du 31 octobre 2012, les témoins _____ et _____ ont été entendus. Leurs propos sont également repris, en substance, ci-après:

ca) _____, doyen de l'établissement scolaire de _____ établissement où œuvre la demanderesse, a déclaré s'occuper des séances d'informations effectuées par cette dernière au début de l'année scolaire, et collaborer avec elle au gré des cas d'élèves, notamment par le fait qu'elle assiste au conseil de classe et est présente à la conférence des maîtres de fin d'année. La demanderesse est aussi, selon ce dernier, en charge des cellules d'insertion. C'est toutefois l'autre doyen de l'établissement de _____ qui s'occupe de celles-ci avec la demanderesse. Il a d'ailleurs précisé à ce propos qu'elles avaient lieu quatre fois par an et qu'au début de l'année, il s'agissait d'établir une liste de tous les élèves qui pourraient potentiellement avoir des problèmes au cours de l'année. Ensuite, un travail était entrepris par la demanderesse et certains cas difficiles nécessitaient un suivi jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ce témoin a indiqué que le travail de la demanderesse avait évolué notamment en ce qui concerne l'ampleur de son travail ; il y avait ainsi plus de situations complexes à gérer qui nécessitaient la mise en place de réseaux. _____ a ensuite précisé qu'au sein de l'établissement de _____, la moitié des classes est composée de classes d'insertion, de développement et VSO, dans lesquelles la demanderesse doit s'occuper d'environ la moitié des élèves pour trouver une solution à la suite de leur parcours scolaire. Toujours selon ce témoin, le travail d'information, qui était le rôle premier du conseiller en orientation il y a environ une dizaine d'année, est complété par un tout autre volet et le travail s'intensifie au fur et à mesure de l'année scolaire. S'agissant de la difficulté du travail, _____ a précisé qu'ils avaient plus connaissance de cas avec des élèves présentant des difficultés psychologiques et/ou sociales nécessitant parfois l'intervention de structures externes comme le SPJ.

cb) _____, chef du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après: SESAF), a déclaré que selon les documents en sa possession, il y a actuellement 73 personnes occupant la fonction de conseillers en orientation scolaire et professionnelle (ci-après: COSP) au sein du SESAF. 41 personnes sont colloquées en classe 11 et donc 32 autres en classe 10, étant donné que dans cette fonction, il n'y a que des niveaux 10 ou 11. Pour donner ces chiffres, ce témoin s'est basé sur la Décision du Conseil d'Etat de mars 2011. Au moment de la bascule, le Conseil d'Etat a décidé que la collocation de tous les conseillers en orientation était en classe 10. Par la suite, des discussions notamment à la suite de pressions des partenaires sociaux, soit entre autre l'AVPO et la FSF puisque l'association susmentionnée en fait partie, ont eu lieu et il a été décidé qu'une révision des conditions de collocation serait étudiée pour l'ensemble des postes relatifs aux métiers de l'orientation (psychologues conseillers en orientation, psychologues, conseillers ORP), afin notamment d'établir une cohérence globale. Pour ce faire, un groupe de travail a été spécialement constitué, où chaque partenaire a été amené à décrire les charges des métiers concernés. C'est dans ce cadre, que les charges de chacun des conseillers en orientation ont été qualifiées, à tous les niveaux. Au final, la cohérence entre les services a été faite par le SPEV sur la base des indications reçues. La différenciation du cahier des charges entre les niveaux 10 et 11 a été établie parce que le Conseil d'Etat demandait de distinguer ces deux niveaux. Toutefois, selon ce témoin, le métier a un tronc commun très large. Une distinction a ainsi pu être faite parce qu'elle avait été demandée. Cette distinction a été basée sur la spécialisation et sur la problématique des publics concernés où une implication était plus importante du fait des difficultés que rencontraient ces personnes dans leurs parcours privés et professionnels. Ainsi, le nombre et la densité de ces interventions complexes ont justifié le différentiel. L'approche a été plutôt de regarder au niveau qualitatif le type de missions plutôt qu'au niveau quantitatif. Une des difficultés des COSP en scolarité obligatoire est le nombre de personnes à gérer. Pour les jeunes post scolarité obligatoire, la quasi totalité de ces dossiers sont prenants. Le SPEV a donc basé la différence entre les deux classes sur le pourcentage de situations complexes. En scolarité obligatoire et malgré l'importance des cellules d'insertion, le taux de situations complexes est faible, alors que sur des postes de transition, il n'y a pratiquement que des dossiers complexes. _____ a également précisé qu'à partir du moment où les COSP étaient classés en niveaux 10 et 11, il fallait choisir des critères de différenciation les plus pertinents, et c'est les plus pertinents, de ceux disponibles avec les données à

disposition, qui ont été retenus. Le témoin a précisé, à ce propos, que si le SPEV avait choisi de colloquer en classe 11 les postes ayant quelques situations complexes, même en pourcentage faible, tous les postes de COSP auraient été colloqués à ce niveau. Il n'y a toutefois, selon ce témoin, pas formellement de statistiques des cas complexes, mais un certain nombre d'informations sur le nombre de « clients » de ces prestations dans les différents secteurs sont disponibles et connues. Le pourcentage de chacune des activités était contenu dans les cahiers des charges utilisés pour la différenciation.

Dans le cadre de ces discussions, il a été décidé que les psychologues conseillers en orientation étaient colloqués en classes 10 et 11, et que la distinction entre les deux classes se ferait selon les trois critères cumulatifs du titre, de l'expérience et du cahier des charges. En 2009, le Conseil d'Etat a décidé également qu'une personne pouvait occuper un poste selon un cahier des charges qui justifierait un niveau 11, mais en ne bénéficiant que d'un niveau 10 faute de remplir cumulativement les deux autres critères. L'idée était alors que si cette personne venait à remplir les deux autres critères par la suite, elle passerait de plein droit en niveau 11. A ce moment-là, 21,4 ETP étaient des postes avec un cahier des charges permettant un niveau 11, ce qui représentait 32 dossiers de personnes. 29,85 ETP représentaient les cahiers des charges en 10, pour 41 personnes. Lorsque la mise en œuvre de cette décision a dû être entreprise, une discussion avec le SPEV et le SESAF a eu lieu, puis avec la Cheffe du département. Cette dernière estimait qu'il n'était pas correct que tout ce processus ait conduit à seulement dix personnes bénéficiant d'un niveau 11, comme c'était le cas avec une application stricte des critères. L'idée a donc été d'étendre les cas d'application du niveau 11, sur deux plans, d'abord concernant les personnes soumises à un cahier des charges de niveau 11, et ensuite pour les collaborateurs très expérimentés. D'où la décision du Conseil d'Etat de colloquer en classe 11, même sans qu'elles remplissent les deux autres critères, toutes les personnes avec un cahier des charges permettant le niveau 11, ainsi que les personnes avec une expérience de plus de 18 ans. Il s'agissait d'une collocation unique et ponctuelle, pour les cas qui se présentaient au moment de la décision. En résumé, tous les postes repourvus avec un niveau 11 pour le futur le seraient selon ces trois conditions cumulatives.

S'agissant des personnes avec plus de 18 ans d'expérience, le témoin a précisé qu'il s'agissait d'une reconnaissance de la part de l'Etat de Vaud. Cela

avait symboliquement un sens car financièrement pour ces personnes les conséquences étaient faibles voir inexistantes.

a également ajouté que les documents du groupe de travail mis sur pied pour évaluer la chaîne sont des documents préparatoires à une décision, et dans ce sens non soumis à publication. Toutes les informations qui ont parues nécessaires ont cependant été fournies (il fait notamment références à la pièce 9 du défendeur, soit le tableau récapitulant la description des activités spécifiques du cahier des charges des COSP établi conjointement par le SPEV et le SESAF). Il a précisé qu'il ne connaissait pas en détail la méthodologie DECFO-SYSREM, mais qu'il pouvait attester que le SPEV avait utilisé une partie de cette méthode et que les services avaient évoqué le contenu des activités concernées.

cc) , responsable de domaine au SPEV, a dans un premier temps expliqué la méthodologie de DECFO-SYSREM. Soit la mise en place de 5 groupe d'études (GET) organisés de manière thématifiée. Ces GET avaient pour mission d'évaluer les métiers de l'Administration cantonale vaudoise. Cette mesure empirique s'est faite sur la base de questionnaires distribués sur le terrain puis d'interviews des personnes y ayant répondu par des chargés de recherches formés à cet effet. Le service concerné a validé l'identité des personnes répondant aux questionnaires et sa hiérarchie a également été consultée. Il y a donc eu un travail de vérification de l'adéquation de la personne entendue fait en amont et en aval de l'entretien. De plus, dans chaque groupe de travail, il y avait des représentants du métier évalué. Ce témoin a toutefois ajouté, à ce propos, que lors de ces GET un procès-verbal des débats n'a pas été tenu.

Dans une vague d'évaluation, des personnes du haut, du bas de l'échelle et des « nouveaux métiers » ont été interrogée afin que l'entier de l'échelle de classification du moment soit balayé. C'est au total 289 études qui ont été menées en 7 vagues. Ce témoin a également précisé que le but était d'oublier la classification existante et de créer une nouvelle grille des fonctions. La méthode GFO, utilisée dans ce but, prévoit 17 critères. Au final ce sont donc 382 fonctions qui ont été créés et évaluées sur la base de ces 17 critères. Ainsi on ne peut modifier, selon lui, une notation sans revoir l'ensemble du système.

Au moment de la bascule, les cahiers des charges ont été basculés et un travail de cohérence a été mené au niveau de tous les services. Ainsi dans tout ce processus d'étude et de construction de la grille des fonctions, l'Etat ne s'est pas contenté du questionnaire. Ainsi, en sus de ce dernier, des travaux d'évaluation collective des critères, des discussions au sein des GET, des consensus puis l'examen des chefs de service dans le cadre de la bascule ont permis d'assurer la cohérence d'ensemble. Le but était d'enlever toute la subjectivité qui faisait partie intrinsèque de ce travail.

S'agissant plus particulièrement de la situation des conseillers en orientation scolaire et professionnelle, a précisé que la collocation de ces derniers avait été effectuée de la même manière que toutes les autres fonctions. Il se souvient à ce propos que les travaux de cohérence et de comparaison avait abouti à ce que les COSP soient colloqués au niveau 10, et uniquement en 10.

Toutefois, à l'issue de la bascule, dès le 5 décembre 2008, le Conseil d'Etat a annoncé que des travaux de vérification seraient conduits pour trois secteurs, dont celui des métiers de l'orientation scolaire et professionnelle. Ces travaux, comprenant le SESAF, le CHUV, l'UNIL et le SPEV, ont abouti à une décision de novembre 2009 présentant une nouvelle collocation sur les niveaux 10 et 11 avec, pour chacun des niveaux, des critères d'attribution. Ainsi la décision du Conseil d'Etat de revoir la collocation avait pour objectif de trouver les conditions pour colloquer les postes en classes 10 et 11, étant précisé qu'au départ tous ces cahiers des charges avaient été évalués de niveau 10. Au cours de ce processus, le SPEV a été attentif à ce que les critères cumulatifs de la décision ne soient pas antinomiques avec la méthodologie GFO ; d'où l'importance de l'aspect cumulatif des critères. Ainsi, comme l'a expliqué ce témoin, le seul critère de l'expérience serait contraire à la méthodologie, mais cumulé avec d'autres il peut justifier un niveau 11. La décision de novembre 2009 pose comme principe que pour être colloqué en classe 11, le titulaire du poste doit disposer d'un master et d'un MAS, d'une expérience d'au moins 5 ans et remplir un cahier des charges jugé spécifique. Selon le témoin, le Tableau récapitulatif la description des activités spécifiques du cahier des charges des COSP, établi conjointement par le SPEV et le SESAF (pièce 9 du défendeur), a pour objectif de valider ce qui peut entrer au titre d'activités spécifiques

pour former un cahier des charges spécifique et entrer dans les trois conditions cumulatives.

Il a encore précisé qu'une fois les critères définis pour les niveaux 10 et 11, il s'était avéré que peu de postes du SESAF entraient dans le niveau 11 en suivant à la lettre la décision de novembre 2009. Sous la pression des représentants du métier, le Conseil d'Etat a ainsi négocié et pris la décision « one shot » de mars 2011. Les critères relatifs à cette dernière sont purement nominatifs et sont, comme le rappelle ce témoin, issus d'une négociation. On peut ainsi, selon lui, les considérer comme hors système de la méthode GFO, alors que la pièce 9 susnommée est bien le résultat du système. Cette négociation s'apparente à ce qui a été décidé pour le cliquet.

Ce témoin a enfin précisé qu'il est cohérent selon la méthode GFO de ne colloquer les postes que selon les cahiers des charges. Une organisation ne peut être que basée sur des postes pour lesquels il va falloir décrire la mission et les tâches afférentes à ces missions. Il appartient ensuite à l'organisation de recruter des personnes dont le profil de compétences est en accord avec le profil attendu pour ce poste, et surtout pas l'inverse.

cd) conseiller en orientation et président de l'AVPO, a indiqué qu'il occupait cette dernière fonction depuis mai 2011 et qu'il n'a ainsi pas été associé aux négociations avec le Conseil d'Etat aboutissant à la décision de 2011. Ce témoin a ensuite expliqué les deux décisions du Conseil d'Etat. Selon lui, la responsabilité d'un stagiaire et notamment la position d'expert dans un réseau sont des compétences qui n'ont pas été prises en compte dans l'évaluation des fonctions entre les niveaux 10 et 11. Il avait également compris qu'au travers de ces décisions, les personnes, ayant la moitié de leur cahier des charges en activité de transition (niveau 11) représentant 30 % du temps de travail, verraient l'entier de leur cahier des charges « coloré » en 11. Ce témoin a également indiqué que les critères de classe 11 avaient été octroyés de manière exceptionnelle à la bascule. Il a ajouté qu'à l'heure actuelle, des conseillers en orientation étaient toutefois toujours engagés en classe 11 dans les secteurs de la transition et ce même s'ils ne remplissaient pas les conditions cumulatives requises dans la première décision du Conseil d'Etat. Ainsi, selon lui, une personne engagée à 50 % au SEMO et à 50 % à l'école obligatoire avait bénéficié d'un niveau 11 pour son activité au SEMO et

respectivement d'un niveau 10 pour sa seconde occupation alors même que ce n'était pas ce qui avait été indiqué lors de la présentation au niveau de la « coloration » du cahier des charges. a enfin déclaré que son association n'avait pas eu d'influence sur les critères de différenciation entre les niveaux 10 et 11. Il a déclaré croire à ce propos que l'ancien président de l'AVPO était présent lors de la présentation de la DCERH, mais comme cela s'était passé, selon lui, par le biais du SPEV, ce dernier service avait fait cette distinction de niveaux sans que le président de l'AVPO ait pu avoir de l'influence.

d) Une dernière audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 22 janvier 2013. Lors de celle-ci, le témoin y a été entendu. Ses propos sont repris, en substance, ci-après:

da) , conseiller en orientation, a indiqué avoir commencé à travailler en tant que psychologue conseiller en orientation à l'Etat de Vaud le 15 août 2011. Il bénéficie à l'heure actuelle de deux contrats ; le premier à 60% en classe 11 pour son activité au SEMO et le second à 40% pour son activité en école obligatoire (comprenant les niveaux VSO, VSG et VSB) en classe 10. Ce témoin a déclaré ne pas connaître les raisons de sa collocation sur deux niveaux. On lui a toutefois indiqué, lors de son engagement, que son contrat à 60 % concernait une population plus difficile.

S'agissant plus précisément de son activité professionnelle, a déclaré que les populations étaient différentes mais qu'au niveau de son engagement auprès de chaque jeune l'implication était identique. Il avait ainsi, selon lui, des situations complexes à gérer aussi bien en école obligatoire qu'au SEMO. Pour certains cas en école obligatoire, ce témoin a précisé qu'il les voyait fréquemment et, de ce fait, investissait plus de temps que pour certains cas du SEMO, vu que cette dernière structure comprenait d'autres intervenants. Ce témoin a également ajouté qu'il était présent en école obligatoire depuis le début de l'année scolaire et jusqu'à la fin de cette dernière tandis qu'il intervenait au SEMO sur demande, soit en général trois fois (anamnèse, testing et restitution). Selon ses dires, il était le seul intervenant en école obligatoire pour l'orientation tandis qu'au SEMO, il était un intervenant parmi d'autres. Il a enfin précisé qu'il y avait des jeunes au SEMO avec qui il travaillait déjà à l'école, de sorte que leurs cas n'étaient pour lui que les mêmes situations qui perduraient.

e) La demanderesse a confirmé, lors de cette même audience, les conclusions prises lors de l'audience préliminaire du 8 novembre 2011 telles que complétées au cours de l'audience d'instruction du 30 octobre 2012.

Le défendeur y a notamment produit, sous bordereau, un tableau récapitulatif des nouveaux engagements dès le 23 mars 2011. Il a, pour le surplus, conclu, en plaidoirie, au rejet des conclusions prises par cette dernière.

f) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 24 janvier 2013. Le défendeur, par l'intermédiaire de son conseil, ainsi que la demanderesse, également par l'intermédiaire de son conseil, en ont requis la motivation par courrier des, respectivement, 25 janvier 2013 et 28 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 conseillère en orientation. 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 cette dernière pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 9 février 2009, telles que précisées lors des audiences des 8 novembre 2011 et 30 octobre 2012.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par la demanderesse ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil 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) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

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 du niveau qui a été attribué à sa fonction au moment de la bascule DECFO-SYSREM – 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, dans un premier temps, à fr. 259'295.- 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 9 février 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de _____ 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 le niveau 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) La demanderesse conclut en premier lieu à ce qu'il lui soit attribué l'emploi-type proposé par l'AVPO.

b) Comme l'a déjà rappelé le Tribunal de céans dans sa décision du 24 janvier 2011 dans la cause Z. / Etat de Vaud (TD09.007013), la fiche emploi-type n'est pas un cahier des charges, mais sert uniquement à décrire le métier et à énoncer ce qui est attendu de manière générale. Elle ne peut donc pas être utilisée pour colloquer le poste, ni pour déterminer le niveau de celui-ci.

De plus, en vertu de l'article 23 alinéa 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat a la compétence de définir les fonctions et de les évaluer. Le Tribunal de céans ne saurait s'arroger, au vu de ce qui précède, une telle compétence afin de définir le poste exercée par la demanderesse. La conclusion de cette dernière doit ainsi être rejetée.

IV. a) La demanderesse allègue, dans un deuxième temps, qu'elle serait victime d'une inégalité de traitement par rapport à ses collègues colloqués au niveau 11.

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). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant 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 le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c) étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, 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 également 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).

c) Il convient d'examiner, à titre liminaire, les décisions du Conseil d'Etat des 11 novembre 2009 et respectivement 23 mars 2011.

Comme évoqué précédemment, le Conseil d'Etat a la compétence en vertu de l'article 24 LPers-VD d'arrêter l'échelle des salaires et notamment de définir les fonctions et de les évaluer.

Usant de cette prérogative, il a adoptée les deux décisions précitées notamment à la suite de négociations avec l'AVPO et d'autres partenaires sociaux. Ainsi, comme l'a clairement exposé le témoin la fonction de conseiller en orientation scolaire et professionnelle a été évaluée au moment de la bascule DECFO-SYSREM de niveau 10. A la suite de pressions de ces partenaires sociaux, la classification de cette fonction a été réévaluée et a abouti à la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009, instaurant trois critères cumulatifs permettant aux conseillers en orientation scolaire et professionnelle de bénéficier du niveau 11. Ces trois critères, soit la différence de cahier des charges, la formation spécifique et l'expérience sont des motifs objectifs permettant de justifier un traitement différent. Dès lors, la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009 n'est en elle-même pas constitutive d'une inégalité de traitement.

S'agissant de la décision du Conseil d'Etat du 23 mars 2011, le témoin a expliqué qu'au vu du nombre restreint de personnes pouvant bénéficier du niveau 11 en application des trois critères cumulatifs évoqués ci-dessus, le Conseil d'Etat a décidé de colloquer les personnes titulaires d'un cahier des charges spécifiques et celles au bénéfice d'une expérience de plus de 18 ans en niveau 11. Il s'agissait d'une décision unique, nominative et ponctuelle pour les cas qui se présentaient au moment de celle-ci, soit en d'autres termes d'une exception *ad personam*.

En l'espèce, la demanderesse ne peut se prévaloir d'une expérience de plus de 18 ans. De plus, son activité en tant que conseillère en orientation au sein de la scolarité obligatoire à été jugée de niveau 10, à l'instar de tous ses autres collègues exerçant dans ce secteur. Les situations de la demanderesse et de ses

collègues mis au bénéfice de la décision du Conseil d'Etat du 23 mars 2011 étant dissemblables, c'est à bon droit que le défendeur les a traitées de manière différente. Le grief de l'inégalité de traitement doit donc être rejeté sur ce point.

Il convient, à ce stade, de rejeter également la conclusion subsidiaire de la demanderesse tendant à la faire bénéficier d'un niveau 11 après 18 années d'expérience car il ressort clairement de ce qui précède qu'il s'agissait d'une mesure ponctuelle et applicable uniquement aux personnes mentionnées. Cette exception s'expliquait d'ailleurs notamment par le fait que ces personnes ne bénéficieraient pas, dans les faits, d'une rémunération substantiellement plus élevée, ce qui justifie d'autant plus le caractère unique de la décision les concernant.

d) La demanderesse compare également, à l'appui de ce grief, sa situation avec ses collègues nouvellement engagés au niveau 11, uniquement sur la base de leur cahier des charges, soit sans remplir les trois conditions prévues dans la décision du Conseil d'Etat du 11 novembre 2009.

Le défendeur a admis lors de l'audience du 23 janvier 2013 qu'il s'agissait d'erreurs lors de leur engagement, dues notamment à une mésinformation du personnel chargé d'établir les salaires. Il a par ailleurs documenté ces erreurs en produisant un tableau caviardé de tous les cas concernés. Selon ce dernier, trois collaborateurs faussement colloqués au niveau 11 sont engagés par contrats de durée déterminée. Leur classification sera ainsi rectifiée à l'échéance de ces derniers. Le défendeur a également précisé avoir pris les mesures nécessaires pour que ces erreurs ne se reproduisent plus.

Il convient, dans un premier temps, de rappeler que la situation de la demanderesse n'est pas semblable à un engagement postérieur à la bascule DECFO-SYSREM, de sorte qu'elle ne saurait se prévaloir de la situation d'un employé engagé dès le 1^{er} janvier 2009.

De plus et comme l'a d'ailleurs justement rappelé le défendeur, il n'y a pas d'égalité dans l'illégalité (ATF 122 II 446, consid. 4 et références citées, RDAF 1997 II 383, ATF 98 Ia 657). La demanderesse ne peut ainsi se prévaloir de cette erreur afin de bénéficier d'une collocation au niveau 11. Partant, ce grief doit également être rejeté.

V. a) La demanderesse soutient, en dernier lieu, que la distinction opérée sur la base du cahier des charges entre la collocation des conseillers en niveau 10 et 11 est arbitraire puisque elle ne reposerait sur aucun motif objectif.

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).

Il sied de préciser, à ce stade, que le Tribunal de céans n'est pas compétent pour juger de la pénibilité des différentes fonctions et la densité des interventions complexes soumises aux COSP, et ainsi déterminer le niveau des fonctions. De plus, les décisions prises par le Conseil d'Etat dans le cadre de ses compétences sont examinées avec retenue en vertu du large pouvoir d'appréciation dont dispose ce dernier.

Il ressort toutefois des témoignages de
et que même si la fonction de conseiller en orientation scolaire et professionnelle en école obligatoire et celle relative au post obligatoire font appel en grande partie aux mêmes compétences, les tâches effectuées sont différentes. Il y aurait ainsi plus de situations complexes au sein des programmes dits de transition car il s'agirait généralement de jeunes en rupture. La prise en charge serait également plus intense au niveau dit de transition qu'à celui de la scolarité obligatoire.

De plus, les cahiers des charges relatifs à ces deux secteurs d'activité ont été analysés par le SPEV en fonction de la méthode GFO, comme l'a d'ailleurs précisé le témoin ce qui a permis de définir, de manière aussi objective que possible, le critère de la pénibilité des situations rencontrées justifiant une différence de traitement.

Au vu de ce qui précède, il existe une ou des différences entre ces fonctions, de sorte que le grief d'arbitraire doit être rejeté sur ce point.

c) Il convient enfin d'examiner si la différence de traitement entre la demanderesse et ses collègues est acceptable, soit d'examiner si la distinction entre la collocation des conseillers en orientation scolaire et professionnelle aux niveaux 10 et 11 est tolérable.

Certes, la collocation des conseillers en orientation scolaire et professionnelle est devenue alambiquée à la suite des décisions prises par le Conseil d'Etat les 11 novembre 2009 et 23 mars 2011 au contraire du système prévu lors de la bascule où tous les conseillers en orientation étaient colloqués au niveau 10. Toutefois, le système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. C'est ainsi que les conseillers en orientation scolaire et professionnelle ont été colloqués aux niveaux 10 et 11. Au regard des fonctions mieux et moins bien classées, le fait de savoir qu'une partie de ces derniers, tels que la demanderesse, ont été colloqués au niveau 10 ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de colloquer la demanderesse au niveau 11 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'elle se prévaut de l'arbitraire. Ce grief doit en conséquence être rejeté.

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

b) Au vu du changement de conclusions intervenu, la valeur litigieuse de la cause doit être arrêtée à une valeur inférieure à fr. 250'000.- mais supérieure à fr. 100'000.-. Partant, les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'240.- pour la demanderesse et à fr. 2'580.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers ; 169 al. 1 et 3,

171 al. 1, 172 al. 1, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demanderesse:

Dépôt de la demande:	1'000 fr.
Audience préliminaire:	1'000 fr.
Audience de jugement: du 30.10.2012	1'000 fr.
Audience de jugement: du 31.10.2012	500 fr.
Audience de jugement: du 22.01.2013	500 fr.
Audition de six témoins:	240 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire:	250 fr.
Audience de jugement: du 30.10.2012	1'250 fr.
Audience de jugement: du 31.10.2012	500 fr.
Audience de jugement: du 22.01.2013	500 fr.
Audition de deux témoins:	80 fr.

Bien que le défendeur obtienne gain de cause, il n'a, pour des raisons d'équité, pas droit à l'allocation de dépens, ni au remboursement de ses frais de justice, au vu de la position peu claire qu'il a adoptée envers ses employés, dont la demanderesse.

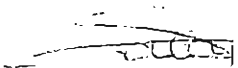
Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par _____ dans sa demande du 9 février 2009, telles que précisées lors des audiences du 8 novembre 2011 et 30 octobre 2012, sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'240.- (quatre mille deux cent quarante francs) pour _____ et à fr. 2'580.- (deux mille cinq cent quatre-vingt francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :


Juliette Perrin, v.-p.

La Greffière :


Sandy Gallay

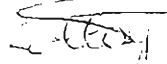
Du 28 Janv. 2013

Les motifs du jugement rendu le 24 janvier 2013 sont notifiés aux parties.

01 04 2013 ✓ 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:

