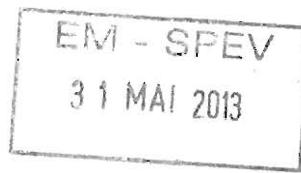




TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TD09.012630



JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE

le 20 février 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 28 février, 21 juin, 20 et 27 novembre 2012 et 12 février 2013

Président : M. David Parisod, v.-p.

Assesseurs : Mme Lucienne Girardbille et M. Mathieu Piguet

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 12 février 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après: le demandeur), né le a été engagé, par contrat du 3 mai 2005, en tant que responsable régional des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (ci-après: PPLS) pour la région (ci-après: par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur). Son salaire annuel en classes 25-29 s'élevait à fr. 105'581.-, treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 78%.

Le demandeur a exercé cette fonction à un taux d'activité de 90% jusqu'au 1^{er} août 2009, moment de sa retraite.

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, le demandeur 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 : **Responsable régional-e des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS)**

Chaîne : 193

Niveau : 13

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 100'865.-
maximum : 146'255.-

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).....	123'977.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s).....	0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération.....	123'977.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon.....	19
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)*.....	238.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08.....	124'215.-

- Vous avez atteint votre salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible)... 138'017.-
(pour une activité à 100%)

* 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.

Votre situation en 2009

- Vous bénéficiez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous percevez une annuité selon le nouveau système.

3. a) Le demandeur 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 fonction a été qualifiée de « responsable régional-e des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) », correspondant à la chaîne 193 de la grille des fonctions, niveau 13.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 25-29 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 137'752.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de chef d'office régional, à savoir fr. 123'977.- pour le taux d'activité de 90% effectué par ce dernier.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 13, échelon 19 de la chaîne 193. Son revenu annuel après la bascule était alors de fr. 124'215.-, soit son salaire antérieur à la bascule augmenté d'un rattrapage de fr. 238.-.

4. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 6 mars 2009, en indiquant que l'emploi qu'il réalisait effectivement ne correspondait pas au niveau de fonction 13 et requérant, de ce fait, un niveau de fonction 14.

A l'appui de cette dernière, il a notamment produit son cahier des charges, dans sa version au 1^{er} janvier 2008, ci-après:

	CAHIER DES CHARGES	Cadre*
--	---------------------------	--------

Version révisée du : 1^{er} Janvier 2008

Annule et remplace la version du : 1^{er} avril 2004

1. Identification du poste

Département :	DFJC	Service/Office :	SESAF/OPS
Dénomination du poste :	Responsable des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) de la région scolaire de Crenel	No du poste selon décision d'organisation :	150

2. Positionnement hiérarchique du poste

2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e : Chef/fe de l'Office de psychologie scolaire

2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés : Le personnel PPLS et administratif du Service PPLS régional

3. Titulaire

Nom et prénom : _____ Taux d'activité : 90 %
Fonction actuelle : Responsable régional

4. Mode de remplacement

- 4.1. Le/la titulaire remplace : Peut intervenir éventuellement en appui dans le cadre du remplacement du/de la responsable des prestations PPLS de la région ZXY.
dans les domaines suivants :
- 4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par : Un/e collaborateur/trice régional/e désigné/e (bénéficiant éventuellement d'un appui du/de la responsable PPLS de la région ZXY).
dans les domaines suivants :

5. Mission générale du poste / raison d'être

Assumer la responsabilité professionnelle et administrative des prestations PPLS d'une région scolaire.

Assurer la direction de l'ensemble du personnel du service.

Assurer l'octroi des prestations par les logopédistes indépendantes (selon Alogo du 5.12.2007)

6. Délégation de compétences

Pouvoirs particuliers	Engagement financier	Représentation
Assumer la responsabilité générale des prestations PPLS	Gestion des rubriques budgétaires attribuées Contrôle des salaires	Représenter les professions PPLS et l'Office de psychologie scolaire au sein de la région
Proposer l'engagement, respectivement le licenciement, du personnel de l'organisation régionale		

7. Exigences requises : en terme de savoir et de savoir-faire

Formation professionnelle ou académique	Expérience professionnelle (domaines et années)	Connaissances particulières (langues, permis de conduire, culture générale, etc.)
Formation d'une Haute Ecole (Université ou HES) en psychologie, psychomotricité ou logopédie	Pratique clinique de 8 ans en psychologie, psychomotricité ou logopédie avec des enfants, des adolescents et leur famille	Permis de conduire. Nécessité de conduire un véhicule privé dans le cadre professionnel.
Formation en matière de gestion ou/et de direction de personnel	Expérience en matière de gestion ou/et de direction de personnel	Expériences diverses hors cadre professionnel PPLS

8. Description du poste

N°	Exigences particulières	
1.	Assumer la responsabilité professionnelle des prestations PPLS	
2.	Diriger le personnel PPLS et celui de la plate-forme administrative et financière	
3.	Gérer la plate-forme administrative et financière	
4.	Garantir une collaboration et une coordination étendues, internes et externes à l'organisation PPLS	
5.	Mettre en œuvre l'évaluation des prestations PPLS et favoriser leur évolution	
6.	Garantir l'octroi des prestations par des logopédistes indépendantes	
N°	Exigences particulières	Temps moyen en %
1.	8.2. Activités/tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1)	
1.	<p>Garantir l'accès à des prestations PPLS de qualité</p> <p>Apporter une aide spécifique en matière de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire aux enfants, adolescents et leur famille</p> <p>Répondre aux demandes des enseignants, des directions et des autres partenaires de l'école dans la compréhension de situations d'enfants comme dans l'analyse de leur rôle propre</p> <p>Assurer une réflexion interdisciplinaire régulière, incluant des actions de prévention et de débriefing</p> <p>Déterminer, en interaction avec les collaborateurs du service, le cadre des prestations PPLS, tant sur le plan pratique que sur le plan déontologique</p> <p>Souligner et encourager les membres des équipes et, le cas échéant, les responsables d'équipe, dans leur travail, leurs projets et être garant du cadre de leurs interventions.</p>	
2.	<p>Gérer, en lien avec le collège de coordination, les procédures d'engagement des collaborateurs</p> <p>Assurer les suivis administratifs (contrats, cahiers des charges, mutations, horaires, maladie, congés, vacances) en respectant le cadre fixé par l'OPS. Déterminer les exigences en temps et type de travail à partir du cahier des charges</p> <p>Organiser l'accueil et l'accompagnement des nouveaux collaborateurs</p> <p>Mener les entretiens d'appreciation du personnel, clarifier les attentes réciproques, préciser le cahier des charges</p> <p>En cas d'insatisfaction ou de difficulté importante, assurer la mise en place de mesures de remédiation, de formation ou toute autre mesure utile. En cas d'insatisfaction répétée ou de faute grave, proposer d'enclencher la procédure de licenciement</p> <p>Evaluer et ajuster les éventuelles responsabilités et tâches déléguées</p> <p>Evaluer les formations utiles à l'ensemble du personnel (professionnels PPLS et administration) et mettre en place, les actions de formation idoines</p> <p>Encourager et organiser la formation continue et la supervision</p> <p>Recevoir et traiter les demandes de stage, en coordination avec les membres des équipes, le cas échéant, avec les responsables d'équipe ; proposer l'engagement des stagiaires en conformité avec les exigences du lieu de formation et du cadre cantonal</p> <p>Favoriser les actions liées à l'« appartenance identitaire » du service et des établissements scolaires : réflexions communes, conférences, débats, soirée annuelle, moments conviviaux, ...</p>	
3.	<p>Organiser le secrétariat régional</p> <p>Établir le suivi des finances et de la comptabilité générale</p> <p>Gérer le centre d'examen régional des graves difficultés d'élocution dans l'AI</p>	

4.	<p>Assurer une collaboration constructive des trois professions PPLS en veillant à donner à chaque corps professionnel son espace de travail</p> <p>Soulénir la réflexion interdisciplinaire, le cas échéant, arbitrer les choix professionnels</p> <p>Être garant du cadre éthique des interventions auprès des enfants, des familles et des autres acteurs de l'école</p> <p>Assurer une collaboration fonctionnelle avec le personnel administratif</p> <p>Évaluer régulièrement le cadre des collaborations mis en place</p> <p>Coordonner les liens avec les directions d'établissement scolaire et assurer les tâches fixées par le règlement</p> <p>Assurer l'information des parents (en dehors des prestations directes)</p> <p>Garder le lien avec l'OPS</p> <p>Participer à des groupes de travail appelés à se pencher sur des problématiques cantonales</p> <p>Collaborer avec les organismes partenaires ou ressources (secteur médical (notamment pédopsychiatrie), social, éducatif, enseignement spécialisé, ODES, SPJ, OSP, association, ...)</p> <p>Établir les liens, d'entente avec le collège de coordination, avec les communes ou les associations de communes</p> <p>Maintenir, dans le cadre cantonal, les liens utiles avec les lieux de formation des professionnels PPLS</p> <p>Assurer à tous les milieux concernés de la région une information sur les prestations, leur accès, la structure et le fonctionnement de l'organisation</p>
5.	<p>Assurer des liens étroits avec le collège de coordination : évaluer régulièrement les prestations, les collaborations, les moyens, en adéquation avec les besoins des enfants, des familles et des établissements scolaires</p> <p>Tenir compte des incidents critiques pour évaluer les fonctionnements</p> <p>Mettre en valeur les statistiques en tant que reflet des activités régionales</p> <p>Informier de l'activité les milieux concernés</p> <p>Promouvoir, par différentes formes, l'évaluation des prestations</p>
6.	<p>Délivrer les autorisations de bilan initial</p> <p>Octroyer le traitement ou la prolongation sur préavis d'une logopédiste</p> <p>Vérifier les factures y relatives</p> <p>Assurer la cohérence des prestations entre PPLS et indépendants</p>
	<p><i>8.3. Relations internes et externes au service</i></p> <p>Office de psychologie scolaire</p> <p>Directions scolaires, enseignants et autres acteurs scolaires</p> <p>Conseils d'établissement scolaire</p> <p>Autorités et administrations communales</p> <p>APE – section locale / régionale</p> <p>Personnels et organismes partenaires des secteurs pédagogique, médical, social, éducatif, ...</p> <p>Secteur pédagogique du SESAF</p> <p>Organisation régionale des infirmières scolaires</p> <p>Organisation régionale de l'orientation scolaire et professionnelle</p> <p>Lieux de formation des professions PPLS</p> <p>Médecins de la région, experts en matière de troubles du langage au sens des dispositions AI</p> <p>Office cantonal AI</p> <p>Centrale d'achat de l'Etat de Vaud et autres fournisseurs</p>

Unité Informatique départementale		
		Rattachement(s)
9. Compétences prioritaires (cocher 7 compétences au maximum)		Niveau exigé
<i>Compétences personnelles</i>		
1. <i>Auto-évaluation et apprentissage permanent</i> : aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs. 2. <i>Résistance aux tensions, énergie et ténacité</i> : aptitude à maintenir un intérêt et un effort constants pour produire les résultats attendus et faire face aux différentes situations tendues. 3. <i>Esprit d'ouverture et flexibilité</i> : aptitude à s'adapter aux circonstances et à maintenir un rendement efficace dans des situations différentes ou ambiguës.		
<i>Compétences conceptuelles</i>		
4. <i>Capacité d'analyse et synthèse</i> : habileté à identifier et à mettre en relation les éléments d'une situation et habileté à regrouper les éléments d'une situation en un ensemble cohérent et compréhensible. 5. <i>Planification et sens de l'organisation</i> : habileté à élaborer des prévisions, à définir des priorités, à fixer des objectifs en identifiant les moyens nécessaires, à répartir les ressources disponibles et les coordonner en fonction des objectifs visés. 6. <i>Expression écrite</i> : capacité à rédiger des notes, rapports et autres documents de manière claire, concise et concrète		
<i>Compétences relationnelles</i>		
7. <i>Ecoute et communication</i> : Aptitude à entrer en relation avec autrui, à créer un climat de confiance. A percevoir les besoins et les attentes de son interlocuteur, à faire passer des messages clairs, à déceler les conflits et à les atténuer. 8. <i>Travail en équipe</i> : habileté à œuvrer au sein d'une équipe ou capacité à collaborer à l'atteinte d'objectifs communs. 9. <i>Expression orale</i> : capacité à faire passer des messages clairs et pertinents		
<i>Compétences managériales</i>		
10. <i>Vision globale et sens de la perspective</i> : aptitude à envisager les faits globalement, à distinguer les composantes d'une situation et à déceler les interactions, à situer les faits dans une perspective spatio-temporelle, à développer une vision stratégique et à anticiper les conséquences de ses décisions. 11. <i>Esprit de décision et capacité à l'action</i> : aptitude à reconnaître les situations exigeant une décision rapide et à la mettre en œuvre, à prendre des initiatives et des risques calculés, à explorer de nouvelles solutions, à agir promptement face à l'imprévu, à utiliser ses propres ressources pour fonctionner et atteindre les résultats. 12. <i>Délégation et contrôle</i> : aptitude à confier des responsabilités et à développer un système de suivi et de contrôle. 13. <i>Leadership</i> : aptitude à amener ses interlocuteurs à produire les résultats attendus, à susciter le travail en équipe en favorisant la coopération. 14. <i>Sens du service au public</i> : aptitude à se mettre à la place du "client" pour répondre à ses besoins, tout en conservant l'efficacité globale et le coût des prestations à l'esprit. 15. <i>Sens des responsabilités</i> : tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se pré-occuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions.		
<i>Compétences techniques</i>		
16. <i>Respect des normes et des procédures</i> : aptitude à produire un travail conformément aux règlements établis pour atteindre le résultat recherché. 17. <i>Maitrise technique générale</i> : à vérifier en fonction des méliers		
<i>Autres</i>		
18. <i>Ethique du service au public</i> : aptitude à démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni au client et du respect des normes ou valeurs en vigueur.		
10. Approbation par: Le/la titulaire Le/la responsable direct-e Le/la chef/fe du/de la responsable		Nom : _____ Date : _____ Signature : _____ _____ 01.04.2008 01.04.2008 _____

5. Le défendeur a produit, sous bordereau daté du 24 février 2012, la fiche emploi-type n° 3405 relative à la fonction de responsable régional PPLS ci-dessous:

Responsable régional des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS)	3405
Responsable régionale des prestations de psychologue, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS)	

Autres appellations : - aucune -
Catégorie : Emploi-type

<u>Famille professionnelle</u>	<u>Branche d'activité</u>
Prestations spécifiques d'appui à la formation	Les métiers de l'enseignement
Exemple de lieu(x) d'exercice : Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (OPS / ODES / OCOSP / OCBE)	

Mission

Il ou elle est responsable des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire fournies par les équipes d'établissement de l'ensemble d'une région scolaire. Il ou elle dirige le personnel PPLS et celui de la plate-forme administrative et financière. Il ou elle gère et organise l'entité régionale en collaboration avec les milieux concernés.

Activités essentielles

Prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS)

- Mettre en œuvre les prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire pour les enfants, les adolescent-e-s et leur famille
- Organiser une réponse aux demandes des enseignant-e-s, des directions et des autres partenaires de l'école dans la compréhension de situations d'enfants comme par l'analyse de leur rôle propre
- Proposer à l'autorité compétente, en lien avec le collège de coordination, les engagements des collaborateur-trice-s PPLS
- Soutenir et encourager les membres des équipes dans leur travail, leurs projets et être garant-e du respect du cadre de leurs interventions
- Evaluer les prestations, les collaborations, les moyens et vérifier leur adéquation avec les besoins des enfants, des familles et des établissements scolaires
- Informier les parents sur les prestations PPLS et leurs modalités d'accès
- Donner à tous les milieux concernés de la région une information sur les prestations, leur accès, la structure et le fonctionnement de l'organisation

Gestion et organisation régionale

- Diriger le personnel qui assure les prestations PPLS de sa région, proposer à l'autorité compétente l'engagement du personnel administratif
- Mettre en place et faire évoluer les tableaux de bord des prestations PPLS
- Vérifier, par le suivi régulier des comptes, l'état des finances et de la comptabilité, y compris les produits de l'assurance invalidité
- Recevoir les demandes de stages et y donner suite

Collaboration et coordination internes et externes

- Organiser les échanges d'informations, développer la communication et l'esprit de collaboration entre les professionnel-le-s PPLS et leurs partenaires ; assurer une réflexion interdisciplinaire régulière, incluant des actions de prévention et de debriefing
- Coordonner les liens avec les directions d'établissement scolaire et assurer les tâches fixées par le règlement
- Etablir les liens, d'entente avec le collège de coordination, avec les communes ou les associations de communes
- Collaborer avec les organismes partenaires ou ressources (secteurs médical (notamment pédiopsychiatrie), social, éducatif, enseignement spécialisé, ODES, SPJ, OSP, associations, ...)
- Maintenir, dans le cadre cantonal, les liens utiles avec les lieux de formation des professionnel-le-s

PPLS

Compétences

Résistance aux tensions, énergie et ténacité
Esprit d'ouverture et flexibilité (cadre)
Capacité d'analyse et de synthèse
Planification et sens de l'organisation
Ecoute et communication
Travail en équipe
Esprit de décision et capacité à l'action
Délégation et contrôle
Sens des responsabilités

Capacité à négocier
Capacité à gérer des conflits

Parcours professionnel

Bachelor
Master

Titre universitaire

ou

Formation d'une Haute Ecole en psychologie, psychomotricité ou logopédie, complété-e d'une pratique clinique en psychologie, psychomotricité ou logopédie avec des enfants, des adolescent-e-s et leur famille

Expérience ou/et formation en matière d'animation ou/et de direction de personnel

Expérience ou/et formation en matière de gestion

Contexte

Le cadre de cette activité est fixé par l'article 46 de la loi scolaire, son règlement d'application ; ainsi que par la loi sur l'enseignement spécialisé, et son règlement d'application ; et par les dispositions de l'assurance invalidité relatives aux mesures pédago-thérapeutiques.

Le ou la responsable régional-e des prestations PPLS doit connaître le système scolaire, l'administration cantonale, l'assurance-invalidité, les bases juridiques PPLS, les milieux médical et social, ainsi que ceux de l'enseignement spécialisé et des associations.

Tendances et facteurs d'évolution

Il ou elle est appelée-e à évoluer dans un cadre où s'équilibre l'appartenance des prestations PPLS au système scolaire et la reconnaissance de leurs spécificités à l'intérieur de celui-ci.

Domaine Bourse de l'emploi

Social - médical - paramédical - scientifique

Ainsi que le descriptif des fonctions de la chaîne 193 intitulée « Conseil en orientation et psychologie – Conduite de domaine » ci-après:

193 Conseil en orientation et psychologie - Conduite de domaine

Niveau I	Niveau II	Niveau III
I. COMPÉTENCES	II. SOLICITATIONS	III. COMPÉTENCES
<u>Compétences professionnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Formation initiale de niveau master Formation complémentaire de 15 à 26 semaines (401-600 h) Savoir-faire approfondi assigné à un très large domaine d'activité Connaissances approfondies des processus et/ou de la structure de plusieurs services ou départements <u>Compétences personnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une grande indépendance dans l'organisation et d'assez fortes répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises Tâches et situations d'une très grande diversité, assez souvent nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence assez faible <u>Compétences sociales</u> <ul style="list-style-type: none"> Missions assez complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission moyenne et destinés à de grands groupes Résolution de travaux et/ou de problèmes complexes, au sein de grands groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs assez similaires <u>Conduite</u> <ul style="list-style-type: none"> A un niveau hiérarchique inférieur et largement opérationnel, conduite d'un groupe moyen de personnes, représentant une faible diversité de fonctions Activité de conseil à des niveaux simple et opérationnel, s'adressant à un petit groupe et rarement exercée 	<u>Compétences professionnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Idem Formation complémentaire de plus de 70 semaines (plus de 800 h) Savoir-faire expert assigné à un très large domaine d'activité Connaissances approfondies des processus et/ou de la structure d'un service <u>Compétences personnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et de fortes répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises Tâches et situations d'une très grande diversité, souvent nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence assez faible <u>Compétences sociales</u> <ul style="list-style-type: none"> Messages très complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes Résolution de travaux et/ou de problèmes complexes, au sein de grands groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs divergents <u>Conduite</u> <ul style="list-style-type: none"> A un niveau hiérarchique intermédiaire et largement stratégique, conduite d'un petit groupe de personnes, représentant une très faible diversité de fonctions Activité de conseil à des niveaux souvent complexe et stratégique, s'adressant à une division et rarement exercée 	<u>Compétences professionnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Idem Idem Savoir-faire de référence assigné à un très large domaine d'activité Idem <u>Compétences personnelles</u> <ul style="list-style-type: none"> Marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une très grande indépendance dans l'organisation et de fortes répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises Idem <u>Compétences sociales</u> <ul style="list-style-type: none"> Idem <u>Conduite</u> <ul style="list-style-type: none"> A un niveau hiérarchique intermédiaire et largement stratégique, conduite d'un groupe moyen de personnes, représentant une faible diversité de fonctions Activité de conseil à des niveaux souvent complexe et stratégique, s'adressant à un service et rarement exercée
II. SOLICITATIONS	II. SOLICITATIONS	II. SOLICITATIONS
<ul style="list-style-type: none"> Solicitations psychiques, assez fortes et assez courtes <u>Emplois-types correspondants</u> <ul style="list-style-type: none"> 3405 Responsable régional des prestations de psychologue, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) 3408 Chef(fe) de centre régional d'orientation scolaire et professionnelle 38211 Psychologue en milieu médico-psychosocial 	<ul style="list-style-type: none"> Idem <u>Emplois-types correspondants</u> <ul style="list-style-type: none"> 38211 Psychologue en milieu médico-psychosocial 	<ul style="list-style-type: none"> Idem <u>Emplois-types correspondants</u> <ul style="list-style-type: none"> Néant

6. a) Une première audience préliminaire s'est tenue le 28 février 2012 lors de laquelle les parties ont convenu de suspendre leur cause jusqu'à réception des déterminations, quant à une éventuelle jonction, des autres responsables régionaux PPLS ayant recouru.

b) Lors de la seconde audience préliminaire tenue le 21 juin 2012 en présence du demandeur, des autres responsables régionaux PPLS ayant recouru et du défendeur, le Président a suspendu, avec l'accord des parties, les causes relatives aux autres responsables régionaux PPLS jusqu'à droit connu dans l'affaire du demandeur.

7. a) Le Tribunal de céans a tenu le 20 novembre 2012 une première audience d'instruction et de jugement lors de laquelle le témoin a été entendue. Ses propos sont repris en substance ci-après.

aa) est la cheffe de l'Office de psychologie scolaire depuis le mois d'août 2005 et, en conséquence, la responsable directe du demandeur. Selon elle, ce dernier avait la responsabilité d'une région PPLS et était ainsi notamment responsable d'accompagner la bascule EtaCom. S'agissant des attributions spécifiques à la fonction de responsable régional PPLS, le témoin a indiqué qu'elles consistaient en gestion de personnel (soit par exemple, proposition d'engagement, organisation de formation continue et conduite des entretiens d'appréciation); organisation du travail des trois professions (psychologue, psychomotricien et logopédiste) dont notamment la collaboration avec les directions d'écoles et la validation du travail de ses collaborateurs auprès des familles, directions d'écoles, enseignants et médecins partenaires. La gestion et la distribution des ressources, la négociation avec les communes pour la gestion des locaux et enfin l'implantation des projets cantonaux dans la région étaient également des tâches du demandeur. A ce propos, ce témoin a précisé qu'elle donnait de par sa fonction des lignes directrices qui demandaient une application. La mise en œuvre liée au contexte spécifique était à l'appréciation des responsables régionaux.

S'agissant des situations de crise, soit par exemple une intervention dans un collège pour urgence psychiatrique, le témoin a expliqué qu'une cellule de crise intervenait comprenant un psychologue formé pour cela. Il pouvait s'agir du chef d'équipe ou du responsable régional si ce dernier était très bien formé mais cela n'était pas directement lié à la responsabilité régionale.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les responsables régionaux PPLS devaient également gérer et octroyer les prestations des logopédistes indépendantes ce qui a engendré, de l'avis du témoin, une augmentation importante des tâches en raison du

suivi clinique et administratif. Ces prestations concernaient, selon cette dernière, environ 5'000 enfants dans le canton dont plus de 10% étaient comptabilisés dans la région du demandeur.

En ce qui concerne la structure des régions PPLS, a expliqué qu'il y avait des chefs d'équipe subordonnés aux responsables régionaux. Les premiers étant membres et leaders de l'équipe tandis que les derniers n'en faisaient pas partie et étaient là pour piloter le travail des collaborateurs. Ainsi, dans la mesure où le responsable régional était garant du travail de ses collaborateurs, ces derniers faisaient appel à ses services pour une validation. Dans certaines régions, les chefs d'équipe effectuaient également les entretiens d'appréciation des collaborateurs; cela n'était toutefois pas le cas dans la région du demandeur. La région du demandeur est composée, selon ce témoin, de 5 équipes comprenant une douzaine de personnes chacune et ainsi de 5 chefs d'équipe. Elle a encore précisé que l'organisation actuelle s'était créée sur une organisation existante et que les spécificités régionales avaient, en conséquence, été prises en compte.

S'agissant plus particulièrement de la région du demandeur, le témoin a précisé qu'environ 2'400 enfants étaient en contact avec cette structure dont 1'200 faisaient effectivement l'objet d'un suivi; cela correspondait d'ailleurs aux proportions régionales de 20% des élèves touchés par ces prestations dont environ 10% étaient effectivement suivis.

b) Lors de la deuxième audience d'instruction et de jugement, les témoins et ont été entendus. Leurs propos sont repris, en substance, ci-après.

ba) est, à l'heure actuelle, le responsable régional PPLS de la région Il a exercé auparavant la fonction de médiateur au Bureau cantonal de médiation santé en tant que stagiaire pendant un mois et demi en automne 2007. Selon lui, la fonction de médiateur santé consistait à recevoir, pour l'ensemble du canton, les plaintes des patients et à organiser des séances volontaires de médiation avec la ou les parties mises en cause (en général des médecins) dans l'idée d'aboutir à une convention de médiation qui satisfaisait les deux parties, aux intérêts divergents, de manière non pécuniaire. Le médiateur devait toutefois s'assurer au préalable des entretiens que la médiation aurait toutes

les chances d'arriver à son terme, notamment s'agissant de la capacité de discernement de la partie plaignante. Si le processus n'était pas jugé satisfaisant, le patient maintenait sa plainte auprès du Conseil de santé vaudois ou d'une instance judiciaire. La fonction de médiateur était effectuée par de psychologues dans environ un tiers des cas, d'avocats dans la même proportion ainsi que de directeurs RH d'origines diverses. A l'époque où il fonctionnait comme tel, le témoin a indiqué qu'il n'existe qu'un seul médiateur santé. Toutefois, un nouveau médiateur avait été nommé d'après les communiqués de l'Etat de Vaud. Ce témoin a encore précisé qu'il n'était pas nécessaire pour un médiateur d'avoir des connaissances médicales et juridiques car celui-ci était un facilitateur permettant aux parties de s'exprimer afin d'aboutir à un accord.

Selon ce témoin, le statut de médiateur n'est pas comparable avec celui de responsable régional PPLS bien qu'il s'agisse dans les deux cas d'experts dans leurs domaines. Ainsi, l'environnement dans le cadre d'une médiation était toujours le même et il n'y avait pas d'obligation de résultat, de décision à prendre, d'arbitrage. En comparaison, le responsable régional PPLS prenait lui continuellement des décisions qui pouvaient être attaquées par les bénéficiaires. Deuxièmement, le médiateur santé produisait, selon les dires du témoin, lui-même la prestation ou en co-médiation avec ses collègues alors que le responsable régional PPLS assurait, quant à lui, la gestion d'une équipe qui intervenait, elle, directement. Le troisième point de comparaison effectuée par ce témoin concernait la complexité versus la simplicité du contexte dans lequel opérait le responsable régional PPLS et le médiateur santé. Ce dernier intervenait dans son bureau et la manière de produire la prestation était toujours la même. A l'inverse, le responsable régional PPLS devait négocier les bureaux des PPLS avec la ou les commune(s) concernée(s) et collaborait sans cesse avec des partenaires les plus divers (communes, direction d'école, SPJ, ...). Il s'agissait ainsi, selon le témoin, d'une fonction complexe aboutissant à un environnement stressant qui nécessitait des dispositions particulières.

a indiqué ne pas comprendre et trouver injuste la différence de traitement salarial entre le médiateur santé, colloqué en classe 14, et le responsable régional PPLS colloqué en classe 13. En effet, selon lui, le responsable régional était beaucoup plus exposé que le médiateur santé et il devait prendre continuellement des décisions.

S'agissant de sa fonction actuelle, le témoin a précisé avoir 24 collaborateurs PPLS, 3-4 stagiaires et 2 secrétaires directement sous ses ordres ainsi qu'environ 80 logopédistes indépendantes à gérer. Pour ces dernières, il a indiqué ne pas effectuer de gestion de ressources humaines mais gérer les prestations, notamment la décision d'octroi, ainsi que les différends que certaines logopédistes indépendantes pouvaient avoir avec les bénéficiaires.

Enfin, selon ce témoin, il y avait deux fois plus de population de référence qui pourrait bénéficier des prestations PPLS dans la région du demandeur que dans la sienne. La répartition du nombre de collaborateurs PPLS par région se faisait selon une clé de répartition identique de 2,5 ETP pour 1000 élèves. Dans les plus grandes régions, le témoin a indiqué savoir que des responsables d'équipe, qui géraient une partie des collaborateurs PPLS, ont été institués. Ces derniers pouvaient, selon ce dernier, s'occuper, sur délégation du responsable régional qui restait garant, des engagements de personnel.

bb) est le responsable du domaine du Service du personnel de l'Etat de Vaud et à ce titre notamment participé à la mise en œuvre de la réforme DECFO-SYSREM. Ce témoin a, dans un premier temps, expliqué la méthodologie DECFO-SYSREM telle qu'elle est résumée sommairement, sous chiffre 2 a, ci-dessus. Il a par la suite insisté sur la cohérence interne et transversale qui a été évaluée au regard de tous les postes du service et a rappelé qu'il s'agissait toujours de procéder à la détermination du niveau de fonction en cherchant la case offerte par la grille des fonctions qui correspondait le mieux au profil du poste à colloquer. Il ne fallait dès lors pas se focaliser uniquement sur un seul critère de la méthode d'évaluation.

S'agissant de la différence de collocation entre les directeurs d'établissement scolaire et les responsables PPLS, le témoin a indiqué que les premiers étaient colloqués majoritairement au niveau 15 (niveau 14 si l'établissement contenait moins de mille élèves). Il a expliqué cette différence était due à la diversité des champs d'action et des responsabilités y découlant. Ainsi, les directeurs d'établissement scolaire étaient responsables du champ pédagogique, RH, financier et de l'organisation de leurs établissements. La diversité des fonctions au sein d'un établissement était, en conséquence, certainement plus élargie que pour un

responsable régional PPLS. Selon le témoin, il y aurait également une exposition « médiatique » plus grande pour les directeurs que pour ces derniers. En résumé, il a estimé que le responsable région PPLS agissait quelque par plus comme un spécialiste, un coordinateur mais moins comme un manager en comparaison avec un directeur d'établissement scolaire.

S'agissant de la différence de traitement salarial entre les directeurs d'établissement pénitentiaire, colloqués en niveau 14 (à l'exception du directeur des EPO colloqué au niveau 15), a expliqué que la différence se jouait là aussi dans la diversité des fonctions à conduire, dans l'aspect managérial attendu et dans l'exposition « médiatique ». Cela a d'ailleurs été pris en compte puisque tant les directeurs d'établissement scolaire que pénitentiaire sont des fonctions dirigeantes et exposées dont l'autorité d'engagement est le Conseil d'Etat.

Enfin, ce témoin a indiqué qu'il savait que la question des RPT a été notamment prise en compte dans l'évaluation de la fonction des responsables régionaux PPLS puisque les fichiers de bascule ont été validé par les services jusqu'au mois de septembre 2008, afin de coller au plus près de l'actualité.

bc) s'est exprimée, lors de ce second témoignage, sur la fonction d'inspectrice de l'enseignement spécialisée qu'elle a occupé de 1997 à 2005. Selon elle, la collocation actuelle de ce poste est la même que celle des responsables régionaux PPLS. Ils sont dans des offices différents mais à des niveaux comparables. Ainsi quand elle était inspectrice, elle dépendait directement du chef de service et avait un degré d'autonomie identique aux responsables régionaux PPLS. Les inspecteurs de l'enseignement spécialisé n'avaient pas, selon ses dires, de responsabilité de gestion de personnel et leurs interlocuteurs étaient les enseignants, les directions d'écoles, les parents, les directions d'institution et les responsables régionaux PPLS. Les inspecteurs participaient à la négociation du budget avec des institutions privées et à l'évaluation des besoins pour la prise en charge des enfants. A l'époque, les inspecteurs proposaient un soutien pour les élèves ayant de grosses difficultés scolaires qui était toujours validé financièrement par le responsable financier. Actuellement le témoin a déclaré croire qu'ils prenaient des décisions sans toutefois pouvoir en décrire le fonctionnement. Elle a également indiqué savoir que le volume des aides apportées aux élèves scolarisés avait beaucoup augmenté sans pouvoir toutefois déterminer un ordre de grandeur.

c) Au préalable de la dernière audience d'instruction et de jugement, le défendeur a notamment produit, sous bordereau daté du 5 février 2013, la fiche emploi-type n° 3107 relative à la fonction de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, ci-dessous:

Directeur d'établissement d'enseignement obligatoire
Directrice d'établissement d'enseignement obligatoire

Fiche no 3107

Autres appellations	Directeur-trice d'école
Catégorie	Emploi-type
Branche d'activité	Les métiers de l'enseignement
Famille professionnelle	Enseignement général
Exemple de lieu(x) d'exercice	Direction générale de l'enseignement obligatoire
Mission	Il ou elle dirige son établissement. A ce titre, il ou elle est responsable de la bonne marche de son établissement et de la mise en œuvre des politiques cantonales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il ou elle contribue à la mise en œuvre et au fonctionnement de l'organisation de coordination régionale décidée par les autorités compétentes. Il ou elle organise et dirige le Conseil de direction d'établissement.
Activités essentielles	<p>Domaine général</p> <p>Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires par tous les acteurs</p> <p>Elargir son horizon professionnel par une formation continue</p> <p>Sur requête, collaborer à l'élaboration de la politique générale de l'école</p> <p>Défendre et promouvoir l'image de l'institution scolaire</p> <p>Domaine pédagogique</p> <p>Organiser et coordonner les activités pédagogiques et les évaluer avec les acteurs concernés à l'intérieur et à l'externe</p> <p>Promouvoir au sein de l'établissement une attitude visant à la réussite et à l'intégration des élèves et mettre en œuvre les moyens adéquats pour y parvenir</p> <p>Encourager les activités de formation continue des enseignant-e-s et favoriser une culture de collaboration et d'échange</p> <p>Susciter, encourager et développer le travail d'équipe comme source de professionnalisation</p> <p>Domaine organisationnel</p> <p>Structurer l'établissement et répartir les tâches pédagogiques et administratives</p> <p>Développer des outils de pilotage et de gestion de la qualité de l'établissement</p> <p>Structurer les activités administratives au sein de l'établissement et veiller au suivi des relations administratives internes et externes</p> <p>Collaborer avec les autorités compétentes à la gestion des activités parascolaires et périscolaires</p> <p>Favoriser les relations avec les acteurs de la vie locale (autorités, parents, associations, etc.)</p> <p>Favoriser et coordonner l'activité des membres de l'équipe pluridisciplinaire</p> <p>Domaine financier</p> <p>Organiser les activités financières et comptables de l'établissement</p> <p>Proposer et exploiter le budget de l'établissement</p> <p>Gérer les ressources allouées à l'établissement et en assumer la responsabilité</p> <p>Domaine des ressources humaines</p> <p>Gérer les ressources humaines de l'établissement</p> <p>Coordonner et soutenir l'activité des collaborateur-trice-s du Conseil de direction au plan pédagogique, organisationnel et de la gestion des ressources humaines</p>

	<p>Mobiliser, animier et soutenir les équipes pédagogiques Offrir un soutien individualisé ou collectif aux enseignant-e-s et collaborateur-trice-s Viser le développement professionnel de l'ensemble des collaborateur-trice-s Assurer la protection de la personnalité des collaborateur-trice-s et, le cas échéant, gérer les conflits impliquant son personnel Assurer et développer la communication avec les acteurs internes et externes</p>
Compétences	<p>Capacité d'analyse et de synthèse Esprit de décision et capacité à l'action Résistance aux tensions, énergie et ténacité Planification et sens de l'organisation</p>
	<p>Compétences pédagogiques (au sens de l'art. 5 LHEP du 8 mars 2000) Capacité à mobiliser des équipes Aptitude à innover dans la gestion Capacité à mettre en œuvre et à promouvoir l'innovation en général Compétences de communication (forme et fond) Capacité à gérer les conflits et à négocier Compétences relationnelles avec les élèves et les adultes Connaissance du système éducatif vaudois, ainsi que des principes et obligations de l'activité administrative Aptitude à gérer et développer sa propre formation continue</p>
Recours professionnel	<p>Master</p>
	<p>Expérience d'enseignant-e au bénéfice d'une formation pédagogique reconnue par le canton de Vaud Expérience de gestion ou compétences dans les domaines organisationnel, financier et des ressources humaines Formation professionnelle continue attestée</p>
Contexte	<p>Pour la gestion de l'école, développement de rôles intégrant plus fortement les dimensions en relation avec les ressources humaines, la pédagogie et le socio-éducatif Redéfinition des rôles dévolus aux communes et au canton dans le champ scolaire (EtaCom) Redéfinition des rôles d'encadrement dans l'école obligatoire et volonté du DFJC de remettre à la ligne hiérarchique des responsabilités actuellement diffuses dans le système Cadre légal : loi scolaire du 12 juin 1984 ; loi sur la Haute école pédagogique du 8 mars 2000</p>
Tendances et facteurs d'évolution	<p>La dimension directoriale se renforce par le développement d'une formation spécifique et évolutive pour les cadres en milieu scolaire. L'autonomie de l'établissement tend à se développer, tout en tenant compte de la coordination au niveau cantonal.</p>
	<p>L'accomplissement de la mission est mesuré notamment à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.</p>
	<p>Le partenariat et les relations avec les parents tendent à se redéfinir.</p>
Domaine Bourse de l'emploi	<p>Enseignement</p>

d) Lors de la dernière audience d'instruction et de jugement du 12 février 2013, le témoin a été entendu. Ses déclarations sont reprises, en substance, ci-après:

est le directeur de l'établissement primaire et secondaire depuis le mois de juillet 2005 et était auparavant responsable du Bureau

cantonal des prestations psychopédagogiques scolaires, devenu par la suite Office de psychologie scolaire. Il a expliqué que c'est dans le cadre du projet EtaCom, que la fonction de responsable régional PPLS a été créée. Le témoin oeuvrait déjà, quand il occupait le poste de chef d'office, à la reprise des RPT par les cantons. Il devait, à cet effet, délivrer les autorisations de pratiquer au logopédistes indépendants au plan psychopédagogique au sens de l'AI, le Département de la santé publique étant chargé de ces prestations au niveau médical. La psychologie scolaire était ainsi, selon ce témoin, un mélange d'approches médicales et d'approches scolaires.

S'agissant, tout d'abord des similitudes entre les fonctions de responsable régional PPLS et de directeur d'établissement, le témoin a indiqué que les deux postes avaient trait à la gestion de personnel, qu'ils s'agissaient d'un travail de cadre et qu'ils étaient de nature administrative. Ces deux fonctions consistaient notamment ainsi en collaboration avec le secrétariat, discussion avec ses collaborateurs, organisation des séances entre les différentes fonctions. Un autre point commun résidait, selon lui, dans la nécessité de prendre du recul par rapport aux deux mondes de l'approche scolaire au sens étroit et celui de l'approche médicale. Ces deux fonctions avaient également les mêmes interlocuteurs au niveau des situations particulières, soit assistants sociaux, juges, éducateurs, etc. Par exemple, lorsqu'il y avait constat de mauvais traitements, il pouvait y avoir discussion sur les observations faites par le responsable et/ou les enseignants, pour savoir si c'était le directeur d'établissement scolaire ou le responsable PPLS qui serait en charge du signalement. La situation était également analogue, selon ce témoin, en cas d'engagement de personnel. A cet effet, les entretiens étaient effectués soit par le responsable régional PPLS soit par le directeur d'établissement et les contrats étaient signés respectivement par la Cheffe de l'Office de psychologie scolaire et respectivement par le Directeur général de l'enseignement obligatoire.

Le témoin a encore précisé que s'agissant du parallèle entre les tâches du responsable régional PPLS et du directeur qui organisait ses classes, il était clair, selon lui, que le responsable régional PPLS devait assurer une certaine cohérence des situations à suivre entre les trois professions qu'il supervisait. D'un autre côté, le directeur d'établissement avait une organisation compliquée à mettre en place mais était assisté, pour ce faire, de doyens. Il a indiqué, à cet effet, que selon les régions et leur dimension, il existait des responsables d'équipe PPLS, qui

disposaient de temps de travail pour organiser leur équipe à petite échelle. Cela ne donnait toutefois pas lieu à une classification salariale particulière. Il s'agissait de quelque chose de fonctionnel plutôt que hiérarchique

En ce qui concerne la collaboration entre ces deux fonctions, le témoin a expliqué que le directeur d'établissement et le responsable régional PPLS se côtoyaient notamment au sein du Conseil des prestations PPLS. Ces séances permettaient de mettre en place des projets globaux cohérents et d'aborder différents thèmes en relation avec les prestations PPLS. Le témoin a encore précisé que dans ce conseil, il n'y avait pas de subordination hiérarchique entre les deux fonctions en cause et qu'elles avaient ainsi toutes deux un statut identique.

Il a enfin exposé les différences existantes entre les fonctions de responsable régional PPLS et de directeur d'établissement scolaire. La première était relative à la visibilité, l'exposition, le directeur d'établissement scolaire étant forcément plus visible pour la population et au niveau politique que le responsable régional PPLS qui intervenait seul pour toute sa région. La deuxième différence était, selon ce témoin, relative au volume de personnes à gérer, soit pour lui 150 à 160 enseignants et autres personnels administratifs pour 1350 élèves. Enfin, le directeur d'établissement scolaire intervenait en première ligne et devait être atteignable à tout moment, au contraire du responsable régional PPLS. De même, il était plutôt rare, lorsqu'il y avait des conflits avec les familles, que ces derniers soient amenés à intervenir, au contraire du directeur. Leur rôle serait plutôt d'intervenir dans des conflits internes en lien avec le personnel. Les différences précitées permettent, de l'avis du témoin, de justifier une différence de traitement salarial de l'ordre de mille francs par mois mais pas plus.

e) Le demandeur a confirmé, lors de cette même audience, les conclusions prises à l'appui de sa demande du 6 mars 2009.

En plaidoirie, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par ce dernier.

f) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 20 février 2013. Le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, en a requis la

motivation par courrier du 21 février 2013. Le défendeur a procédé de même par courrier du 26 février 2013, soit tous deux 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: L'Eq ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de responsable régional PPLS. En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'il a émises le 6 mars 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret 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, en conséquence, 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 du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau de fonction qui lui a été attribué à 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 à fr. 2'132.- 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 ce dernier lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 6 mars 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 émoluments (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 du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau de fonction 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 le niveau de fonction attribué au demandeur dans la nouvelle classification. Le défendeur l'a déterminé, notamment

au regard du descriptif des fonctions de la chaîne 193, de niveau 13 tandis que l'intéressé souhaite le porter au niveau 14. En particulier, le demandeur soutient que le défendeur a violé le droit cantonal, notamment l'article 24 alinéa premier LPers-VD, en évaluant de manière erronée les tâches qu'il effectue dans le cadre de sa fonction de responsable régional PPLS et omettant de prendre en compte la surcharge de travail apparue à la suite de la reprise de la logopédie indépendante par les cantons. Le demandeur fait valoir, en deuxième lieu, une inégalité de traitement notamment par rapport aux directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire colloqués pour la majorité au niveau 14. Enfin, il allègue une violation du droit d'être entendu.

Le défendeur expose, quant à lui, que la collocation des responsables régionaux PPLS au niveau de fonction 13 est cohérente tant à l'interne du service qu'en égard à l'ensemble de l'Administration cantonale vaudoise. Selon lui, le niveau de fonction attribué au demandeur est conforme à la méthodologie DECFO-SYSREM. Pour le surplus, il ne nie pas les qualifications professionnelles du demandeur.

b) Dans la mesure où le demandeur remet en cause l'application de la méthodologie DECFO-SYSREM, il convient dans un premier temps de rappeler que 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). Par ailleurs, comme l'a rappelé le témoin [redacted] le fait d'évaluer les fonctions et de les ranger dans les bonnes « cases » que sont les descriptifs des fonctions est un métier en soi qui nécessite des connaissances approfondies de la méthodologie GFO, connaissances dont ne dispose que de manière limitée le Tribunal de céans.

En l'espèce, il convient toutefois de préciser que la problématique de la reprise par les cantons de la logopédie indépendante a été prise en compte au moment de l'évaluation de la fonction de responsable régional PPLS car celle-ci s'est déroulée au 1^{er} janvier 2008. Cette « nouvelle » tâche figure d'ailleurs au point 5, intitulé mission générale, du cahier des charges du demandeur, dans sa version au 1^{er} janvier 2008. Pour le surplus, les tâches décrites dans le cahier des charges susmentionné ainsi que les explications fournies par le demandeur et les témoins en

cours d'audience semblent justifier une collocation de ce dernier au niveau 13 de la chaîne 193. Ainsi, les tâches du demandeur sont assez nouvelles et se succèdent à une fréquence moyenne puisqu'il évolue dans le secteur d'activités précis qu'est celui des prestations PPLS. Les messages qu'il diffuse ont une difficulté de transmission assez grande et sont destinés à des groupes de grandeur moyenne puisqu'il collabore avec les psychologues, logopédistes et psychothérapeutes de sa région. De même lorsqu'il intervient afin de régler des situations de tensions entre les professionnels de sa région et les parents ou élèves bénéficiaires de ces prestations le groupe se restreint d'autant. Enfin, sa conduite est largement opérationnelle puisqu'il dépend, et est chargé de mettre en œuvre, les lignes directrices décidées par la Cheffe de l'Office de psychologie scolaire, ce qui a d'ailleurs été confirmé par cette dernière.

En définitive, le défendeur a ainsi correctement appliqué le droit cantonal s'agissant de l'évaluation des tâches effectuées par le demandeur dans le cadre de sa fonction de responsable régional PPLS. En particulier, l'on ne saurait considérer que le défendeur a omis d'inclure dans cette appréciation la surcharge de travail relative à la reprise de la logopédie indépendante par les cantons, dès lors que cet aspect était entré en vigueur préalablement, au 1^{er} janvier 2008. Le grief du demandeur doit, en conséquence, être rejeté sur ce point.

IV. a) Le demandeur soutient, dans un deuxième temps, qu'il serait victime d'une inégalité de traitement notamment par rapport à ses collègues directeurs d'enseignement obligatoire colloqués pour la majorité à un niveau de fonction 15.

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 schématisation (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, il ressort clairement de l'instruction et plus particulièrement du témoignage de [redacted] que les directeurs d'établissement scolaire ont une plus grande population à gérer que les responsables régionaux PPLS, qu'ils doivent être joignables constamment et sont en première ligne dans un grand nombre de situations. Les directeurs d'établissement sont, selon les propos de ce témoin, ainsi plus visibles. Ce dernier a d'ailleurs exposé qu'il trouvait qu'une rémunération différenciée de ces deux fonctions était justifiée. De plus, les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire sont directement subordonnés au Directeur général de l'enseignement obligatoire tandis que les responsables régionaux ont la Cheffe de l'Office de psychologie scolaire comme responsable qui est, elle-même, soumise au chef de service du SESAF. Les liens de subordination militent également, de ce fait, en faveur d'un traitement salarial différencié.

Il ressort, également, des fiches emploi-types que ces deux fonctions sont différentes. Le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire *dirige son établissement et est à ce titre responsable de la bonne marche de ce dernier et de la mise en œuvre des politiques cantonales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il contribue également à la mise en œuvre et au fonctionnement de l'organisation de coordination régionale décidée par les autorités compétentes*. Le responsable régional PPLS est, quant à lui, *responsable des prestations PPLS fournies par les équipes d'établissement de*

l'ensemble d'une région scolaire. Il dirige le personnel PPLS et celui de la plate-forme administrative et financière. Les directeurs d'établissement ont ainsi notamment plus de domaines à gérer que les responsables régionaux PPLS.

A la lecture de ce qui précède, il apparaît évident que la fonction de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire est plus vaste et fait appel à des plus larges ressources que celle de responsable régional PPLS. Les situations étant dissemblables, c'est à bon droit que le défendeur a colloqué ces deux postes de manière différenciée. Le grief d'inégalité de traitement du demandeur doit, en conséquence, être rejeté sur ce point.

d) En second lieu, il convient également de comparer la situation du demandeur avec celle des directeurs d'établissement pénitentiaire colloqués au niveau 14. Là encore, les tâches exercées sont plus exigeantes et la visibilité de ces derniers est sans commune mesure par rapport aux responsables régionaux PPLS.

Le témoin a expliqué, à ce propos, que la différence de classification se jouait là aussi dans la diversité des fonctions à conduire, dans l'aspect managérial attendu et dans l'exposition « médiatique ».

Ces spécificités ont d'ailleurs été prises en compte, toujours selon le témoin , puisque tant les directeurs d'établissement scolaire que les directeurs d'établissement pénitentiaire sont des fonctions dirigeantes et exposées dont l'autorité d'engagement est le Conseil d'Etat.

Les critères de distinction précités permettent ainsi un traitement différencié de ces deux professions.

Au vu de ce qui précède, le fait de traiter notamment les directeurs d'établissement de scolarité obligatoire et les directeurs d'établissement pénitentiaire de manière différente par rapport à la fonction du demandeur n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement. Ce grief doit, en conséquence, être rejeté.

Au surplus, il convient de rappeler que le demandeur n'a pas subi de diminution de son salaire lors du passage à DECFO-SYSREM. Au contraire, il a

même perçu un ratrappage de l'ordre de 237,60 ce qui signifie que sa fonction a été réévaluée vers le haut.

V. a) Il sied encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et ses collègues est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire, soit d'examiner si le traitement différencié 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 système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. C'est ainsi que les responsables régionaux PPLS ont été colloqués au niveau 13 tandis que leur supérieure hiérarchique directe a été colloquée au niveau 15. Bien que cela puisse créer un sentiment d'incompréhension, au regard des fonctions mieux et moins bien classées, le fait de savoir que ces derniers, tels le demandeur, ont été colloqués à ce niveau ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 13 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'il se prévaut de l'arbitraire et ce grief doit, en conséquence, être rejeté.

VI. a) En dernier lieu, le demandeur allègue que la décision de classification dont il a fait l'objet viole son droit d'être entendu, ainsi que son droit à l'information, car il n'a reçu aucune indication sur cette dernière.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. stipule que les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuve, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4a, JdT 1997 I 304 et les références citées). Néanmoins, le Tribunal fédéral a récemment retenu que le droit d'être entendu n'existe pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (arrêt 8C_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écartez de la jurisprudence précitée. Ainsi, le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. De surcroît, même si l'on considérait qu'il pouvait se prévaloir de celui-ci et que le défendeur ne l'avait pas respecté dans un premier temps, le fait que le Tribunal de céans ait instruit et jugé cette cause et que, par conséquent, il ait donné la parole au demandeur pour se déterminer, permettrait de corriger la violation de son droit d'être entendu.

En conséquence, ce grief doit également être écarté.

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

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

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

- I. Les conclusions prises par le demandeur contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 6 mars 2009 sont intégralement rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

David Parisod, v.-p.

La greffière :

Sandy Gallay

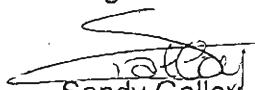
Du 30 mai 2013

Les motifs du jugement rendu le 20 février 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

