



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

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TD09.005933

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 29 avril 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

---

**Recours DECFO SYSREM**

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 14 avril, 15 juin et 14 novembre 2011, 17 décembre 2012 et  
25 avril 2013

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre Cavin et Yves Noël

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 25 avril 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. (ci-après: la demanderesse), née le [redacted] occupait au 30 novembre 2008, soit avant la bascule DECFO-SYSREM, la fonction d'inspectrice scolaire au sein du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après: SESAF) de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur).

La demanderesse n'a fourni aucune information complémentaire 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 basculé dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail

particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, la demanderesse a reçu une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM, fiche qui n'a pas été produite au cours de la présente procédure.

3. a) La demanderesse a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa fonction a nouvellement été intitulée « Inspecteur-trice de l'enseignement spécialisé », correspondant à la chaîne 362 de la grille des fonctions, niveau 13.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, la demanderesse était colloquée en classes 29-31 et son salaire annuel brut (13<sup>ème</sup> compris) s'élevait à fr. 142'009.- pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, cette dernière a été colloquée au niveau 13, échelon 16 de la chaîne 362. Son revenu annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2009 était alors de fr. 147'425.-, treizième salaire compris.

4. La demanderesse a saisi le Tribunal de céans par acte du 9 février 2009 en concluant à une collocation au niveau 14 de la chaîne 362.

5. a) Lors de l'audience préliminaire du 14 avril 2011 en présence des parties et du Président du Tribunal de céans, la demanderesse a confirmée sa conclusion prise à l'appui de sa demande du 9 février 2009.

Le défendeur a quant à lui conclut au rejet de cette conclusion.

b) Le Président du Tribunal de céans a ordonné, lors de cette même audience, la production en mains du défendeur des pièces 51 à 54 requises par la demanderesse selon réquisition du 4 avril 2011.

Par décision du 4 mai 2011, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après: DCERH) n'a pas autorisé la production des pièces requises.

Cette décision n'a fait l'objet d'aucun recours de la part de la demanderesse.

6. a) Lors de la première audience de jugement du 15 juin 2011, les témoins et ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

Le témoin de service au SESAF, a indiqué que la fonction d'inspecteur avait beaucoup évolué depuis son arrivée dans le service il y a 21 ans, sans modification de classification salariale. Initialement, les enfants passaient de leur famille à une institution spécialisée alors qu'à l'heure actuelle les enfants sont maintenus dans le système de scolarité obligatoire. Une des fonctions principales de l'inspecteur est, selon les explications de ce témoin, de participer de manière active à l'organisation et à la planification des prises en charge dans sa région.

Ce témoin a précisé n'avoir pas participé, ou de loin, à la démarche DECFO-SYSREM et qu'aucun des 8 inspecteurs de l'enseignement spécialisé n'y avait participé. Il a également expliqué que la responsabilité totale qu'assumait les inspecteurs de l'enseignement spécialisé et le tissu institutionnel étaient auparavant partagés avec l'assurance AI. A propos de cette reprise de tâches, l'Office AI de Vevey avait estimé à 5.5 postes le charge de travail liée à l'enseignement spécialisé.

Selon le témoin, le service a obtenu 1.8 postes supplémentaires compensés ou financés par une nouvelle affectation des moyens en interne. Cette reprise a engendré, selon les dires de ce témoin, une responsabilité accrue quant à la décision d'octroyer ou non des mesures d'enseignement spécialisé. Ces décisions sont en co-responsabilité entre l'inspecteur et son responsable hiérarchique, soit le chef d'office.

S'agissant plus particulièrement de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008 de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (ci-après: RPT), a expliqué qu'elle avait induit de nouvelles compétences, soit principalement les unités d'accueil temporaire, la question des transports (de la compétence de l'AI jusqu'en 2008) et les prestations individuelles d'aide à l'enseignement. A son souvenir, il n'y a pas eu d'augmentation de poste au sein du service liée à la RPT.

a détaillé la problématique des transports. Ainsi, selon ses dires, la décision d'octroyer un transport particulier pour un nombre certain d'enfants, soit en institution particulière, soit dans l'école régulière est, à l'heure actuelle, de la compétence des inspecteurs. Cette décision impliquerait de connaître la situation de l'enfant (psychique et physique), d'établir une relation avec les parents, l'école et le service financier du service. Selon lui, il y aurait entre 120 et 150 décisions de ce type rendues par année, soit une vingtaine de décision par collaborateur inspecteur.

Le témoin a enfin expliqué que les inspecteurs ont également la responsabilité de toutes les prestations directes aux élèves en matière d'enseignement spécialisé, d'éducation spécialisée et de mesures pédagogiques. La partie prestation directe offerte dans le milieu institutionnel représente, dans le canton de Vaud, un montant de 80 mios. Chaque inspecteur négocie, en conséquence, pour un montant de l'ordre de 10 mios.

de l'enseignement spécialisé depuis 2005 a occupé de 2001 à 2005 la fonction d'inspecteur de l'enseignement spécialisé. Il a déclaré ne pas avoir participé aux vagues d'évaluation DECFO-SYSREM.

Ce témoin a pu constater, entre 2001 et 2005, une évolution de la charge de travail d'un inspecteur, dans le sens d'une intervention beaucoup plus

proéminente au sein des établissements publics. Des missions supplémentaires ont ainsi été mises en œuvre et développées telles que le travail avec les crèches et garderies (enfants de 0 à 4 ans), le développement des unités d'accueil temporaire, le développement des prestations extrascolaires et le développement progressif de la politique d'intégration, soit de la propension à scolariser les élèves en scolarité obligatoire.

S'agissant plus particulièrement de la RPT, ce témoin a précisé avoir obtenu 1.8 postes supplémentaires d'inspecteur ce qui a soulagé la charge de travail de ces derniers. La tâche de travail précédemment assumée par les collaborateurs de l'office AI a été reprise par les inspecteurs en place ainsi que les 1.8 nouveaux postes.

a ensuite détaillé différentes tâches dévolues aux inspecteurs de l'enseignement spécialisé. Il est renvoyé au procès-verbal d'audition de ce témoin pour une description exhaustive.

S'agissant plus particulièrement de la Commission d'intégration précoce, de la décision 109 et des garderies, le témoin a expliqué que la demanderesse siège au sein de la commission susmentionnée et qu'elle n'avait pas bénéficié d'un aménagement de son cahier des charges pour assumer cette fonction. Cette commission se réunit une fois chaque deux mois. Selon ce témoin, il y a environ 270 enfants qui bénéficient, à l'heure actuelle, de prestations octroyées par cette commission. Un grand nombre de dossiers sont analysés par un collaborateur du Service de la protection de la jeunesse (SPJ). Toutefois, dès que la demande dépasse six heures par semaine, chaque inspecteur doit analyser la situation et établir un préavis à l'intention du témoin qui s'y fonde pour rendre sa décision.

a précisé qu'il s'agissait d'un préavis plus ou moins liant puisque toutes les situations litigieuses sont discutées et reprises avec les inspecteurs.

En relation avec la politique d'intégration, ce témoin a encore précisé que cette dernière a engendré une implication prenante en terme de charge émotionnelle et de loyauté envers la politique publique pour les inspecteurs. Il existe ainsi, selon lui, de manière générale un climat hostile à la présence de certains enfants au sein de l'école régulière. Cette tension a ainsi engendré une tendance au sursignalement et, de ce fait, une augmentation de la charge de travail pour les

inspecteurs. Ils doivent donc participer à des réseaux, octroyer des aides supplémentaires et résister à la pression sur l'exclusion. [ ] a déclaré coacher les inspecteurs au quotidien pour faire face à cette mission difficile. Le service accompagne en ce sens environ mille élèves au sein de l'école régulière, ce qui correspond à plus d'une centaine d'élèves par inspecteur. Ce témoin trouve qu'il s'agit d'un grand nombre mais que cela est raisonnablement exigible des inspecteurs puisque cela correspond à ses exigences. Il y a également environ 200 à 250 situations par année où une décision d'orientation vers les écoles d'enseignement spécialisé est évaluée. Il est difficile, pour ce témoin, de chiffrer le nombre de dossiers que suit en moyenne un inspecteur, mais un ordre de grandeur de 150 dossiers semble adéquat pour un inspecteur à plein temps.

S'agissant plus particulièrement du Service éducatif itinérant, [ ] a expliqué qu'il s'agissait de prestations ambulatoires dispensées par des prestataires privés reconnus d'utilité publique et que cela concernait environ 300 enfants. Depuis 2008, une procédure de décision a été introduite. Cette procédure veut que les prestataires privés engagent durant six mois leurs prestations à des fins d'évaluation. Une fois ce laps de temps passé, l'Office prend une décision quant à la suite à donner à cette aide (décision prise au préalable par l'AI). Toutefois, l'Office évolue, selon les explications fournies par ce témoin, dans un vide juridique car il est fait référence aux anciens critères AI tandis que cette structure ne prend depuis 2008 plus aucune décision en la matière. Ce vide va être comblé par l'entrée en vigueur de la Loi vaudoise sur la pédagogie spécialisée, loi en cours d'élaboration. Selon ce témoin, cette période sans base légale est particulièrement difficile et le positionnement des inspecteurs est précaire. [ ] a toutefois nuancé ces propos en spécifiant que la Loi sur l'enseignement spécialisé régit toujours les activités de l'Office sauf en ce qui concerne les compétences reprises de l'AI dans le cadre de la RPT.

En relation avec la problématique des transports, [ ] a déclaré que ce point lui paraissait moins important. Cela concerne environ une cinquantaine de cas où des enfants scolarisés dans les établissements publics ordinaires ne peuvent pas se déplacer par les moyens de transports ordinaires. Il s'agit d'un élément repris par les inspecteurs à la suite de la RPT.

Le témoin a enfin exposé de manière générale la fonction des inspecteurs. Selon lui, au cours des dernières années, aucune mission n'a été abandonnée mais il y a eu une gestion des priorités, soit notamment l'urgence. La tâche des inspecteurs se décline en trois axes prioritaires, soit la haute surveillance, les décisions d'octroi de prestations (renfort pédagogique, soutien pédagogique spécialisé et aide à l'enseignant) et la coordination. Parmi les tâches des inspecteurs, il y a selon le témoin, en plus de celles précédemment décrites, les classes de développement, les maîtres de classe itinérants, de l'aide à l'enseignant, du soutien pédagogique spécialisé, du renfort pédagogique, des liens avec tous les enseignants qui octroient des prestations, des décisions pour les internats et tout ce qui concerne les dossiers transversaux qui nécessitent une veille scientifique. Toutes les autres décisions relèvent de la compétence formelle du témoin sur la base de préavis des inspecteurs. Ce témoin n'a pas souvenir d'avoir cassé un préavis. Depuis 2008, selon les dires du témoin, le savoir faire n'est pas différent, les personnes ne sont pas différentes, les compétences professionnelles et personnelles doivent évoluer et les responsabilités sont augmentées. En terme de formation, les compétences requises sont identiques et la formation continue est essentielle. C'est pour cette raison que la demanderesse s'est investie dans une formation de Master dans les droits de l'enfant. Trois autres inspecteurs effectuent également une formation continue lourde. Ces formations sont intégralement financées par l'employeur et le temps consacré à ces dernières est pris en partie sur le temps de travail et en partie sur le temps privé des collaborateurs.

**b)** Au cours de cette audience, la demanderesse a requis la production en mains du défendeur de tous documents établissant le nom des collaborateurs qui ont participé aux vagues test DECFO-SYSREM s'agissant de la fonction d'inspecteur de l'enseignement spécialisé.

**c)** Le défendeur a produit, lors de cette même audience, un bordereau de pièces dans lequel figurait notamment le cahier des charges de la demanderesse dans sa version au 9 février 2006 ci-après:



# CAHIER DES CHARGES

Cadre\*

Version révisée du : 9 février 2006

Annule et remplace la version du : 1<sup>er</sup> janvier 2003

## 1. Identification du poste

Département :	DFJ	Service/Office :	Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (SESAP)
Dénomination du poste :	Inspectrice de l'enseignement spécialisé	No du poste selon décision d'organisation :	31

## 2. Positionnement hiérarchique du poste

2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e :	Chef de l'OES
2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés :	Enseignant(e)s des classes officielles d'enseignement spécialisé du secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux

## 3. Titulaire

Nom et prénom :		Taux d'activité :	100 %
Fonction actuelle :	Inspectrice de l'enseignement spécialisé		

## 4. Mode de remplacement

4.1. Le/la titulaire remplace :	Les autres inspecteurs de l'enseignement spécialisé
dans les domaines suivants :	Dans leurs sphères de compétences et/ou sur délégation ou en cas de besoin.
4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par :	Les autres inspecteurs de l'enseignement spécialisé
dans les domaines suivants :	Dans leurs sphères de compétences et/ou sur délégation ou en cas de besoin.

## 5. Mission générale du poste / raison d'être

Exercer la haute surveillance de l'Etat et de l'Assurance-Invalidité sur l'enseignement spécialisé et assister en matière pédagogique, administrative et financière le Chef de l'OES dans l'analyse des besoins, dans l'élaboration des solutions susceptibles d'y répondre et dans la mise en place de ces dernières avec les partenaires intéressés.

## 6. Délégation de compétences

Pouvoirs particuliers (visés, signatures, ...)	Engagement financier (direct, indirect)	Représentation (groupes, commissions, médias, ...)
Signature du courrier courant Contrôle et visa des factures	Octroi de mesures d'aide. Subventionnement institutions et écoles spéciales avec l'adjoint financier. Besoins spécifiques.	Représentation du Service ou du Département sur délégation du Chef de Service ou du Chef du Département

## 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, etc.)
Brevet vaudois de l'enseignement spécialisé. Licence en sciences de l'éducation ou en psychologie	Pratique de 10 ans dans l'enseignement spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les divers handicaps</li> <li>- Les milieux scolaires, associatifs et professionnels intervenant auprès de l'enfant handicapé</li> <li>- Organisation et fonctionnement de l'école vaudoise.</li> <li>- Aptitudes administratives, juridiques et financière</li> <li>- Sens des relations</li> <li>- Permis de conduire</li> </ul>

Version : janvier 2003

Edition : Service du personnel - Etat de Vaud

\* La seule différence entre le CDC cadre et collaborateur réside en p. 3 « Compétences prioritaires »

### 8. Description du poste

N°	8.1. Responsabilités principales	Exigences particulières
1.	Assurer, soit au nom de l'Etat de Vaud, soit au nom de l'Assurance-Invalidité fédérale, le suivi des classes de développement et le contrôle de l'enseignement spécialisé cantonal, communal et privé du secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux.	Apptitudes administratives, juridiques et financières
2.	Promouvoir l'aménagement général du secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux en matière d'enseignement spécialisé	Vision globale et sens de la perspective
3.	Veiller à l'équipement des institutions appartenant au secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux	Sens de la planification et de l'organisation
4.	Participer à l'orientation scolaire d'élèves en difficultés	Bonnes connaissances de l'organisation et du fonctionnement de l'école vaudoise
5.	Promouvoir une politique cantonale concernant l'enseignement s'adressant aux enfants en situation de handicap.	Capacité d'analyse pédagogique
6.	Piloter des dossiers confiés par le Chef de l'OES.	

N°	8.2. Activités/tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1)	Temps moyen en %
1.	Assurer au nom de l'Etat de Vaud et de l'Assurance-Invalidité fédérale le contrôle de l'enseignement spécialisé cantonal, communal et privé des secteurs Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux. Visiter les écoles et les classes du secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux. S'assurer de l'application des directives et des lois cantonales et fédérales. Vérifier l'adéquation des prestations offertes et notamment des réponses pédagogiques aux besoins des enfants. Contrôler les effectifs, la composition des classes, l'adéquation des locaux. Contrôler les statuts et les horaires du personnel des institutions. Faire part des observations aux directeurs et responsables concernés. Faire si nécessaire rapport au Chef de l'OES. Préavisier les autorisations de diriger et de pratiquer.	
2.	Promouvoir l'aménagement général du secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux en matière d'enseignement spécialisé. Tenir à jour l'inventaire de l'équipement et des besoins du secteur en prestations de l'enseignement spécialisé. Analyser les structures existantes, leur fonctionnement, les projets de transformation éventuels. Analyser et, si besoin est, soutenir les initiatives locales et régionales. Effectuer les démarches en vue de la création et de la reconnaissance de structures nouvelles, respectivement en vue de la suppression d'un équipement existant. Favoriser la création et le fonctionnement de réseaux locaux et régionaux assurant la coordination entre écoles d'enseignement spécialisé et établissements scolaires, milieux sociaux et médicaux. Dispenser une information sur l'enseignement spécialisé et ses prestations, sur demande.	
3.	Veiller à l'équipement des institutions appartenant au secteur Riviera, Alpes vaudoises et Lavaux. Tenir à jour l'inventaire de l'équipement et des besoins de chaque institution du secteur Riviera, Alpes Vaudoises et Lavaux. Se tenir informée du fonctionnement de chaque institution. Examiner et préavisier les demandes de moyens provenant des institutions. Participer aux négociations du budget. Participer à l'étude d'éventuelles réponses nouvelles : structures, fonctionnement, constructions, etc...	

Version : Janvier 2003

Edition : Service du personnel – Etat de Vaud

\* La seule différence entre le CDC cadre et collaborateur réside en p. 3 « Compétences prioritaires »

- 2 -

4.	<p>Participer à l'orientation scolaire d'élèves en difficultés, en cas de nécessité Instruire les demandes qui sont faites. S'assurer du bien-fondé de mesures d'enseignement spécialisé et du bon fonctionnement des réseaux locaux et régionaux. Susciter, éventuellement animer, des réunions de synthèse. Rechercher des solutions de scolarisation adolnes en collaboration avec les partenaires. Conseiller des orientations ou des mesures. Mettre en place des mesures d'aide à l'intégration, assurer le suivi de ces mesures. Accompagner des parents dans leur décision.</p>	
5.	<p>Dossier "Education physique : SEPS" Dossier "Prévention santé : ODES - maltraitance" Dossier "Relations VD-VS-BE"</p>	
<p><b>8.3. Relations Internes et externes au service</b></p>		
	<p>Prendre part aux colloques de direction de l'OES. Représenter le SESAF à la Conférence régionale des directeurs DFJ, si besoin. Relations avec le SPAS Relations avec les gymnases de Burler et de Chamblande selon besoin. Relations avec l'Ecole de perfectionnement de Vevey, selon besoins. Relations Vaud-Valais Relations avec l'ODES Relations avec la police concernant le dossier "maltraitance" et sécurité. Représenter le SESAF dans la commission cantonale contre les mauvais traitements. Relations avec le SEPS et le coordinateurs SESAF / SEPS. Relations VD-BE</p>	

9. Compétences prioritaires (cocher 7 compétences au maximum)	Niveau exigé
<b>Compétences personnelles</b>	
1. <b>Auto-évaluation et apprentissage permanent</b> : aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.	
2. <b>Résistance aux tensions, énergie et ténacité</b> : aptitude à maintenir un intérêt et un effort constants pour produire les résultats attendus et faire face aux différentes situations tendues.	
3. <b>Esprit d'ouverture et flexibilité</b> : aptitude à s'adapter aux circonstances et à maintenir un rendement efficace dans des situations différentes ou ambiguës.	
<b>Compétences conceptuelles</b>	
4. <b>Capacité d'analyse et synthèse</b> : 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 concis, cohérent et compréhensible.	
5. <b>Planification et sens de l'organisation</b> : habileté à établir 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. <b>Expression écrite</b> : capacité à rédiger des notes, rapports et autres documents de manière claire, concise et concrète	
<b>Compétences relationnelles</b>	
7. <b>Ecoute et communication</b> : Aptitude à entrer en relation avec autrui, à créer un climat de confiance, à percevoir les besoins et les attentes de son interlocuteur, à faire passer des messages clairs, à déceler les conflits et à les éliminer.	
8. <b>Travail en équipe</b> : habileté à œuvrer au sein d'une équipe ou capacité à collaborer à l'atteinte d'objectifs communs.	
9. <b>Expression orale</b> : capacité à faire passer des messages clairs et pertinents	
<b>Compétences managériales</b>	
10. <b>Vision globale et sens de la perspective</b> : aptitude à envisager les faits globalement, à distinguer les composantes d'une situation et à en déceler les interactions, à situer les faits dans une perspective spatio-temporelle, à développer une vision stratégique et à enclencher les conséquences de ses décisions..	
11. <b>Esprit de décision et capacité à l'action</b> : 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. <b>Délégation et contrôle</b> : aptitude à confier des responsabilités et à développer un système de suivi et de contrôle.	
13. <b>Leadership</b> : aptitude à amener ses interlocuteurs à produire les résultats attendus, à susciter le travail en équipe en favorisant la coopération.	
14. <b>Sens du service au public</b> : 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. <b>Sens des responsabilités</b> : 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.	
<b>Compétences techniques</b>	
16. <b>Respect des normes et des procédures</b> : aptitude à produire un travail conformément aux règlements établis pour atteindre le résultat recherché.	
17. <b>Maîtrise technique générale</b> : à valider en fonction des métiers	
<b>Autres</b>	
18. <b>Ethique du service au public</b> : 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.	
19.	
20.	
21.	

10. Approbation par:	Nom :	Date :	Signature :
Le/la titulaire			
Le/la responsable direct-e			
Le/la chef-fe d'unité ou la responsable			

7. Lors de la deuxième audience d'instruction et de jugement du 14 novembre 2011, le témoin \_\_\_\_\_ a été entendu. Ses propos sont repris, en substance, ci-après.

, responsable du domaine du Service du personnel (ci-après: SPEV) a dans un premier temps exposé la méthodologie DECFO-SYSREM telle qu'elle ressort du chiffre 2a) ci-dessus.

Il a ensuite précisé que ce n'est pas un emploi-type qui a été basculé dans le nouveau système mais un cahier des charges, des responsabilités, des exigences et compétences attendues. Dans le processus de collocation, il s'est agi de faire en sorte que le profil des fonctions colle au plus près des responsabilités et compétences attendues pour le poste. Il n'y a ainsi, selon ce témoin, pas de correspondance à 100% entre le cahier des charges et le profil de la fonction. La cohérence a été vérifiée par des gens du service, en l'occurrence pour le SESAF, et qui était la RH de ce service. Il a fallu 6 séances, soit 17 heures 30 de bascule pour mener à bien l'exercice. Selon les explications du témoin, les travaux de cohérence ont commencé pour le SESAF en avril 2007 et se sont achevés en novembre 2008, soit à la veille de la bascule.

Ce témoin a précisé que le métier d'inspecteur de l'enseignement spécialisé n'avait pas fait l'objet d'une étude. Selon lui, la grille des fonctions est empirique et il n'était en conséquence pas nécessaire d'examiner tous les métiers existants. Toutefois pour construire la chaîne 362 (chaîne où figure la fonction de la demanderesse), les experts GFO se sont appuyés sur maintes et maintes études d'experts dans des domaines autres que l'enseignement spécialisé, soit la finance, les RH, le domaine juridique, etc.

a ensuite comparé différentes fonctions exercées au sein du SESAF sur la base de différentes fiches emplois produites par le défendeur dans son bordereau du 15 juin 2011. S'agissant de la fonction de responsable PPLS, colloquée au niveau 13, ce témoin a expliqué qu'il s'agissait d'un métier d'expert comme les inspecteurs de l'enseignement spécialisé. Le responsable PPLS a toutefois un champ de compétence plus large dans la mesure où il doit diriger du personnel et gérer l'entité financièrement et administrativement. Le témoin a tenu le même raisonnement pour la fonction de chef de centre régional OSP.

S'agissant des directeurs d'établissements colloqués en chaîne 147 au niveau 14 (si l'établissement contient moins de 1000 élèves), la différence de niveau

se justifie, selon les explications de ce témoin, par le fait que le directeur dirige un établissement et doit en conséquence être présent sur les champs administratif, financier et RH. Ce témoin a également fait un lien avec le directeur de l'Ecole cantonale des enfants sourds (ECES) qui dirige une équipe de personnels administratifs, d'enseignants spécialisés, de PPLS ainsi que d'éducateurs ce qui totalise environ une centaine de personnes. Ce dernier est également colloqué au niveau 14.

Afin d'effectuer également des comparaisons transversales, a examiné la fiche emploi-type de différentes fonctions qui touchent le monde de l'enfance avec des situations particulières lourdes d'un point de vue éducatif, familial, etc. Ainsi, s'agissant de la fonction d'éducateur chargé d'évaluation et d'intervention socio-familiale, colloquée au niveau 10, ce témoin a expliqué que cet éducateur était un appui au juge et avait ainsi une compétence d'aide à la décision. Les éducateurs de référence, notamment au Tribunal des mineurs, sont quant à eux colloqués au niveau 11.

La fonction de chargé d'évaluation des milieux d'accueil, colloquée en 10 ou 11 en fonction du cahier des charges, a ensuite été examinée par ce témoin. Ces personnes sont chargées, à l'instar des inspecteurs de l'enseignement spécialisé, d'évaluer le milieu qui accueille les prestations pour l'enfant. Cette fonction comprend également un rôle primordial d'aide à la décision, de conseil, d'expert dans son milieu. Ces chargés d'évaluation doivent être titulaires d'un titre de niveau bachelor, mais il est de plus en plus exigé un master avec des formations complémentaires et une bonne expérience dans le domaine.

S'agissant de la fonction de responsable d'unité sociale, colloquée au niveau 11 ou 12 selon le cahier des charges, soit par exemple la taille de l'équipe, Bruno Bonafonte a déterminé que ces collaborateurs étaient des experts disposant également d'une compétence de conduite. Les responsables de secteur social, soit les supérieurs des responsables d'unité sociale sont quant à eux colloqués de manière logique, selon ce témoin, au niveau supérieur, soit les niveaux 12 et 13.

La fonction de responsable de prestations OSP, colloquée au niveau 12, doit ce niveau selon le témoin à l'impact des décisions et l'autonomie de la fonction.

Les adjoints pédagogiques, colloqués aux niveaux 12 et 13 en fonction du cahier des charges, sont selon les explications du témoin, des experts. Cette fonction se doit d'être colloquée à un niveau supérieur que celle d'enseignant puisque leur rôle est d'initier et de développer la pédagogie.

S'agissant de la fonction de conseiller en management et organisation, le témoin a déclaré que cela consistait en une fonction d'expert pointue tenue par un petit groupe de personnes qui oeuvrent tous pour l'administration. Il leur est demandé d'établir des expertises dans le domaine de l'organisation et de bénéficier d'une grande profondeur de connaissance dans le domaine de la conduite de projet. Cette fonction est ainsi assimilable à des chercheurs. Ces conseillers n'ont a proprement parler pas de conduite de personnel mais peuvent diriger des collaborateurs dans le cadre de projet. La compétence d'expertise et d'aide à la décision font, selon les explications du témoin, partie de leur quotidien.

Les médiateurs, investigateurs en entreprise, sont les experts du groupe Impact. Ils oeuvrent ainsi sur une très grande variété de situations liées aux conflits et aux harcèlements et font également de la prévention. La différence de collocation d'avec les inspecteurs tient, selon , à la conduite de projet, à l'autonomie et également à la compétence de coopération qui est très importante.

a finalement examiné la fonction de médiateur santé. Celle-ci est, selon lui, la fonction d'expert par excellence car la personne est seule à son poste et est ainsi la référence dans son domaine. La différence de classification d'avec les inspecteurs de l'enseignement spécialisé serait due à l'autonomie, l'impact de ses propositions et tout ce qui à trait à la communication.

Ce témoin a enfin précisé que le cahier des charges basculé pour la fonction d'inspecteur de l'enseignement spécialisé est celui du 9 février 2006 (P. 101bis du bordereau du défendeur du 15 juin 2011). L'autorité d'engagement était accompagnée lors de travaux de bascule d'une personne qui connaissait le poste, dès lors si le cahier des charges n'était plus d'actualité, la situation actuelle réelle était colloquée. A son souvenir, la collocation en niveau 13 des inspecteurs n'a pas suscité d'allers-retours entre le SESAF (soit ainsi que la RH du

service) et le SPEV. Ce témoin en déduit qu'apparemment les personnes présentes connaissaient bien les postes à basculer.

8. Le Président du Tribunal de céans a requis par courrier du 13 avril 2012, que le Conseil d'Etat se détermine sur la réquisition de production de pièces effectuée par la demanderesse lors de l'audience du 15 juin 2011.

Par décision du 11 mai 2012, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines n'a pas autorisé la production des pièces requises.

La demanderesse n'a pas interjeté de recours contre la décision précitée.

9. Le Tribunal de céans a tenu le 17 décembre 2012 une troisième audience d'instruction et de jugement lors de laquelle le témoin Carlos Vazquez a été entendu. Ses propos sont repris en substance ci-après.

Le témoin Carlos Vazquez, qui a travaillé au SESAF dès le 1<sup>er</sup> avril 2009 a indiqué s'être occupé des difficultés liées à DECFO-SYSREM mais n'avoir pas formellement participé au mécanisme de bascule.

Selon lui, il existe une cohérence entre les postes de responsable régional PPLS, chef de centre régional de l'OSP et de directeur de l'ECES. La différence notable d'avec les inspecteurs de l'enseignement spécialisé résulte du fait que ces derniers n'ont pas de conduite de personnel. Les inspecteurs, les responsables régionaux PPLS et les chefs de centre régional de l'OSP sont colloqués au même niveau car les inspecteurs assument la responsabilité métier des enseignants qu'ils encadrent et sont ainsi comme les deux autres fonctions des responsables métier.

S'agissant de l'évolution des tâches des inspecteurs, le témoin a expliqué que le principe d'intégration existait déjà avant DECFO mais que les tâches y relatives se sont accentuées. Il faut ainsi faire des démarches plus conséquentes sur le terrain auprès des enseignants de l'école régulière notamment. Le témoin reconnaît que cette tâche est lourde mais elle ne mobilise pas des compétences différentes ou nouvelles. Pour pouvoir y arriver, les inspecteurs ont dû faire en sorte



l'essentiel les tâches qui sont mentionnées par l'Etat soit le fait de participer à des réseaux, de fonctionner en tant qu'expert ou de préavisier, sont similaires à des activités concrètement effectuées auparavant par les inspecteurs mais qui sont aujourd'hui connues sous un nouvel intitulé ou libellé, par exemple il existe de nouveaux réseaux ou de nouveaux lieux.

10. a) Lors de la dernière audience d'instruction et de jugement du 25 avril 2013, la demanderesse a confirmé sa conclusion tendant à la faire bénéficier d'un niveau 14 de la chaîne 362 avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008.

En plaidoirie, le défendeur a conclu au rejet de la conclusion précitée.

b) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 29 avril 2013. Le défendeur, par l'intermédiaire de son conseil en a requis la motivation par courrier du 30 avril 2013. La demanderesse également par l'intermédiaire de son conseil, en a fait de même par courrier du 7 mai 2012, 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<sup>er</sup> janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après : LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité d'inspectrice de l'enseignement spécialisé. 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.

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 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 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, à fr. 119'684.- 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 c \_\_\_\_\_ 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 la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) La demanderesse fait valoir en premier lieu une violation du droit cantonal. Selon elle, le défendeur a violé l'article 17 alinéa 2 LPers-VD puisque son cahier des charges, en vigueur au moment de la bascule et toujours en vigueur actuellement, ne définit pas clairement les tâches effectuées dans l'exercice de ses fonctions. Elle a également reproché au défendeur de ne pas avoir évalué sa fonction dans le cadre des vagues d'évaluation ayant conduit à la construction de la nouvelle grille des fonctions.

Selon le défendeur, les missions attendues des inspecteurs de l'enseignement spécialisées sont définies à l'article 29 du Règlement d'application de la loi du 25 mai 1977 sur l'enseignement spécialisé du 13 mars 1992 (ci-après: RLES ; RSV 417.31.1). Il a également ajouté que les tâches effectivement exercées avaient abondamment été décrites au cours de l'instruction. S'agissant de la méthodologie DECFO-SYSREM, le défendeur a précisé qu'il était impossible que toutes les fonctions de l'administration cantonale vaudoise aient été évaluées et que les compétences matérielles avaient également été prises en compte au moment de la bascule.

b) L'article 17 alinéa 2 LPers-VD à la teneur suivante : Le Conseil d'Etat « veille à ce que chaque poste soit décrit par un cahier des charges ».

S'agissant plus particulièrement de la législation applicable à l'activité des inspecteurs de l'enseignement spécialisé, l'article premier de la Loi sur

l'enseignement spécialisé du 25 mai 1977 (ci-après: LES ; RSV 417.31) dispose que « l'enseignement spécialisé est destiné aux enfants et adolescents dont l'état exige une formation particulière, notamment en raison d'une maladie ou d'un handicap mental, psychique, physique, sensoriel ou instrumental ». Aux termes de l'article 29 RLES, « les inspecteurs de l'enseignement spécialisé exercent des tâches pédagogiques, administratives et financières (...) En collaboration avec les partenaires intéressés, ils participent à l'analyse des structures, de leur fonctionnement et de leur évolution ».

A la suite de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008, de l'Arrêté fédéral concernant la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (ci-après: RPT ; RO 2007 5765)), les cantons assument les prestations de l'assurance-invalidité en matière de formation scolaire spéciale jusqu'à ce qu'ils disposent de leur propre stratégie en faveur de la formation scolaire spéciale, qui doit être approuvée, mais au minimum pendant trois ans (art. 197 ch. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (ci-après: Cst. ; RS 101)).

Cette disposition précise ainsi que tant que la Loi vaudoise sur la pédagogie spécialisée n'est pas entrée en vigueur, il s'agit d'une phase transitoire où les cantons ont repris les tâches effectuées auparavant par l'assurance-invalidité. La RPT étant entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008, les adaptations qui en ont résultés notamment pour les inspecteurs de l'enseignement spécialisé ont été prises en compte par le défendeur au moment de la bascule. En effet, selon le témoin

, responsable de domaine au SPEV, la bascule et les travaux de cohérence ont débuté pour le SESAF en avril 2007 et se sont terminés en novembre 2008.

c) En l'espèce, le cahier des charges de la demanderesse en vigueur au moment de la bascule tel que reproduit sous chiffre 6 ci-dessus mentionne comme mission générale du poste : « exercer la haute surveillance de l'Etat et de l'Assurance-Invalidité sur l'enseignement spécialisé et assister en matière pédagogique, administrative et financière le Chef de l'Office de l'enseignement spécialisé (OES) dans l'analyse des besoins, dans l'élaboration des solutions susceptibles d'y répondre et dans la mise en place de ces dernières avec les partenaires intéressés ».

Il ressort des différents témoignages dont notamment ceux de [redacted], [redacted] et [redacted] au SESAF, que la RPT a introduit des nouvelles compétences s'agissant notamment des transports. [redacted] de l'enseignement spécialisé, a quant à lui décrit de manière circonstanciée les différentes tâches dévolues aux inspecteurs. Ces tâches ressortent d'ailleurs du cahier des charges de la demanderesse, libellé de manière très général. Selon lui, la problématique des transports concerne environ une cinquantaine de cas par année où des enfants scolarisés dans les établissements publics ordinaires ne peuvent se déplacer par les moyens de transports usuels. Toujours selon ce témoin, aucune mission des inspecteurs n'a été abandonnée ce qui a entraîné une nouvelle gestion des priorités mais le savoir-faire n'est pas différent. Les responsabilités ont toutefois augmenté. Le témoin [redacted] au SESAF, a estimé, quant à lui, que les tâches des inspecteurs s'étaient accentuées, notamment en relation avec le principe d'intégration mais qu'elles ne mobilisaient pas des compétences nouvelles ou différentes. Pour évaluer ces tâches comme nouvelles, il faudrait, selon les dires de ce témoin, constater que les inspecteurs sortent de leur démarche intellectuelle habituelle. [redacted] a également précisé que les tâches des inspecteurs évolueront avec l'entrée en vigueur de la LPS en raison notamment de l'introduction d'organes supplémentaires et d'un nouveau découpage territorial.

A la lecture de ce qui précède, le Tribunal de céans estime que les tâches décrites par les témoins correspondent en grande partie au cahier des charges de la demanderesse dans sa version au 9 février 2006. Le seul élément nouveau concerne la gestion des transports, élément qui n'apporte pas une grande différence puisque cela concerne une cinquantaine de cas par année pour l'ensemble de l'office, soit environ 6 décisions par inspecteur et par an. Le Tribunal de céans est toutefois conscient de l'augmentation de la charge de travail et de la nouvelle gestion des priorités qui s'est produite à la suite de l'entrée en vigueur de la RPT au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Cette RPT n'a toutefois pas induit de nouvelles compétences, partant d'exigences particulières justifiant un niveau autre que celui attribué au moment de la bascule DECFO-SYSREM. En conséquence, le grief de la demanderesse doit être rejeté.

IV. a) La demanderesse fait également valoir une inégalité de traitement notamment par rapport à certains enseignants spécialisés colloqués, selon ses dires,

à seulement un niveau inférieur par rapport à sa fonction, soit le 12 et par rapport aux directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire colloqués à un niveau supérieur, soit le 14.

Le défendeur a quant à lui exposé que la collocation des inspecteurs de l'enseignement spécialisé tels la demanderesse en chaîne 362, niveau 13 était cohérente tant à l'interne du SESAF que de manière transversale au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou 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 régler. 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 131 I 105 consid. 3.1; 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 (TF 8C\_991/2010, consid. 5.3, 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) La demanderesse a comparé, en premier lieu, sa situation avec celle des enseignants spécialisés colloqués pour certains au niveau 11 et non au niveau 12 comme elle semble le croire à tort. Elle estime qu'étant chargée de la haute surveillance sur l'enseignement spécialisé, un seul (ou deux) niveau(x) de différence entre sa fonction et la leur est incohérent.

Il sied de rappeler à ce stade que le Tribunal de céans ne dispose pas de toutes les connaissances nécessaires à l'évaluation de toutes les fonctions de l'Administration cantonale vaudoise. Toutefois, les deux fonctions précitées ayant des responsabilités et des exigences différentes, il semble cohérent qu'elles soient traitées différemment. En effet, les enseignants spécialisés sont soumis à la surveillance des inspecteurs de l'enseignement spécialisé et ont un champ d'activité plus restreint que celui dévolu à la fonction de la demanderesse. L'amplitude de deux niveaux entre ces fonctions ne semble toutefois pas heurter de manière choquante le sentiment de justice et d'équité. Partant, ce grief de la demanderesse doit être rejeté.

d) Afin de procéder à une analyse complète de la situation de la demanderesse, il convient de vérifier, dans un second temps, que sa collocation semble cohérente tant à l'interne du SESAF que de manière transversale au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

Il ressort à ce propos notamment des témoignages de [redacted] et de [redacted] qu'au sein du SESAF, les responsables régionaux PPLS et les chefs de centre régional de l'OSP sont colloqués au même niveau que la demanderesse alors même qu'ils disposent d'une compétence de conduite et doivent gérer leur entité financièrement et administrativement ; compétences non exigées de la demanderesse. La similitude de collocation découle, selon le témoin [redacted], du fait que les inspecteurs de l'enseignement spécialisé assument, à l'instar des deux autres fonctions précitées, la responsabilité métier des collaborateurs (enseignants) qu'ils encadrent. Les inspecteurs de l'enseignement spécialisés disposent également d'un aspect de gestion financière assez important puisqu'ils négocient, selon les dires du témoin [redacted], chacun pour un montant de l'ordre de 10 millions de francs.

S'agissant des directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire colloqués au niveau 14 (établissement de moins de 1000 élèves), le témoin [redacted] a estimé que cette différence de niveau résultait du fait que les directeurs d'établissement étaient présents sur les champs administratif, financier et RH. A titre de comparaison, ce témoin a cité la fonction de directeur de l'Ecole cantonale pour enfants sourds (ECES), colloquée également au niveau 14. Ce dernier doit diriger une équipe de personnels administratifs, d'enseignants spécialisés, de PPLS ainsi que d'éducateurs, soit environ une centaine de personnes.

Au vu de ce qui précède, la collocation de la demanderesse au niveau 13 de la chaîne 362 semble cohérente au sein du SESAF, puisqu'elle ne dispose pas de compétence de conduite de personnel et a des compétences limitées formellement en termes de gestion administrative et financière puisqu'elle effectue dans un grand nombre de cas des préavis qui sont ensuite avalisés par le chef d'Office, personne dont elle est subordonnée hiérarchiquement au contraire des responsables régionaux PPLS et chefs de centre OSP pourtant colloqués au même niveau. S'agissant plus particulièrement de la comparaison avec les directeurs d'établissement, il est incontestable que cette dernière fonction nécessite des

compétences plus élargies notamment en terme de gestion de personnel et administrative que celles nécessaires à la demanderesse dans l'exercice de ses fonctions.

Pour un examen de la cohérence transversale, le Tribunal de céans se réfère et renvoie au témoignage de [redacted]. Sera uniquement citée à titre d'exemple la fonction de chargé d'évaluation des milieux d'accueil, colloquée au niveau 10 ou 11 en fonction du cahier des charges, qui comprend un rôle primordial d'aide à la décision, de conseil et d'expert dans son domaine d'activité. La différence de collocation semble résulter de la marge de manœuvre plus limitée des chargés d'évaluation et de leur champ d'activité plus restreint que ceux exigés de la demanderesse.

Les situations précitées étant différentes, c'est en conséquence à bon droit que le défendeur les a traités de manière dissemblable. Le grief d'inégalité de traitement doit ainsi également être rejeté sur ce point.

V. a) Il convient enfin d'examiner si la collocation des inspecteurs de l'enseignement spécialisé, telle la demanderesse au niveau 13 est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 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 inspecteurs de l'enseignement spécialisé ont été colloqués au niveau 13. Au regard des fonctions mieux et moins biens classées, le fait de savoir que ces derniers, telle que la demanderesse, ont été colloqués à ce niveau ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, même s'il est regrettable que la fonction occupée par la demanderesse n'ait pas fait l'objet d'une étude approfondie dans le cadre de la méthodologie DECFO-SYSREM, la décision de colloquer la demanderesse au niveau 13 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'elle se prévaut de l'arbitraire et le Tribunal de céans ne saurait retenir un tel grief.

VIII. a) Au regard des éléments qui précèdent, la demanderesse doit être débouté de sa conclusion tendant à l'octroi d'un niveau 14 de la chaîne 362 de la grille des fonctions.

b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'580.- pour la demanderesse et à fr. 3'080.- 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:

<u>Demanderesse:</u>	
Dépôt de la demande:	1'000 fr.
Audience préliminaire:	1'000 fr.
Audience de jugement: du 15.06.2011	1'000 fr.
Audience de jugement: du 14.11.2011	500 fr.
Audience de jugement: du 17.12.2012	500 fr.
Audience de jugement: du 25.04.2013	500 fr.
Audition de deux témoins:	80 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire:	250 fr.
Audience de jugement: du 15.06.2011	1'250 fr
Audience de jugement: du 14.11.2011	500 fr
Audience de jugement: du 17.12.2012	500 fr.
Audience de jugement: du 25.04.2013	500 fr.
Audition de deux témoins:	80 fr.

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 6'080.- en remboursement de ses frais de justice et participation à ses frais d'avocat.

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

- I. Les conclusions prises par la demanderesse contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 9 février 2009 sont intégralement rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'580.- (quatre mille cinq cent huitante francs) pour et à fr. 3'080.- (trois mille huitante francs) pour l'Etat de Vaud;
- III. paiera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 6'080.- (six mille huitante francs) à titre de dépens;
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Matthieu Genillod, v.-p.



La greffière :

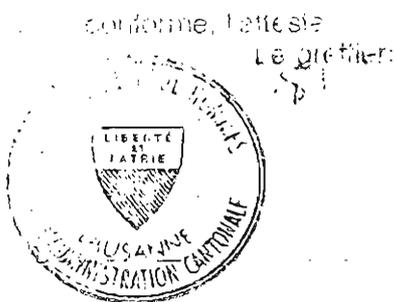
Sandy Gallay

Du

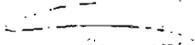
Les motifs du jugement rendu le 29 avril 2013 sont notifiés aux parties

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