



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TD09.008558

REÇU LE - 5 AOUT 2013

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le 4 juin 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 2 octobre 2010, 25 janvier 2011, 14 et 29 mai 2013

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Matthieu Corbaz

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 29 mai 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après: le demandeur), né , est titulaire depuis octobre 1998 d'une licence en lettres (discipline principale: géographie et disciplines secondaires: histoire et géologie) délivrée par l'Université de Lausanne et d'un brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire pour l'enseignement de la géographie et de l'histoire au secondaire I et II, depuis juillet 2001.

Le demandeur a débuté ses fonctions au sein de l'administration cantonale en août 2001 en tant que maître de géographie, d'économie et d'histoire au sein de l'établissement secondaire de . Il a été tout d'abord engagé par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur), par contrat de durée déterminée pour l'année scolaire 2001-2002 en classes 24-28 et réalisait un salaire annuel brut de fr. 69'805.- pour un taux d'activité de 100%.

A la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci -après: LPers-VD ; RSV 172.31), un nouveau contrat de travail a été établi en application de la réglementation susmentionnée. Selon ce document, le demandeur occupait la fonction de maître secondaire licencié, classes 24-28, et réalisait un revenu annuel brut de fr. 71'419.- (13^{ème} salaire compris) pour un taux d'occupation de 84%.

Un troisième contrat a été établi entre le défendeur et le demandeur le 10 avril 2008. Selon ce contrat, le demandeur réalisait un salaire annuel brut de fr. 96'554.25 (13^{ème} salaire compris) pour un taux d'activité de 100%. Le demandeur occupait toujours la même fonction de maître secondaire licencié au sein de l'établissement de , devenu depuis lors établissement secondaire de .

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. Cette fiche n'a pas été transmise au Tribunal de céans.

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 « maître-esse de disciplines académiques », correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions, niveau 11.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était colloqué en classes 24-28 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) s'élevait à fr. 96'554.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de maître secondaire.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 11, échelon 6 de la chaîne 142. Son revenu annuel après la bascule était alors de fr. 97'196.-, soit son salaire antérieur à la bascule augmenté d'un rattrapage de fr. 642.-.

4. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 5 mars 2009, en concluant à comme suit :

« (...) »

Principalement:

2. *dire qu'en l'absence de justification, la déqualification et la diminution de la rémunération qui m'est imposée n'est pas licite; et me mettre au bénéfice d'un niveau de fonction 12 ;*
3. *dire que l'analyse de l'employeur, si elle existe, ne rend pas compte de la réalité de mon métier, à dire d'expert, en demander la correction, pour constater que le niveau de fonction requis est 12 ;*
4. *me reconnaître le niveau de fonction 12 en tenant compte d'emplois identiques, équivalents ou proches, y compris dans leurs conditions-cadres, soit de la notation d'autres emplois selon le document du SPEV « Pondération appliquée » ;*
5. *dire que j'occupe un poste exigeant des compétences équivalentes à celle (sic) d'une fonction mieux évaluée et mieux notée et que, dans la mesure où cette fonction bénéficie d'un*

niveau supérieur, j'ai droit à l'égalité de traitement par une nouvelle collocation en niveau 12 ;

6. *dire que la valeur litigieuse de ma cause est de zéro francs (sic), puisque je demande que les dispositions de garantie du salaire, selon les engagements du Conseil d'Etat me soient simplement appliquées, mon traitement demeurant en l'état ;*
7. *dire que l'effet des modifications du rapport de travail induites par l'avenant intervient après la fin du délai de dédite, soit au 1^{er} mai 2009 et non au 1^{er} décembre 2008 ;*

Subsidiairement:

8. *dire que, dans l'hypothèse où l'effet ne serait pas au 1^{er} mai 2009, il ne peut être antérieur à la notification de l'avenant, soit le 5 janvier 2009 ;*

Dans tous les cas:

9. *les conclusions complémentaires restent réservés (sic) au vu de la production des mesures d'instruction et en fonction du temps écoulé d'ici à la conclusion de la cause ».*

5. Lors de la première audience préliminaire du 2 février 2010, le demandeur a retiré sa sixième conclusion tandis que le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par ce dernier.

6. a) Par ordonnance du 30 septembre 2010, le Tribunal de céans a requis la production par l'Etat de Vaud des pièces suivantes, selon requête du 25 février 2010 du demandeur :

1. *le ou les questionnaires et le ou les éventuels interviews réalisés (au besoin anonymisés) pour définir la fonction de maître-esse de disciplines académiques*
2. *les rapports des chargés d'étude mandatés pour l'évaluation de la fonction de maître-esse de disciplines académiques*

3. *l'évaluation de la fiche emploi-type de maître-sse de disciplines académiques selon la méthode GFO*
4. *le ou les documents indiquant la validation de la fiche emploi-type de maître-sse de disciplines académiques et de son évaluation par le SPEV, et par l'autorité d'engagement*
5. *le ou les documents sanctionnant la mise en cohérence de la classification de la fonction de maître-sse de disciplines académiques dans la grille de fonctions et le système de rémunération*
6. *le listing anonymisé avec mention des fonctions exercées et des classifications dans l'ancien système pour tous les dossiers avant bascule en classes 24-28, ainsi que la notation détaillée par critères et sous-critères des fonctions occupées dans le nouveau système. Il s'agit en particulier des fonctions suivantes de l'ancien système :*
 - a. *Archiviste documentaliste aux archives cantonales vaudoises*
 - b. *Maître d'enseignement professionnel A*
 - c. *Chimiste B*
 - d. *Conservateur A de musée*
 - e. *Documentaliste A*
 - f. *Economiste*
 - g. *Géographe B*
 - h. *Géologue B*
 - i. *Greffier substitut C (Tribunal Cantonal et Tribunal administratif)*
 - j. *Ingénieur B*
 - k. *Juriste*
7. *l'ancien catalogue des fonctions publiques cantonales*
8. *toutes les versions du plan d'étude vaudois PEV pour les années 2001 à 2009 pour les disciplines histoire et géographie*
9. *la liste des moyens d'enseignement pour les disciplines histoires et géographie pour l'enseignement aux classes des degrés 5 à 9 pour les années 2001 à 2009*

b) Par décision du 15 décembre 2010, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après: DCERH) a autorisé la production des pièces n° 6 à 9 telles que mentionnées ci-dessus (I), n'a pas autorisé la production des pièces n° 1 et 2 (II) et a déclaré que les pièces n° 3 à 5 n'existaient pas (III).

c) Le demandeur a recouru contre cette décision le 30 janvier 2011 simultanément au Tribunal fédéral et au Tribunal cantonal.

Par décision du 16 mars 2011, le Tribunal fédéral a déclaré le recours du demandeur irrecevable.

7. a) Lors de la seconde audience préliminaire du 25 janvier 2011, un délai a été imparti au demandeur pour produire son propre profil alternatif de la fonction de maître-esse de disciplines académiques, colloquée en chaîne 142, niveau 11.

b) Par acte du 24 février 2011, le demandeur a produit le profil susmentionné, soit sa "propre notation" de son profil, aboutissant à une collocation en 142 niveau 12.

8. Par arrêt du 12 octobre 2012, la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal a rejeté le recours déposé par le demandeur (I) et confirmé la décision rendue le 15 décembre 2010 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (II) s'agissant de la production des pièces requises par ce dernier.

Le demandeur n'a pas recouru contre cette décision.

9. Le défendeur a produit, le 6 mai 2013, ses déterminations quant au profil alternatif de la fonction de maître-esse de disciplines académiques élaboré par le demandeur.

10. a) Lors de la première audience d'instruction du 14 mai 2013, les témoins _____ et _____ ont été entendus. Leurs propos sont repris, en substance, ci-après:

aa) Directeur de l'établissement secondaire de , a déclaré connaître le demandeur en tant que collaborateur depuis le mois de mai 2006.

Selon ce témoin, les enseignants conduisent généralement leur classe avec beaucoup d'autonomie. Ils doivent s'adapter à des changements fréquents qui font toutefois partie du métier. Les enseignants doivent également, selon ses dires, faire preuve d'initiative dans la gestion de leur classe. Ils ont plusieurs tâches à gérer en même temps, ce qui entraîne une certaine complexité. Selon ce témoin, un enseignant est une personne qui a des responsabilités très fortes. Il est possible, selon lui, d'exercer ce métier sans se réinventer mais cela devient compliqué ; c'est pourquoi la majorité des enseignants se réinventent au cours de leur carrière.

a également confirmé qu'un enseignant devait parfois effectuer du travail en sus des horaires habituels ainsi que les week-ends. Ce témoin a enfin déclaré qu'il existe un plan d'étude pour le secondaire I qui contient ce que l'on doit enseigner.

ab) ancien Directeur général de l'enseignement obligatoire, a indiqué que l'IFFP, la HEP et le CPS offrent divers cours de formation aux enseignants en activité qui s'inscrivent dans une politique de perfectionnement et de formation continue du corps enseignant. Ces cours peuvent avoir comme objectif d'acquérir de nouvelles connaissances ou de maintenir à niveau les connaissances de l'enseignant. A titre d'exemple, lors d'un changement d'un moyen d'enseignement, il va s'agir d'acquérir de nouvelles compétences au contraire d'un changement de plan d'étude où les enseignants vont uniquement devoir se familiariser avec cette modification sans toutefois acquérir de nouvelles compétences. Selon ce témoin, la formation continue est un droit et un devoir. L'aspect de droit est plutôt, selon lui, un facteur de motivation et de maintien du professionnalisme des maîtres à leurs demandes. Les enseignants sont ainsi maîtres de leur propre formation continue et choisissent les cours qu'ils veulent suivre. Le département peut toutefois imposer une formation au corps enseignant lorsque cela est nécessaire ou à une personne en particulier. De l'avis de ce témoin, la formation continue est très importante pour la qualité de l'enseignement car les disciplines enseignées sont en mouvement et en développement ; le savoir est vivant.

S'agissant plus particulièrement de la réforme salariale DECFO-SYSREM, a précisé que la DGEO avait rédigé les fiches-emplois qui définissent les attentes de l'employeur. A partir de la fiche-emploi, il y a eu, selon ce témoin, un travail de collocation des postes dans les niveaux. Il s'agissait toutefois d'un travail d'expert, dans le domaine de la politique salariale, auquel il n'a jamais été associé. Il fallait établir un certain nombre de critères et les pondérer afin que le résultat définisse la classification salariale ; action effectuée pour tous les emplois de l'Etat. Ce témoin a déclaré ignorer qui constituait les groupes qui ont déterminé ces collocations et s'ils contenaient des gens du métier.

A Ce témoin a également précisé que les enseignants du secondaire I arrivaient à effectuer leur travail sans effectuer des heures supplémentaires annualisées car le département n'avait pas pour principe de payer ses heures supplémentaires.

a enfin déclaré se souvenir d'une étude statistique comparative des maladies professionnelles de toutes branches d'où il ressortait que le taux d'absentéisme ou de maladies graves des enseignants n'était pas plus élevé que celui d'autres professionnels de l'Administration cantonale qui n'étaient pas confrontés à des élèves. Le département n'avait, en conséquence, pas pris de mesures particulières. En fin de carrière, une décharge a été établie pour les enseignants afin de diminuer leurs heures d'enseignement au cours des trois dernières années professionnelles.

ac) Responsable de domaine au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), a déclaré être l'auteur des déterminations produites par le défendeur au profil alternatif de la fonction 14211 établi par le demandeur. Ce témoin s'est, pour établir certains critères de ce document, appuyé sur d'autres documents comme la Loi scolaire, le programme de la HEP, etc. ainsi que sur les experts de la DGEO.

a déclaré avoir noté à plusieurs reprises dans le profil alternatif de la fonction 14211 produit par le demandeur que ce dernier avait une méconnaissance de la méthode s'illustrant pas la confusion entre les critères et leur définition. Selon lui, la méthode nécessite une formation et une bonne compréhension afin de pouvoir l'appliquer. Le danger dans l'élaboration d'un tel profil

alternatif réside, selon le témoin, dans l'oubli que cette méthode essaie de diminuer la subjectivité au maximum en usant le plus possible de comparaisons. Ainsi, si l'on augmente d'un demi-point un critère, il faut examiner alors la cohérence de cette modification sur les 381 autres fonctions de l'Administration cantonale relativement à ce critère. Modifier une note revient ainsi à examiner 17 fois 382 fonctions, soit 6494 notations.

S'agissant plus particulièrement de la collocation des métiers de l'enseignement, le témoin a rappelé qu'il n'existe pas de cahier des charges pour ces fonctions et qu'en conséquence le travail de collocation a consisté, dans un premier temps, à évaluer le métier d'enseignant dans son ensemble et à tous les niveaux d'enseignement et de proposer des niveaux de fonctions différents. Ce travail d'analyse a abouti à la constitution des chaînes 141 à 145. En l'occurrence, les maîtres de disciplines académiques ont été colloqués au niveau 11 de la chaîne 142 et ce quelque soit leur type d'enseignement. Les maîtres de gymnase sont colloqués au niveau 12 (chaîne 145), les maîtres de disciplines spéciales au niveau 10 et enfin les maîtres généralistes au niveau 9. Autrement dit, selon ce témoin, l'analyse du métier d'enseignant tous niveaux confondus de l'obligatoire et du postobligatoire a abouti à distinguer quatre niveaux de compétences : de 9 à 12. Cette analyse a été menée, selon les explications fournies par ce témoin, en collaboration avec des experts scolaires de la HEP, de la DGEO ainsi que des enseignants eux-mêmes. Le témoin ne se rappelle toutefois pas de leurs noms. a rappelé que cette démarche a été menée de la manière la plus participative possible. Des enseignants ont ainsi répondu à des questionnaires, à des interviews et ont procédé à des notations d'étude. De même, la DGEO est intervenue, selon ce témoin, tout au long du processus d'évaluation des fonctions. Les directeurs généraux et les chefs de service sont intervenus et ont été actionnés pour la création des chaînes de fonctions relatives à l'enseignement mais toujours sur la base des matériaux recueillis en amont. La cohérence du résultat leur a été également soumise. En d'autres termes, des experts métier ont été consultés pour construire la grille des fonctions ; de même, les personnes ayant utilisé la méthode d'évaluation en étaient les auteurs ou ont été spécialement formées à cette méthode.

ensuite détaillé certains critères de la méthodologie DECFO-SYSREM. Ainsi, il a cité à titre d'exemple de métier où il faut se renouveler de manière continue la profession de chirurgien. Il ne faut ainsi pas confondre, selon

les dires de ce témoin, le sens de "compétences" et "connaissances". Le critère de l'actualisation des connaissances (critère 113) fait référence à l'obsolescence des compétences et non des connaissances. Ce critère s'applique aux domaines du high-tech et son activation au sein de l'administration est somme toute relative.

S'agissant ensuite du critère d'aide à la décision (critère 45), ce témoin a indiqué que les métiers d'expert symbolisaient pleinement l'aide à la décision. Une personne qui fait de l'aide à la décision doit produire, par écrit, des variantes avec des avantages et inconvénients et des analyses de risques notamment pour que la hiérarchie puisse prendre une décision.

Le métier de chercheur incarnerait, selon le critère d'autonomie et d'initiative (critère 21). Il s'agit ainsi de tous les métiers qui font appel à une grande créativité qui peut s'exprimer sans être liée à un cadre qu'il soit fait de procédures, bases légales ou encore programmes d'études.

b) Lors de la seconde audience d'instruction et de jugement du 29 mai 2013, la doctoresse a été entendue en qualité de témoin. Ses propos sont repris en substance ci-après:

ba) a déclaré que pour étudier les risques professionnels du métier d'enseignant, elle procéderait de la même manière que pour d'autres activités, à savoir effectuer une analyse de risques. Une telle analyse est réalisée soit par des hygiénistes de santé du travail, soit par des ergonomes. Pour évaluer des risques plutôt psychiques, les ergonomes pourraient étudier les déterminants de l'activité. A partir d'une telle analyse, on doit pouvoir comparer, selon les explications fournies par ce témoin, les résultats avec des valeurs d'autres cantons si elles existent ou par rapport à la littérature européenne par exemple.

S'agissant de la pression psychique, ce témoin a précisé que l'évaluation de la charge mentale dans une activité comme celle d'enseignant est délicate. Selon ses souvenirs, un tel travail avait été réalisé, avec la participation des enseignants à l'Institut de santé au travail, il y a une dizaine d'années. Au niveau individuel, les causes de dépression liées au travail sont souvent multifactorielles.

De manière générale, selon l'avis de ce témoin, quand des études qualitatives sont menées sur des collectifs importants, comme par exemple un échantillonnage d'enseignants, il lui paraît important de rendre les résultats publics et d'inscrire l'analyse dans une perspective durable, à savoir que l'on ne peut pas réaliser une radiographie à un moment x sans évaluer périodiquement l'évolution de la situation.

déclaré qu'il était sans doute vrai qu'un employé souffre en cas de non reconnaissance de la pénibilité de son travail par l'employeur. Elle a également ajouté que certains employés, même au courant que l'employeur reconnaît cette difficulté du travail, ne peuvent s'en satisfaire puisque non seulement il faut, selon elle, reconnaître les difficultés mais aussi prendre des mesures correctives ou préventives.

Ce témoin a enfin précisé avoir participé à la mise en œuvre des mesures prévues s'agissant de la sécurité au travail (art. 11a ss. de l'Ordonnance sur la prévention des accidents du 19 décembre 1983; OPA, RS 832.30) notamment en lien avec l'élaboration et la mise en application du règlement MSST. L'objectif principal de sa fonction de médecin cantonal adjoint (fonction exercée de 2005 à avril 2010) était de pouvoir développer la santé au travail pour les employés de l'Etat de Vaud.

bb) Lors de cette même audience, le demandeur a confirmé les conclusions prises à l'appui de sa demande du 5 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 2 février 2010.

En plaidoirie, le défendeur a, pour sa part, conclu une nouvelle fois au rejet des conclusions précitées.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 4 juin 2013. Le défendeur, par l'intermédiaire de son conseil, en a requis la motivation par courrier du 6 juin 2013. Le demandeur a procédé de même par correspondance du 7 juin 2013, soit tous deux en temps utile.

EN DROIT:

I. a) Aux termes de l'article 14 LPers-VD, 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'Eg ; 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 maître de disciplines académiques. 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 5 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience préliminaire du 2 février 2010.

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 qui lui a été attribué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 248'582.- 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 sa nouvelle classification lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 5 mars 2009, telle que précisée lors de l'audience préliminaire du 2 février 2010, a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de _____ est recevable en la forme.

II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, ce dernier définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau qui a été attribué à sa fonction. 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 et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le demandeur allègue en premier lieu que le défendeur a violé son droit d'être entendu dans la mesure où il a refusé de produire certains documents.

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 influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, 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'existait pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (TF 8C_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter de la jurisprudence précitée. Ainsi, le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. En particulier, il ne peut se prévaloir de la violation de ce principe s'agissant des documents dont il a requis production en mains de l'Etat de Vaud. En effet, le demandeur n'a pas épuisé toutes les voies de recours contre la décision de refus de production de pièces prises par le DCERH le 15 décembre 2010 et confirmée par le Tribunal cantonal le 12 octobre 2012. De surcroît, même si l'on considérait que le demandeur 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.

Le grief du demandeur doit ainsi être rejeté.

IV. a) Le demandeur conclut à ce que l'effet des modifications du rapport de travail induites par l'avenant du 29 décembre 2009 intervienne après la fin du délai de dédite, soit au 1^{er} mai 2009 ou au moment de la notification dudit avenant, soit au 5 janvier 2009.

b) Comme vu sous chiffre III b) ci-dessus, l'avenant du 29 décembre 2008 doit être considéré comme un arrêté de classification salariale ou

une décision générale. Il y a, en conséquence, lieu de rejeter les conclusions du demandeur visant le report des effets des modifications du rapport de travail après la fin du délai de dédite, soit au 1^{er} mai 2009 ou au moment de sa notification, le 5 janvier 2009. En effet, le défendeur a usé de ses compétences en matière de rémunération de ses employés en promulguant cet avenant de sorte qu'il pouvait faire entrer en vigueur un tel acte à la date qu'il désirait et de ce fait pouvait octroyer un effet rétroactif à l'avenant précité. Le Tribunal de céans ne peut en conséquence pas repousser les effets induits par l'avenant du 29 décembre 2008 à une date postérieure à son entrée en vigueur vu la nature juridique de cet acte.

Ce grief doit donc être également rejeté.

V. a) Le litige porte essentiellement 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 142, au niveau 11 tandis que l'intéressé souhaite le porter au niveau 12.

Le défendeur allègue quant à lui avoir fait une application correcte de la méthodologie DECFO-SYSREM et ne pas avoir violé le droit d'être entendu du demandeur puisque ce droit n'existe ni dans les procédures législatives, ni dans l'adoption des décisions générales.

b) Dans la mesure où le demandeur remet en cause toute la méthodologie DECFO-SYSREM, il convient dans un premier temps de rappeler que de 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 consid. 4a). Par ailleurs, comme l'a rappelé le témoin , le fait d'évaluer les fonctions et de les ranger dans les bonnes « cases » que sont les descriptifs des fonctions et, partant, la chaîne et le niveau de fonction, est un métier en soi qui nécessite des connaissances approfondies de la méthodologie GFO; connaissances que le Tribunal de céans ne dispose que de manière limitée.

c) En l'espèce, le demandeur a produit son propre profil alternatif à la fonction de maître de disciplines académiques colloquée au niveau 11 de la chaîne 142, profil qui a fait l'objet de déterminations de la part du défendeur. Ces

déterminations ont été rédigées par M. [redacted] soit un expert spécialement formé à la méthode GFO et à son application pour la réforme DECFO-SYSREM. Il ressort de l'audition de ce témoin que le danger consiste, dans l'élaboration d'un tel profil alternatif, à oublier que la méthode GFO essaie de diminuer la subjectivité au maximum en usant le plus possible de comparaison. Ainsi si l'on augmente d'un demi-point un critère, il faudrait alors examiner la cohérence de cette modification sur l'ensemble des 381 autres fonctions de l'Administration cantonale vaudoise et ainsi revoir 6494 notations (17 critères x 382 fonctions).

Or, le demandeur n'a pas été formé à la méthodologie GFO et n'a pas comparé d'autres fonctions que la sienne pour produire son profil alternatif de la fonction de maître de disciplines académiques.

Par ailleurs, l'expert formé à cette méthode GFO, [redacted], a relevé les points incorrects de la notation produite par le demandeur. Cet expert, également entendu comme témoin, a d'ailleurs déclaré que le demandeur avait une méconnaissance de la méthode s'illustrant par la confusion entre les critères et leur définition et qu'il était nécessaire de noter les fonctions les unes par rapport aux autres afin de diminuer au maximum la subjectivité.

Enfin, il sied de préciser que le demandeur est d'ores et déjà colloqué au maximum de la chaîne 142, de sorte qu'il ne peut être colloqué à un niveau supérieur, le niveau 12 n'étant pas prévu pour la chaîne précitée.

En conséquence, le Tribunal de céans ne peut pas retenir le profil alternatif de la fonction 142-11 produit par le demandeur. Pour le surplus, il sied de préciser à ce stade que la fonction du demandeur a été réévaluée vers le haut lors de la bascule DECFO-SYSREM car il a touché un rattrapage salarial de l'ordre de fr. 642.-.

VI. a) Le demandeur allègue également être victime d'une inégalité de traitement par rapport à une fonction mieux évaluée et mieux notée, en ne mentionnant toutefois pas quelle serait cette fonction.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions

juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1).

Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2).

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 2008 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).

S'agissant plus particulièrement de la rémunération des enseignants, le Tribunal fédéral a admis comme critères objectifs de distinction: la formation nécessaire à l'activité de l'enseignement, le genre d'école, le nombre d'heures d'enseignement, la grandeur des classes et la responsabilité découlant de cette activité (TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.5; ATF 123 I 1 consid 6c; ATF 121 I 49 consid 4c; TF 2P_77/1996 du 27 septembre 1996 consid 2a).

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; ATF 121 I 49; ATF 121 I 102 consid. 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) En l'espèce, le demandeur semble se comparer avec la fonction de maître d'enseignement postobligatoire, colloquée au niveau 12 de la chaîne 145. Ces enseignants oeuvrent dans des établissements de scolarité postobligatoire et par conséquent avec une population d'étudiants âgés de 15 à 20 ans tandis que le demandeur œuvre dans un établissement de scolarité obligatoire avec des étudiants entre 10 et 15 ans. Il découle de ce qui précède que les situations d'enseignement sont manifestement différentes (enseignement obligatoire et postobligatoire), de sorte que le défendeur n'a pas violé le principe d'égalité de traitement en établissant une distinction salariale entre la fonction de maître de disciplines académiques et celle de maître d'enseignement postobligatoire.

Le grief du demandeur doit ainsi être rejeté.

VII. Le demandeur estime ensuite que le défendeur a violé le principe d'interdiction de l'arbitraire.

a) 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, ATF 127 I 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; ATF 121 I 49; ATF 121 I 102 consid. 4a précités).

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

c) En l'espèce, le demandeur n'a pas démontré au Tribunal de céans en quoi la méthode GFO, telle qu'appliquée à la réforme salariale DECFO-SYSREM, était arbitraire. De même, le fait d'appliquer la même méthode d'évaluation à l'ensemble du personnel de l'Etat de Vaud n'apparaît clairement pas insoutenable au Tribunal de céans dans le cadre du pouvoir d'appréciation restreint dont il jouit. La méthode GFO n'apparaît ainsi pas discriminatoire en tant que telle. L'application uniforme de cette méthode à l'ensemble des collaborateurs de l'Etat de Vaud a notamment pour objectif de traiter tous les employés du défendeur de la même manière, afin d'éviter d'aboutir à des inégalités de traitement.

Partant, il serait purement arbitraire d'appliquer aux maîtres de disciplines académiques ou au demandeur seul une méthode d'évaluation différente, comme semble le suggérer le demandeur. Il n'est dès lors pas manifestement insoutenable que la fonction du demandeur soit colloquée au niveau 11 de la chaîne 142, eu égard au large pouvoir d'appréciation dont jouissent les autorités cantonales.

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

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

b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'640.- pour le demandeur et à fr. 2'020.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers-VD; 154, 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:

Demandeur:

Dépôt de la demande:	1'000 fr.
Audiences préliminaires: des 2 février 2010 et 25 janvier 2011	1'000 fr.
Audience de jugement: du 14 mai 2013	1'000 fr.
Audience de jugement: du 29 mai 2013	500 fr.
Audition de quatre témoins: (3x 40 fr. + 20 fr. témoin commun)	140 fr.

Défendeur:

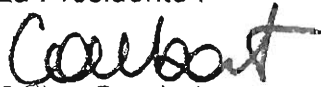
Audiences préliminaires: des 2 février 2010 et 25 janvier 2011	250 fr.
Audience de jugement: du 14 mai 2013	1250 fr.
Audience de jugement: du 29 mai 2013	500 fr.
Audition d'un témoin: (témoin commun)	20 fr.

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 6'020.- 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 sa demande du 5 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 2 février 2010, sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'640.- (trois mille six cent quarante francs) pour et à fr. 2'020.- (deux mille vingt francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 6'020.- (six mille vingt francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :


Céline Courbat, v.-p.

La greffière :


Sandy Gallay

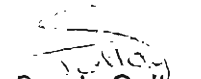
Du 31 juillet 2013

Les motifs du jugement rendu le 4 juin 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 ^{16.09.13} Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :


Sandy Gallay

Copie conforme, l'atteste:

Le greffier:

