

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 10 juin 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 15 janvier et 5 juin 2013

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier Gudat et Julien Guex

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 5 juin 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après: le demandeur), né le 16 septembre 1961, est titulaire d'une licence en sciences de l'éducation de l'Université de Lausanne. Du 1^{er} août 1998 au 31 juillet 2002, il a été détaché pour une part de son temps d'enseignement à l'Ecole normale de en tant que maître de méthodologie de branche générale B (connaissance de l'environnement).

A la suite de la création de la HEP en mars 2000, les institutions de formation des maîtres ont cessé leurs activités. Les enseignants formateurs ont ainsi été réaffectés notamment dans les établissements scolaires du canton. Le demandeur a été transféré à l'établissement scolaire de en qualité d'instituteur à partir du 1^{er} août 2002 et la classe de traitement 28-31 lui a été garantie pour la part d'activité précédemment effectuée à l'Ecole normale de

Le 1^{er} janvier 2003 est entrée en vigueur la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31). En application de celle-ci, un contrat de droit administratif a été conclu entre le demandeur et l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) le 4 novembre 2004, aux termes duquel le demandeur occupe la fonction d'instituteur en classes 15-20 à un taux d'activité de 100% pour un salaire annuel brut de fr. 111'142.- (13^{ème} salaire compris). Ce contrat précise également que 57.96% de son enseignement est rétribué en classes 28-31.

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 deux fiches d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

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

Nom :

Prénom :

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Maître-sse généraliste**

Chaîne : **142**

Niveau : **9**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 72'116.
maximum : 104'569.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 57.9643%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 79'303.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération..... 79'303.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 15
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 79'303.-

➤ Votre salaire est supérieur au maximum de votre fonction

Votre situation en 2009

▪ Votre salaire nominal vus est garanti et vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.

Données individuelles

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

Nom :

Prénom :

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Maître-ssse généraliste**

Chaîne : **142**

Niveau : **9**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 72'116.-

maximum : 104'569.-

Votre situation salariale

- Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 42%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 41'034.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 41'034.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 19
- Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)*..... 384.-
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 41'418.-

- Salaire cible DECFO-SYSREM..... 98'679.-
(pour une activité à 100%)
- Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)..... 411.-

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

Votre situation en 2009

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

3. a) Le demandeur a également reçu deux avenants à son contrat de travail datés du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lesquels sa fonction a été qualifiée de « maître-sse généraliste », correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions, niveau 9.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était colloqué en classes 28-31 pour 57.96% de son taux d'activité en tant qu'instituteur et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 79'303.-. Il était rémunéré à hauteur de fr. 41'034.- (13^{ème} compris) pour le 42% restant de son taux d'activité en tant qu'instituteur.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 9 de la chaîne 142, à l'échelon 19 pour sa part d'activité à 42% et à l'échelon 15 pour le 57.96% restant de son taux d'activité. Son revenu annuel après la bascule était alors, pour son taux d'activité de 57.96%, identique au précédent. Il s'élevait à fr. 41'418.-, pour son taux d'activité de 42%, soit son salaire antérieur à la bascule augmenté d'un rattrapage de fr. 384.-.

4. a) Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 4 mars 2009, en requérant le droit de conserver la classe de traitement 28-31 et la progression salariale pour la part d'activité (57.96%) garantie par la « Charte de transfert » du 8 novembre 2000 et cela jusqu'à sa retraite. La demande ne concerne donc pas la part d'activité de 42% du demandeur, mais uniquement la bascule relative à sa part d'activité de 57.96% (soit la part précédemment garantie en 28-31).

b) Par courrier du 13 septembre 2012, le demandeur a précisé ses conclusions comme suit :

« 1) me colloquer, dès le 1^{er} décembre 2008, selon l'ancienne échelle des salaires, en classes 28-31, pour mon contrat à un taux d'activité de 57.96% (numéro de salarié no 393431)

Subsidiairement,

2) d'aligner, dès le 1^{er} décembre 2008, l'échelon de mon contrat à 57.96% (numéro de salarié no 393431) sur la base de l'échelon de mon contrat à un taux d'activité de 42.03% (numéro de salarié no 393430) ».

5. A l'appui de sa demande, le demandeur a notamment produit, sous bordereau du 8 janvier 2013, la Charte de transfert HEP suivante :

**DEPARTEMENT DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE
SERVICE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION
LAUSANNE**

CHARTRE DE TRANSFERT Résultat des négociations avec les représentants des associations de formateurs, le chef du SESSFO et le directeur de la HEP, en collaboration avec le délégué ad hoc aux ressources humaines; tient compte des remarques faites par l'assemblée générale de l'AVFM lorsque celle-ci a adopté la charte et des ultimes remarques de l'AVFM (25 octobre 2000) et de la CODEF (1er novembre 2000); tient également compte, dans une certaine mesure, de la revendication de l'AFMAS au sujet de la participation des formateurs à la définition des critères relatifs à l'évaluation des compétences des candidats.

En mai 2001, un avenant a été adjoint à la charte; il en fait partie intégrante et a également été adopté.

Préambule

Les actuelles institutions de formation de maîtres sont un réseau de nombreuses et diverses compétences professionnelles, présentes chez les formatrices et formateurs, avec leurs spécificités et leur personnalité.

La HEP a besoin de telles compétences, mais elle devra les organiser et les articuler les unes aux autres dans des fonctions nouvelles qui s'inscrivent dans la conception de la formation des maîtres telle que voulue par la loi sur la HEP.

Comment assurer, chaque fois que cela est nécessaire et possible, le transfert de ces compétences, à travers des personnes et non des postes, dans le cadre des missions de la HEP, dans la mise en oeuvre d'une très ferme volonté politique de renouvellement et dans le respect des personnes ?

La présente charte vise à créer des conditions favorables, sur le plan humain et sur le plan du droit, pour la transition institutionnelle des EFM vers la HEP et le transfert des formatrices et formateurs vers la HEP ou d'autres établissements.

Cette charte est le fruit d'importantes et persévérantes négociations et le chef du SESSFO se réjouit de leur heureux aboutissement et du climat très positif dans lequel elles se sont déroulées.

Il souhaite à chacune et à chacun de vivre cette importante étape professionnelle dans un climat de confiance, d'écoute et de pertinence notamment grâce à la disponibilité et aux démarches du délégué ad hoc aux ressources humaines pour cette phase de transition.

1.0. Bases légales actuelles

a) Art. 88 du statut

Lorsque sa fonction est supprimée parce qu'elle est superflue et qu'il n'est pas possible de lui trouver dans l'administration une autre place correspondant à ses capacités, le fonctionnaire peut être licencié moyennant un avertissement donné six mois à l'avance au moins.

L'article 71 est réservé et s'applique sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient être alloués par le juge lorsque le renvoi est ensuite reconnu injustifié.

b) Art. 71 du statut

Lorsqu'un fonctionnaire est renvoyé parce que sa fonction est supprimée ou pour de justes motifs qui ne tiennent pas à des faits dépendants de sa volonté, il obtient :

s'il n'atteint pas l'âge minimum de la retraite, une indemnité égale, pour chaque année de service, à 10% du dernier traitement, s'il atteint l'âge minimum de la retraite, une rente

complémentaire correspondant à la différence entre les prestations qu'il obtient de la Caisse et celles auxquelles il aurait eu droit selon la loi sur la Caisse de pensions s'il était resté en fonction jusqu'à l'âge terme.

c) Lois du 8 mars 2000

- sur la haute école pédagogique
- modifiant celle du 19 septembre 1990 sur la formation professionnelle
- modifiant la loi scolaire du 12 juin 1984
- modifiant celle du 25 mai 1977 sur renseignement spécialisé
- modifiant celle du 24 février 1975 d'application de la législation fédérale encourageant la gymnastique et les sports.

art. 2 des lois modificatrices :

Le Conseil d'Etat est chargé de prendre par voie d'arrêté les mesures destinées à assurer la transition entre l'ancienne et la nouvelle législation, en particulier en ce qui concerne les actuels formateurs.

d) Arrêté du 8 mai 2000 fixant l'entrée en vigueur de la loi du 8 mars 2000 sur la Haute Ecole Pédagogique (HEP) et fixant les modalités de passage entre l'ancienne et la nouvelle législation :

Art.5

Les modalités de transfert du personnel sont fixées par le département en collaboration avec les directions des établissements concernés.

Art.6

Le département prend toutes mesures utiles en vue de régler Les difficultés résultant de l'application du présent arrêté.

e) Décision 24 du 1er mai 2000 - Aide à la formation universitaire des formateurs.

f) lettre de Mme **du 4 juillet 2000.**

2.0. Priorités à un transfert dans un poste correspondant aux capacités de la personne transférée (transfert vers la HEP, l'enseignement ou ailleurs)

priorités: 1 = très forte, 2 = forte, 3 = moyenne

	priorité
a) formateurs nommés dans un EFM	1
b) collaborateurs à une didactique du SPES (en principe nommés dans un ES)	
1) en fonction au SPES depuis 4 ans au moins au moment où Le poste disparaît	1
2) en fonction au SPES depuis moins de 4 ans au moment où le poste disparaît	2
c) formateurs temporaires (cdd) dans un EFM (y.c. Burofco) non nommés dans un ES	
1) en fonction en EFM depuis 4 ans au moins au moment où le poste disparaît	1
2) en fonction en EFM depuis moins de 4 ans au moment où le poste disparaît	3
d) maîtres détachés dans un EFM comme formateurs (y compris Burofco et CEMTIC) et	

nommés dans un ES

- | | |
|--|---|
| 1) en fonction en EFM depuis 4 ans au moins au moment où le poste disparaît | 1 |
| 2) en fonction en EFM depuis moins de 4 ans au moment où le poste disparaît | 3 |
| e) les collaborateurs du CVRP, du CEMTIC et de la CDS (sauf le personnel des secteurs « secrétariat », « technique » et « entretien ») | |
| 1) nommés | 1 |
| 2) temporaires depuis 4 ans au moins au moment où le poste disparaît | 1 |
| 3) temporaires depuis moins de 4 ans au moment où le poste disparaît | 3 |

3.0. Echéances et égalité de traitement

- 3.1. Les candidatures des formateurs des différents EFM sont traitées également et indépendamment des échéances de fermetures des EFM.
- 3.2. Au plus tard à la fermeture respective de chaque EFM les collaborateurs de ces EFM doivent être fixés sur leur avenir. Dans toute la mesure du possible, les décisions doivent intervenir au moins une année avant. En particulier, la HEP communiquera en juin 2001 ses besoins quantitatifs et qualitatifs pour l'année de formation 2002-2003. Les besoins pour les années ultérieures seront planifiés progressivement d'année en année.

4.0. Engagements dans la HEP

- 4.1. Les transferts dans la HEP peuvent se faire vers les fonctions suivantes ;
- professeur formateur,
 - praticien formateur,
 - chargé de cours,
 - chercheur et collaborateur chargés de formation.
- 4.2. Le « statut » peut évoluer, un praticien formateur pourrait éventuellement devenir par la suite professeur formateur et réciproquement.
- 4.3. Les professeurs formateurs sont au bénéfice d'une formation universitaire de niveau licence. Sont entendues comme licences universitaires toutes les licences ou combinaisons de licences reconnues pour l'enseignement ainsi que les licences de la FAPSE à l'exception de la nouvelle licence FAPSE mention " enseignement ".
- Durant la période de transition, les titres requis pour accéder à tel ou tel poste dans la HEP ne sont pas nécessairement exigés comme des pré-requis au moment du transfert. Ils peuvent être acquis postérieurement et contractuellement en formation complémentaire, dans le cadre du cahier des charges, en principe durant les cinq premières années d'activité dans la HEP .
- 4.4. Les futurs formateurs de la HEP sont engagés par équipe de domaine. Ces équipes sont composées de professeurs formateurs, de praticiens formateurs et de chargés de cours et d'autres collaborateurs (chercheurs par exemple).
- 4.5. La procédure générale de transfert dans la HEP, un établissement d'enseignement ou autre est composée des étapes suivantes :

- 4.5.1 Durant le mois d'octobre, mais au plus vite, toutes les formatrices/tous les formateurs qui ont suivi un premier entretien d'intention sont encouragés à demander un entretien avec le délégué du bureau ad hoc aux ressources humaines pour la phase de transition de la HEP. Les entretiens s'étendront jusqu'en janvier 2001. Au terme de cet entretien la formatrice/le formateur confirme son intention d'être candidat à la HEP ou demande son transfert dans renseignement ou un autre lieu adéquat. Cet entretien permet à la formatrice/formateur d'apprécier, avec l'aide du délégué, l'adéquation des profils des postes de la HEP avec ses compétences, ses projets et ses mises à niveau éventuelles.
Si la formatrice/le formateur ne souhaite pas être candidat à un poste de la HEP, il peut utiliser les services du délégué au bureau ad hoc aux ressources humaines pour concrétiser un transfert dans l'enseignement, voire ailleurs.
- 4.5.2 Les formatrices/formateurs des EFM peuvent bénéficier, d'ici à février, d'une aide à l'élaboration d'un bilan de compétence et d'un dossier raisonné de candidature, notamment à la demande des associations de formatrices/formateurs, en collaboration avec les directions des EFM et du délégué ad hoc.
- 4.5.3 En février 2001, la direction de la HEP mettra au concours un premier train de postes pour la HEP, avec indication éventuelle d'entrée en fonction progressive. Tous les candidats à un poste dans la HEP sont encouragés à postuler l'un ou l'autre de ces postes. Le directeur de la HEP s'entretiendra avec tous les candidats.
A cette étape, si une formatrice/un formateur ne veut plus faire acte de candidature, il peut demander les services du délégué ad hoc pour concrétiser un transfert vers un établissement d'enseignement ou autre.
- 4.5.4 Au terme de l'entretien précité avec le directeur de la HEP, le candidat recevra un des trois messages suivants :
- Vous êtes engagé dans la HEP pour tel type d'activité et aux taux d'activité convenus dès août 2001, janvier 2002 ou août 2002,
 - Votre profil, vos compétences nous intéressent, je vous encourage à faire acte de candidature lors des trains suivants de mise au concours,
 - Non, votre profil, vos compétences ne correspondent pas à nos besoins.
- A ce stade, les formatrices/les formateurs dont les compétences ne correspondent pas aux besoins de la HEP peuvent faire appel aux services du délégué ad hoc pour préparer et concrétiser un transfert vers un établissement d'enseignement ou autre.
- 4.5.5 La formatrice/le formateur qui, lors de l'étape précédente, a reçu un message d'intérêt pour ses compétences mais qui ne sera pas engagé dans la HEP en août 2002 et dont le poste en EFM disparaîtrait ou diminuerait avant son entrée dans la HEP bénéficiera des services du délégué ad hoc pour résoudre temporairement le problème en recourant, notamment, à un placement dans l'enseignement. Cet article est également applicable selon l'ordre de priorité aux formatrices/formateurs qui dès l'année prochaine subiraient une diminution de leur enseignement de formatrice/formateur du fait de l'ouverture de la HEP.
- 4.5.6 Les formatrices/formateurs engagés dans la HEP sont soumis à une période d'essai de six mois, prolongeable à un an au terme de laquelle elles/ils peuvent se démettre ou être démis de leur poste. Dans ce cas, ils bénéficient de toutes les garanties offertes par la présente charte de transfert, ainsi que des services du délégué ad hoc.
- 4.5.7 Pour chaque série de mises au concours de postes pour la HEP, celles-ci sont adressées dans un premier temps aux personnes ayant eu un entretien d'intention et aux formateurs exerçant actuellement ou ayant exercé récemment une activité de

formateur de maîtres dans les EFM cantonaux actuels. Dans un second temps et selon les besoins, la mise au concours est plus largement ouverte. Dans les deux temps, à compétence égale, la préférence sera donnée aux formateurs actuels dans l'ordre des priorités données.

L'évaluation des compétences des candidats repose sur des critères explicites définis par la direction de la HEP. Celle-ci prend préalablement l'avis des actuels conférences des formateurs des EFM et conseils de délégués des étudiants, ainsi que des associations professionnelles de formateurs .

5.0. Garanties

- 5.1. Le transfert des formateurs des EFM vers la HEP ou un établissement d'enseignement du SENEPS ou un gymnase ou autre est garanti selon les priorités données ci-dessus, c'est-à-dire en fonction des droits liés à la nomination ou à l'ancienneté. Une attention toute particulière sera accordée aux situations de formateurs proches de la retraite.
- 5.2. Quelle que soit la destination du transfert le niveau salarial nominal et le traitement cotisant à la caisse de pension sont acquis pour les personnes nommées ou au bénéfice d'une protection analogue. Cet engagement vaut au-delà de l'entrée en vigueur d'un éventuel nouveau statut, sous réserve d'une décision parlementaire contraire.
- 5.3. La garantie de transfert et du maintien du niveau salarial nominal est accordée pour le taux de nomination ou à défaut la moyenne des 2 taux d'activité les plus élevés durant les 4 dernières années en EFM. Il n'y a pas de garantie de niveau salarial pour les formateurs ayant moins de 4 ans en EFM. Le terme du décompte est situé à la date de la disparition du poste. Les personnes relevant de la priorité 3 bénéficient toutefois des services du délégué ad hoc pour la recherche d'une solution.
- 5.4. L'accès à la formation complémentaire (décision 24) est garanti pour les candidats ayant au moins encore 7 ans d'activité devant eux au moment de la demande.
- 5.5. Les formateurs en place dans un EFM cantonal actuel peuvent prendre l'initiative de proposer un transfert dans l'enseignement ou ailleurs. Dans l'intérêt de la HEP cette proposition peut être refusée. Toutefois si la formatrice/le formateur refuse un transfert dans la HEP, la garantie salariale est renégo-ciée.

6.0 Arbitrage

- 6.1 L'intervention d'une instance d'arbitrage peut être demandée en cas de désaccord sur le poste proposé par le formateur ou par le délégué ad hoc aux ressources humaines lors d'un transfert résultant d'un non engagement dans la HEP, d'abord au niveau du DFJ (le chef du SESSFO, la/le directrice/directeur de l'EFM du formateur, un représentant des associations) puis si toujours désaccord, application de la procédure statutaire (commission paritaire selon le statut actuel).

7.0 Formation complémentaire

- 7.1 Création par la CIIP d'un centre de compétence romand de formation de formateurs qui devrait être placé sous la responsabilité stratégique de la commission des directeurs des HEP et autres romands et la responsabilité opérationnelle de la HEP à laquelle ce centre serait rattaché.
- 7.2 Dans ce cadre, étude et organisation d'une centralisation des démarches auprès des institutions offrant une formation complémentaire aux formateurs afin de créer des conditions d'accès favorables.
(voir également garantie à la formation complémentaire)

8.0. Bureau ad hoc des ressources humaines

- 8.1. Le délégué aux ressources humaines est à disposition des collaborateurs des EFM dans les limites de son mandat. (voir annexe).
Les candidats à un transfert collaborent avec le délégué aux ressources humaines à la mise à jour des entretiens d'intention.

Adopté par l'Association
vaudoise des formateurs
de maîtres (AVFM)
le 25 octobre 2000

Adopté par la conférence
des directeurs d'établissement
de formation (CODEF)
le 1^{er} novembre 2000

Adopté par le chef du Service de
l'enseignement secondaire supérieur
et de la formation (SESSFO)
le 8 novembre 2000

et confirmé le 3 mai 2001,
avec adoption de l'avenant.

et confirmé, le 3 mai 2001,
avec adoption de l'avenant.

Membre du Comité

Membre du Comité

Approuvé et ratifié par la Cheffe du DFJ
le 8 novembre 2000

et confirmé, avec l'avenant,
le 3 mai 2001

Annexes:

- Mission du délégué au bureau ad hoc des ressources humaines
- Avenant

5. Lors de l'audience préliminaire du 15 janvier 2013 en présence des parties et de la Présidente du Tribunal de céans, le demandeur a précisé ses conclusions comme suit :

« 1) *me colloquer, dès le 1^{er} décembre 2008, selon l'ancienne échelle des salaires, en classe 28-31, pour mon contrat à un taux d'activité de 57.96% (numéro de salarié* ;

Subsidiairement :

- 2) *m'octroyer, dès le 1^{er} décembre 2008, pour mon contrat à un taux d'activité de 57.96% (numéro de salarié _____), une indemnité mensuelle, recalculée annuellement et soumise à la Caisse de pensions, équivalente à la différence de salaire brut entre ma rétribution au niveau salarial 9 et un salaire brut en classe 28-31 ;*

Sous-subsidiairement :

- 3) *attribuer, dès le 1^{er} décembre 2008, à mon numéro de salarié (taux à 57.96%, l'échelon applicable à mon numéro de salarié (taux à 42.03%) ».*

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions précitées.

- 6) a) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 5 juin 2013, le témoin _____ a été entendu. Ses propos sont repris, en substance, ci-après:

_____ était le chef du service dont dépendaient les maîtres à l'époque de la Charte de transfert. Ce témoin a, dans un premier temps, rappelé le contexte dans lequel a été élaborée la charte précitée et indiqué avoir participé à sa rédaction. Ainsi, les autorités politiques avaient décidé de créer une haute école pédagogique (ci-après : HEP) qui reprendrait les missions de formation des maîtres selon les principes et exigences fixés dans les réglementations intercantionales de la CDIP. Selon la Loi sur la HEP adoptée en 2000, le volume d'activités de cette école nécessitait 90 ETP. Il y avait, à cette époque-là, environ 130 ETP dans les 13 institutions de formations préexistantes, ce qui engendrait un problème quantitatif. De plus, selon ce témoin, les principes prévalant à la mise en œuvre de la HEP comportaient des exigences quant aux qualifications académiques du personnel formateur. Ce double constat a ainsi poussé les autorités à prendre en compte la suppression des postes des anciennes institutions de formation. Elles avaient le souci de créer des conditions convenables pour les formateurs des anciennes institutions qui ne seraient pas engagés selon les nouvelles exigences de la HEP. Des négociations ont ainsi été conduites par la Cheffe du département de l'époque, le témoin et l'Association vaudoise des formateurs de maîtres pour régler la manière dont les anciens formateurs, non engagés par la HEP, pourraient poursuivre

une activité professionnelle au sein de l'Administration cantonale vaudoise en retrouvant leur fonction première, soit enseignant dans la scolarité obligatoire ou postobligatoire.

S'agissant plus particulièrement de l'article 5 de la Charte, ce témoin a expliqué que l'usage permanent au sein de l'Etat était de garantir, pour un collaborateur transféré dans un poste à collocation inférieure, le maintien du salaire nominal acquis par ce dernier au moment de la suppression de son poste, au taux d'activité exercé dans ce poste. L'article 5 précité reprend ainsi selon ce témoin cet usage.

a encore précisé, à ce propos, que la Charte ne garantit en aucun cas une progression salariale, ni dans le texte, ni dans l'esprit des négociations. L'annexe à la Charte contient les questions et réponses qui ont été données à l'Association vaudoise des formateurs de maîtres, une année après la mise en œuvre de cette Charte. Ces questions ne font pas mention d'une progression salariale en plus du maintien du salaire nominal car si cette question avait été présentée dans les négociations, le Conseil d'Etat l'aurait, selon le témoin, refusée.

Ce témoin a encore précisé que la Charte mentionne que s'il y a introduction d'un nouveau droit sur le personnel, cette garantie du maintien du salaire nominal ne serait pas remise en cause par la nouvelle loi sur le personnel, sous réserve que le Parlement en décide autrement.

a enfin comparé deux bulletins de salaire du demandeur pour conclure qu'une augmentation annuelle du salaire concerné par la Charte a été mise au bénéfice du demandeur, ce qui était contraire à cette charte et à tout l'usage dans l'Administration cantonale vaudoise en cas de suppression de poste. Cette augmentation annuelle (annuité) ne relève ainsi, selon les explications fournies par ce témoin, pas de l'application de la Charte, qui mentionne uniquement le maintien du salaire nominal.

b) Le demandeur a confirmé, lors de cette même audience, les conclusions prises à l'appui de sa demande du 4 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 5 janvier 2013.

En plaidoirie, le défendeur a conclu au rejet des conclusions précitées.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 10 juin 2013. Le défendeur, par l'intermédiaire de son représentant, en a requis la motivation par courrier du 11 juin 2013. Le demandeur a procédé de même par courrier du 18 juin 2013, soit tous deux en temps utile.

EN DROIT:

I. a) Aux termes de l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après: LEg ; 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 généraliste. 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 4 mars 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : « le Décret » ; RSV 172.320) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret *a contrario*). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige.

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau de fonction qui lui a été attribué à la bascule DECFO-SYSREM – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 81'265.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification de ce dernier lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 6 mars 2009 a été déposée en temps utile.

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

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

b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou 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 l'application du nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud à la situation du demandeur et sur les échelons qui lui ont été attribués. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le litige porte, en premier lieu, sur l'applicabilité de la réforme salariale DECFO-SYSREM à la situation du demandeur. Il souhaite en effet être colloqué, dès le 1^{er} décembre 2008, selon l'ancienne échelle de salaire en classe 28-31 pour son contrat à un taux d'activité de 57.96% (n° de salarié : 393431). En somme, il considère que la réforme DECFO-SYSREM ne devrait pas être appliquée à cette partie de son activité en raison des garanties qu'il aurait acquises en vertu de la Charte de transfert.

Le défendeur expose que la fonction du demandeur ne figure pas à l'annexe de l'Arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 173.320.1) et qu'en application de l'article 2 de ce même arrêté, la réforme salariale DECFO-SYSREM s'applique en conséquence à la fonction de ce dernier.

b) Dans la mesure où le demandeur remet en cause l'application de la méthodologie DECFO-SYSREM, il convient dans un premier temps de rappeler que d'une manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a).

Le champ d'application de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud est défini à l'article 2 ANPS. Cette disposition prévoit que l'arrêté précité s'applique à toutes les fonctions de l'Administration cantonale vaudoise à l'exception de celles figurant dans l'annexe. Il ressort de l'annexe en question que les fonctions de formation hors périmètres DECFO sont les fonctions de préapprentissage, apprenti, bousier, préstagiaire et stagiaire. Les fonctions d'assistant et d'enseignement des Haute écoles et de la HEP ne sont également pas concernées par la réforme salariale DECFO-SYSREM.

Enfin, selon le principe de hiérarchie des normes, les règles de droit de rang supérieur l'emportent sur toutes celles de rang inférieur. Ce principe a pour corollaire le principe du parallélisme des formes. Ainsi, chaque règle ne peut être abrogée ou modifiée que par l'organe qui l'a émise, selon les mêmes formes et la même procédure que celles qui ont présidé à son adoption ou par une règle de droit

émanant d'un organe de rang supérieur (Moor, Droit administratif, volume I, 2^{ème} édition revue et mise à jour, Staempfli, Berne, 1994, 2.2, pp. 81ss).

c) En l'espèce, le demandeur exerce la fonction de maître généraliste au sein de l'établissement scolaire de _____ fonction qui ne figure pas dans l'annexe précitée.

De plus, l'Arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud a été adopté par le Conseil d'Etat le 28 novembre 2008 tandis que la Charte de transfert a été approuvée et ratifiée par la Cheffe du département de la formation et de la jeunesse le 8 novembre 2000. En vertu du principe de hiérarchie des normes, l'Arrêté ayant été adopté par un organe supérieur à une Cheffe du département, prime la Charte de transfert. L'ANPS est ainsi applicable au demandeur.

Son grief tendant à être colloqué pour les 57.96% de son taux d'activité selon l'ancienne échelle des salaires doit en conséquence être rejeté.

IV. a) Le demandeur soutient dans un deuxième temps que le défendeur aurait violé le principe de la bonne foi puisque il a perçu des annuités pour les 57.96% de son taux d'activité garantis par la Charte. Il aurait ainsi droit à obtenir des annuités dans le nouveau système au vu de la pratique antérieure.

b) Le Tribunal fédéral, dans un arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008, non publié, admet que *"les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications (ATF 134 I 23 consid. 7.5 p. 39 et arrêts cités). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 134 I 23 consid. 7.1 p. 35/36 et les arrêts cités). Ils peuvent être supprimés à la condition qu'un intérêt public*

suffisant justifie cette mesure et qu'une pleine indemnisation soit garantie (ATF 119 la 154 consid. 5c et références citées). Le principe de la bonne foi ne fait pas davantage obstacle à une modification de la loi lorsque celle-ci repose sur des motifs sérieux et objectifs. Une violation de ce principe n'entre en considération que si le législateur a donné des assurances précises que la loi ne serait pas modifiée ou qu'elle serait maintenue telle quelle pendant un certain temps, fondant ainsi un droit acquis (cf. ATF 130 I 26 consid. 8.1; arrêt 2P.349/2005 du 14 août 2006 consid. 3.2, RtiD 2007 I p. 18 et références citées)."

c) En l'espèce, l'article 5.2 de la Charte de transfert prévoit que la garantie du salaire nominal vaut au-delà de l'entrée en vigueur d'un éventuel nouveau statut, sous réserve d'une décision parlementaire contraire. Cette disposition prévoit ainsi une garantie qui a valeur de droits acquis.

Ce droit acquis n'a pas été remis en cause par l'entrée en vigueur de la réforme salariale DECFO-SYSREM puisque l'article 7 ANPS prévoit expressément que le salaire du collaborateur est bloqué dans sa progression lorsqu'il est égal ou supérieur au salaire maximum tel que déterminé selon l'attribution de la nouvelle fonction (al. 1^{er}). Le salaire nominal du collaborateur est garanti et est indexé (al. 2). Selon les bulletins de salaire produits par le demandeur en cours d'instance, sa part de salaire nominal relative à son activité de 57.96% est toujours garantie. La seule question qui reste litigieuse est ainsi celle des annuités attribuées.

Il ressort à ce propos du témoignage de _____ que les augmentations annuelles ou annuités qui ont été servies au demandeur ne relèvent pas de l'application de la Charte, qui mentionne uniquement le maintien du salaire nominal. Il faut dès lors considérer que c'est bien uniquement le salaire nominal qui a uniquement été garanti par la Charte, à l'exclusion des annuités.

De surcroît, le demandeur, de part le maintien de son salaire nominal, réalise dans le nouveau système de rémunération un revenu supérieur au maximum prévu pour la fonction de maître généraliste. En application de l'article 7 alinéa 1^{er} ANPS précité, sa progression salariale est, en conséquence, bloquée. Le demandeur ne peut ainsi pas prétendre à une annuité pour les 57.96% de son taux d'activité en tant que maître généraliste.

Au vu de ce qui précède, le demandeur ne peut pas se prévaloir de la Charte et du principe de la bonne foi pour obtenir une indemnité équivalente à une annuité dans le système de rétribution actuel.

Ce grief doit en conséquence être rejeté.

V. a) Le demandeur conclut également à ce que l'échelon qui lui a été attribué pour son contrat de travail à un taux d'activité de 57.96%, soit l'échelon 15, soit identique à l'échelon obtenu pour son contrat à un taux d'activité de 42.03%, soit l'échelon 19, sans toutefois remettre en question les données à introduire dans la formule prévue à cet effet.

b) A titre liminaire, il convient de préciser que la problématique de l'échelon a déjà été examinée à plusieurs reprises par le Tribunal de céans, notamment dans les jugements définitifs et exécutoires des 22 avril 2010 S. c/Etat de Vaud (TD09.008901) ; 28 janvier 2011 J. c/Etat de Vaud (RL09.015818) et R. c/Etat de Vaud (TD09.007733) ; 27 octobre 2011 O. c/Etat de Vaud (TD09.008179), P. c/Etat de Vaud (TD09.008409) et R. c/Etat de Vaud (TD09.007825) ; 27 juin 2012 B. c/Etat de Vaud (TD09.07863) et 4 octobre 2012 C. c/Etat de Vaud (TD09.07698)

La formule du calcul de l'échelon telle que définie à l'article 4 ANPS à la teneur suivante :

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

Cette formule a été définie dans la Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée le 3 novembre 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et par la Fédération des sociétés de fonctionnaires (pièce G8 du bordereau de pièces générales du défendeur), convention dont le Grand Conseil a pris acte dans l'article 2 du Décret. Il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 (pièce G9 du bordereau de pièces générales du défendeur) que la formule a eu la préférence par rapport au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat, et qu'elle revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19.

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

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

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

c) En l'espèce, le calcul de l'échelon du demandeur pour les 57.96% de son taux d'activité (n° de salarié :) à la teneur suivante :

$$\left(\frac{136'813 - 86'424}{148'666 - 86'424} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 = 14.78, \text{ arrondi au plus près, soit l'échelon 15}$$

Tandis que le calcul pour les 42% restant de son activité (n° de salarié 393430) est le suivant :

$$\left(\frac{97'700 - 59'781}{97'700 - 59'781} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 = 18.5, \text{ arrondi au plus près, soit l'échelon 19}$$

Comme le demandeur ne remet pas en cause les données à introduire dans cette formule, le Tribunal de céans ne peut que constater que cette dernière a été correctement appliquée aux situations du demandeur.

Il sied également de préciser à ce stade que même si l'échelon 19 était attribué au demandeur, pour son contrat de travail à un taux d'activité de 57.96% (n° de salarié :), le demandeur ne pourrait pas bénéficier des annuités. En effet, son salaire pour cette part de son taux d'activité, est supérieur au revenu maximum prévu pour le niveau de fonction 9 de sorte que sa progression salariale est bloquée en application de l'article 7 alinéa 1^{er} ANPS précité. Cette différence d'échelon n'a en conséquence aucune répercussion pratique sur la situation salariale du demandeur.

Ce grief du demandeur doit donc être également rejeté.

VI. a) Il sied encore d'examiner si la collocation de la fonction du demandeur est conforme au principe d'égalité de traitement.

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 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 réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2).

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2).

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, les dispositions relatives à la rémunération des collaborateurs de l'Administration cantonale s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble du personnel étatique. Ainsi, tous les collaborateurs qui réalisent un revenu plus élevé que le salaire maximal prévu pour leur niveau de fonction sont bloqués dans leur progression salariale.

De plus, le fait de traiter le demandeur en fonction du droit actuellement en vigueur en matière de rémunération des fonctionnaires est également conforme au principe d'égalité de traitement puisque sa fonction, comme vu sous chiffre III ci-dessus, ne fait pas partie des fonctions dites hors périmètre DÉCFO.

Au vu de ce qui précède, des situations différentes ayant été traitées de manière dissemblable et des situations similaires de manière identique, le grief de violation du principe d'égalité doit être rejeté.

VII. a) Il convient enfin d'examiner si la collocation du demandeur n'est pas constitutive d'une violation du principe d'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) En l'espèce, la décision de colloquer le demandeur au niveau 9 pour l'ensemble de son activité de maître généraliste tout en lui garantissant son salaire nominal, c'est-à-dire en tenant compte de la part de salaire qui lui avait été garanti par la Charte de transfert n'est certainement pas insoutenable.

De même, le fait que ce dernier ne bénéficie plus des annuités qui lui avaient été servies sous l'ancien système de rémunération de l'Administration cantonale, et ce malgré l'article 5.2 de la Charte qui ne prévoit que la garantie du salaire nominal, ne paraît également pas insoutenable. Il convient également de rappeler que le maintien du salaire nominal est garanti de la même manière pour tous les collaborateurs dont le revenu antérieur à la bascule DECFO-SYSREM est supérieur au revenu maximum prévu par leur niveau de fonction.

Au vu de ce qui précède, la collocation du demandeur ne paraît pas à tel point choquante qu'elle constituerait une violation du principe d'arbitraire.

Ce grief doit, en conséquence, être rejeté.

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. 1'750.- pour le demandeur et à fr. 1275.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers-VD ; 180 al. 1, 181 al. 1 et 183 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande:	500 fr.
Audience préliminaire:	500 fr.

Audience de jugement: 750 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire: 500 fr.

Audience de jugement: 750 fr.

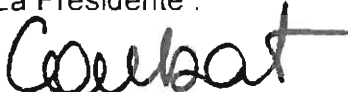
Audition d'un témoin: 25 fr.

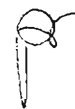
Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 1'275.- en remboursement de ses frais de justice.

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

- I. Les conclusions prises par _____ dans sa demande du 4 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 15 janvier 2013, sont intégralement rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'750.- (mille sept cent cinquante francs) pour _____ et à fr. 1'275.- (mille deux cent septante-cinq francs) pour l'Etat de Vaud;
- III. _____ paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 1'275.- (mille deux cent septante-cinq francs) à titre de dépens;
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :


Céline Courbat, v.-p.

 La greffière :

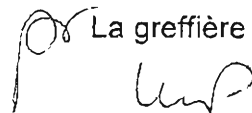

Sandy Gallay

Du 5 septembre 2013

Les motifs du jugement rendu le 10 juin 2013 sont notifiés aux parties par l'intermédiaire de leur représentant.

Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

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

La greffière :

Sandy Gallay

Copie conforme, l'atteste:
Le greffier.

