

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 28 juin 2013

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 19 septembre 2012, 22 janvier 2013 et 12 juin 2013

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : MM. Patrick Gianini-Rima et François Delaquis

Greffière : Mme Sandy Gallay

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

EN FAIT :

1. (ci-après : le demandeur), né le , est titulaire depuis 1992 d'un diplôme de moniteur de bûcheronnage et, dès le 27 juin 1996, d'un diplôme de forestier ESF délivré par l'Ecole supérieure forestière de Lyss. Le demandeur a également obtenu, le 8 juin 2005, un certificat fédéral d'aptitude pédagogique en matière d'économie forestière délivré par l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF).

Le demandeur a été engagé par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) en tant que responsable du perfectionnement professionnel, de la formation continue et garde forestier du Triage du Mont, en classe 22, selon contrat du 3 avril 2002. Il exerçait cette activité à 50% en faveur du Centre de formation professionnelle forestière (CFPF), les 50% restant étant dévolus à son activité de garde forestier.

Un nouveau contrat de travail a été signé par ces parties le 9 janvier 2008 aux termes duquel le demandeur occupait les fonctions de maître d'enseignement professionnel C et doyen (classes 20-23) à temps plein pour un revenu annuel de fr. 104'815.- (treizième salaire compris). Par avenant daté du 10 mars 2008 le demandeur a formellement été nommé doyen par le Chef du Service des forêts, de la faune et de la nature. Ce document précise que le montant de l'indemnité annuelle servie aux titulaires de cette fonction s'élève à fr. 10'609.- (valeur 2008).

Depuis le 12 mars 2013, le demandeur est titulaire d'un Certificate of Advanced Studies (CAS) en gestion forestière délivré par la Haute école spécialisée bernoise.

2. a) Conformément au Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-

après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, le demandeur a reçu une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

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

Nom :

Prénom :

Fonction nouvelle

Emploi-type : Maître-sse d'enseignement professionnel

Chaîne : 144

Niveau : 10

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 78'088.-

maximum : 113'227.-

Votre situation salariale

- Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 100%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 105'498.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 105'498.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 16
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 105'499.-

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

Votre situation en 2009

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

3. Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa

fonction a été qualifiée de «maître d'enseignement professionnel» correspondant à la chaîne 144 de la grille des fonctions et à un niveau 10.

Au 30 novembre 2008, soit juste avant l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale DECFO-SYSREM, le revenu annuel, treizième salaire compris, du demandeur s'élevait à fr. 105'498.-, pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur de ce nouveau système de rémunération, le demandeur a été colloqué au niveau 10 échelon 16 pour un revenu annuel, treizième salaire compris identique à celui qu'il bénéficiait précédemment.

4. Dans le cadre d'un recours contre l'avenant lié à l'introduction de DECFO-SYREM, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 16 février 2009, en concluant à ce qu'il soit colloqué en chaîne 145, au niveau de fonction 11.

5. Le descriptif des fonctions de la chaîne 144 est le suivant:

144 Enseignement - Maître d'enseignement professionnel

Niveau 10	Niveau 11	Niveau 12
I. COMPÉTENCES	I. COMPÉTENCES	I. COMPÉTENCES
<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation initiale de niveau école supérieure ou école technique • Formation complémentaire de 35 à 60 semaines (601-800 h) • Savoir-faire spécialisé assigné à un large domaine d'activité • Connaissances moyennes des processus et/ou de la structure d'une division <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives assez générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises • Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes • Résolution de problèmes, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un grand groupe représentant une très faible diversité d'apprenants 	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation initiale de niveau bachelor • Idem • Idem • Idem <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises • Idem <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Messages complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes • Idem <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem 	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation initiale de niveau master • Idem • Savoir-faire approfondi assigné à un large domaine d'activité • Idem <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises • Idem <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Messages très complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes • Idem <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem
II. SOLLICITATIONS	II. SOLLICITATIONS	II. SOLLICITATIONS
<ul style="list-style-type: none"> • Sollicitations psychiques, très faibles et assez fréquentes • Sollicitations physiques, très faibles et très peu fréquentes • Sollicitations sensorielles, assez faibles et très rares • influence négative de l'environnement, très faible et assez rare 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem • Sollicitations sensorielles, très faibles et très rares 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem • Idem
Emplois-types correspondants	Emplois-types correspondants	Emplois-types correspondants
<ul style="list-style-type: none"> • 3203 Maître-<i>sse</i> d'agriculture • 3206 Maître-<i>sse</i> d'enseignement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • 3203 Maître-<i>sse</i> d'agriculture • 3206 Maître-<i>sse</i> d'enseignement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • 3203 Maître-<i>sse</i> d'agriculture • 3206 Maître-<i>sse</i> d'enseignement professionnel

Le cahier des charges du demandeur dans sa version du 4 février 2009
a la teneur suivante :

CAHIER DES CHARGES COPIE

Version révisée du :

Annule et remplace la version du : interne du 4.03.2004

1. Identification du poste * la dénomination du poste Identifie la fonction remplie par le collaborateur, la dénomination actuelle en vigueur est exprimée sous le point 3.

Département : DSE Service/Office : SFFN – Centre de formation professionnelle forestière
 Dénomination du poste : Maître d'enseignement professionnel No du poste selon décision d'organisation :

2. Positionnement hiérarchique du poste

2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e : Chef du centre de formation professionnelle forestière

2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés : Chefs de cours
 Instructeurs internes et externes
 Secrétaire

3. Titulaire

Nom et prénom :

Fonction actuelle : Doyen Taux d'activité : 100%
 Responsable du perfectionnement professionnel et de la formation continue
 Remplaçant du Chef du Centre

4. Mode de remplacement

4.1. Le/la titulaire remplace : a) Chef du Centre
 b) Maîtres principaux
 dans les domaines suivants : Tous les domaines
 4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par : Autres maîtres principaux selon disponibilité
 dans les domaines suivants : Tous les domaines

5. Mission générale du poste / raison d'être

1. Administrer et organiser les activités de perfectionnement professionnel et de formation continue
2. Dispenser les cours professionnels de perfectionnement et de formation continue
3. Assurer la gestion et l'actualisation du contenu pédagogique des modules
4. Remplacer le Chef du Centre
5. Assurer les relations extérieures au CFPF et le marketing

6. Délégation de compétences

Pouvoirs particuliers (visas, signatures, ...)	Engagement financier (direct, indirect)	Représentation (groupes, commissions, médias,...)
→ Reprise des compétences du Chef du centre en l'absence de celui-ci.	→ Reprise des compétences du Chef du centre en l'absence de celui-ci.	→ Groupes de travail et commissions dans le domaine de la formation professionnelle.

Version : janvier 2002

Edition : Service du personnel – Etat de Vaud

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

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

Formation professionnelle ou académique	Expérience professionnelle (domaines et années)	Connaissances particulières (langues, permis de conduire, culture générale, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> → Diplôme fédéral de garde forestier (Forestier ESF) → Certificat fédéral d'aptitude pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> → Minimum 6 ans d'activité d'enseignant dans le domaine de la formation professionnelle forestière ou expérience jugée équivalente. 	<ul style="list-style-type: none"> → Formation en pédagogie → Bonnes connaissances professionnelles pratiques et théoriques → Intérêt et bonnes connaissances dans le domaine du multimédia et de la bureautique → Bonne expression écrite → Connaissance de l'allemand, niveau scolaire

8. Description du poste

N°	8.1. Responsabilités principales	Exigences particulières
1.	Administrer et organiser les activités de perfectionnement professionnel et de formation continue	<ul style="list-style-type: none"> → Planification et sens de l'organisation → Capacité d'analyse et de synthèse
2.	Dispenser les cours professionnels de perfectionnement et de formation continue	<ul style="list-style-type: none"> → Maîtrise technique générale → Expression orale.
3.	Assurer la gestion et l'actualisation du contenu pédagogique des modules	<ul style="list-style-type: none"> → Créativité → Esprit d'ouverture et flexibilité → Vision globale et sens de la perspective
4.	Remplacer le Chef du Centre	<ul style="list-style-type: none"> → Leadership → Ecoute et autorité → Expression écrite et orale
5.	Assurer les relations extérieures au CFPF et le marketing	<ul style="list-style-type: none"> → Sens de la répartition et de la communication → Collégialité

N°	8.2. Activités/tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1)	Temps moyen en %
1.	<p><u>Administrer et organiser les activités de perfectionnement professionnel et de formation continue</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Etablir le programme annuel d'enseignement → Planifier l'engagement des chargés d'enseignement et spécialistes externes → Etablir les documents administratifs nécessaires aux chargés d'enseignement → Etablir les supports de cours pour les apprenants 	20%
2.	<p><u>Dispenser les cours professionnels de perfectionnement et de formation continue</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Enseigner les matières dans les domaines de compétences personnelles → Satisfaire à toutes les exigences et tâches attendues de la part d'un enseignant → Développer et concevoir des modules dans le cadre de la formation modulaire → Organiser les contrôles de compétence → Evaluer les performances des apprenants 	50%
3.	<p><u>Assurer la gestion et l'actualisation du contenu pédagogique des modules</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Etudier et s'informer des nouveaux moyens didactiques et pédagogiques à disposition. → Actualiser les supports didactiques et pédagogiques → S'assurer de la cohérence entre l'enseignement et la pratique quotidienne → Collaborer avec les autres centres de formation forestière → Assurer la qualité de l'enseignement selon les exigences de la CAQ (commission d'assurance qualité) du CECOM 	20%

Version : janvier 2002

Edition : Service du personnel - Etat de Vaud

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

- 2 -

4.	<p><u>Remplacer le Chef du Centre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Assurer la gestion et le fonctionnement du Centre en l'absence du Chef par reprise de toutes les tâches de ce dernier. → Représenter le Centre sur délégation → Assurer le contrôle santé et sécurité (MSST) 	5%
5.	<p><u>Assurer les relations extérieures du CFPF et le marketing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → participer activement dans les différentes commissions → présider la commission de santé et sécurité au travail (COSSEC) → assurer la représentation du CFPF → produire des articles de presse → recherche de mandats de formation 	5%
<p>8.3. Relations internes et externes au service</p>		
<p><u>Interne au service :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Administration centrale du SFFN → Inspecteur forestier → Chef du CFPF → Collaborateurs du CFPF → Chargés d'enseignement → Commission d'examen → COSSEC 		
<p><u>Interne au Canton :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Divers services cantonaux → Diverses associations professionnelles 		
<p><u>Externe au Canton :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Direction fédérale des forêts → CODOC (service de coordination et de documentation pour la formation forestière) → Economie Forestière Suisse → Centre forestier de formation de Lyss et Maienfeld → Diverses associations professionnelles 		

9. Compétences prioritaires (cocher 7 compétences au maximum)		Niveau exigé
Compétences personnelles		
1. Auto-évaluation et apprentissage permanent : aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.		
2. Résistance aux tensions, énergie et ténacité : aptitude à maintenir un intérêt et un effort constants pour produire les résultats attendus et faire face aux différentes situations tendues.		
3. Esprit d'ouverture et flexibilité : aptitude à s'adapter aux circonstances et à maintenir un rendement efficace dans des situations différentes ou ambiguës.		
Compétences conceptuelles		
4. Capacité d'analyse et synthèse : habileté à identifier et à mettre en relation les éléments d'une situation et habileté à regrouper les éléments d'une situation en un ensemble concis, cohérent et compréhensible.		4
5. Planification et sens de l'organisation : habileté à établir des prévisions, à définir des priorités, à fixer des objectifs en identifiant les moyens nécessaires, à répartir les ressources disponibles et les coordonner en fonction des objectifs visés.		4
6. Expression écrite : capacité à rédiger des notes, rapports et autres documents de manière claire, concise et concrète		3
Compétences relationnelles		
7. Ecoute et communication : Aptitude à entrer en relation avec autrui, à créer un climat de confiance. A percevoir les besoins et les attentes de son interlocuteur, à faire passer des messages clairs, à déceler les conflits et à les atténuer.		3
8. Travail en équipe : habileté à œuvrer au sein d'une équipe ou capacité à collaborer à l'atteinte d'objectifs communs.		
9. Expression orale : capacité à faire passer des messages clairs et pertinents		4
Compétences managériales		
10. Vision globale et sens de la perspective : aptitude à envisager les faits globalement, à distinguer les composantes d'une situation et à en déceler les interactions, à situer les faits dans une perspective spatio-temporelle, à développer une vision stratégique et à anticiper les conséquences de ses décisions.		4
11. Esprit de décision et capacité à l'action : aptitude à reconnaître les situations exigeant une décision rapide et à la mettre en œuvre, à prendre des initiatives et des risques calculés, à explorer de nouvelles solutions, à agir promptement face à l'imprévu, à utiliser ses propres ressources pour fonctionner et atteindre les résultats.		4
12. Délégation et contrôle : aptitude à confier des responsabilités et à développer un système de suivi et de contrôle.		3
13. Leadership : aptitude à amener ses interlocuteurs à produire les résultats attendus, à susciter le travail en équipe en favorisant la coopération.		3
14. Sens du service au public : aptitude à se mettre à la place du "client" pour répondre à ses besoins, tout en conservant l'efficacité globale et le coût des prestations à l'esprit.		
15. Sens des responsabilités : tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se pré-occuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions.		
Compétences techniques		
16. Respect des normes et des procédures : aptitude à produire un travail conformément aux règlements établis pour atteindre le résultat recherché.		
17. Maîtrise technique générale : à vérifier en fonction des métiers		4
Autres		
18. Ethique du service au public : aptitude à démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni au client et du respect des normes ou valeurs en vigueur.		
19. Créativité : aptitude à créer des supports de cours novateurs, visuels et adaptés au public cible		3
20.		
21.		

10. Approbation par:	Nom:	Date:	Signature:
Le/la titulaire		4.2.09	
Le/la responsable directe		4.2.09	
Le/la chef-fe du/de la responsable			

6. Lors de la première audience préliminaire du 19 septembre 2012, en présence des parties et du Président du Tribunal de céans, ces dernières ont

convenu de suspendre cette procédure jusqu'à fin octobre 2012 afin de tenter de trouver une solution transactionnelle. Il a également été précisé que la cause serait reprise d'office à l'échéance de ce délai, sauf avis contraire des parties.

7. Par courrier du 15 octobre 2012, le demandeur a, par l'intermédiaire de son conseil, requis la reprise de la cause au vu de l'échec des pourparlers transactionnels. Le défendeur en a fait de même par courrier du 31 octobre 2012.

8. Une seconde audience préliminaire s'est tenue le 22 janvier 2013.

9. Le Président du Tribunal de céans a requis de MM. et la production de leur cahier des charges afin de les verser au dossier de la présente cause.

10. Le 3 juin 2013, le demandeur a produit, par l'intermédiaire de son conseil, un procédé écrit au moyen duquel il a notamment déposé les nouvelles conclusions suivantes :

- « I.- Il est constaté que le demandeur a droit à être colloqué à un niveau qui n'est pas inférieur au niveau 11 de la grille des fonctions DECFO-SYSREM.
- II.- En conséquence, l'Etat de Vaud est invité à colloquer le demandeur à un niveau de la grille des fonctions qui n'est pas inférieur au niveau 11.
- III.- L'avenant au contrat de travail du 29 décembre 2008 est annulé, respectivement modifié dans le sens des chiffres I et II ci-dessus.
- IV.- Le salaire du demandeur est recalculé en fonction des éléments précités rétroactivement dès le 1^{er} décembre 2008.
- V.- L'Etat de Vaud est reconnu débiteur du demandeur de la différence de salaire selon les critères fixés ci-dessus et celui qui lui a été versé depuis le 1^{er} décembre 2008, avec intérêts à 5% l'an dès cette date ».

A l'appui de ce procédé, le demandeur a notamment produit sous bordereau, son cahier des charges dans sa version de 2004 ; tel que reproduit ci-dessous :



ETAT DE VAUD
Département de la sécurité et de l'environnement
Centre de formation professionnelle forestière
Budron H8
CH - 1052 LE MONT-SUR-LAUSANNE



Forêts
Faune
Nature

Formation professionnelle forestière
Tél: 021/653.41.32 Fax: 021/653.42.43
E-mail: Roger.Burri@sffn.vd.ch

COPIE

CAHIER DES CHARGES

Ce document règle les modalités de fonctionnement dans le cadre exclusif des activités au Centre de formation professionnelle forestière.

Dénomination du poste :	Responsable du perfectionnement professionnel, de la formation continue + Garde forestier du Triage du Mont (18/4)
Titulaire du poste:	
But général :	Organiser et coordonner le perfectionnement professionnel et la formation continue.
Taux d'activité :	50 % en faveur du CFPF 50 % en faveur du Triage
Supérieur direct :	Responsable du Centre Inspecteur d'arrondissement
Subordonnés :	Tout le personnel collaborant dans ces activités.
Formation :	Forestier ESF
Expérience :	minimum 6 ans d'activité au Centre ou expérience jugée équivalente.
Exigences requises :	Bon communicateur Bon organisateur Esprit d'initiative Intérêt pour l'audiovisuel et l'informatique
Fonctions principales:	1) Responsable de la formation des contremaîtres forestiers. 2) Coordinateur des cours techniques de formation continue 3) Divers et remplacement
Unités de fonctionnement:	a) Administration et divers b) Enseignement c) Chantiers d'enseignement

Descriptif et répartition des tâches:

- a) 50 %
- Etablir le programme des modules
 - Organiser les modules
 - Etablir le programme des cours techniques de formation continue
 - Organiser les cours techniques de formation continue
 - Trouver et engager les intervenants extérieurs
 - Participer à l'administration générale du Centre
 - Assurer la formation du personnel pour les besoins des cours.
 - Participer à la commission romande d'examen pour le Brevet
 - Siéger à la Commission technique du CECOM
 - Développer divers concepts (sécurité, etc...)
 - Représenter le Centre sur délégation.

- b) 40 %
 - Remplacer le Chef du Centre.
 - Dispenser l'enseignement dans les modules
 - Participer à l'enseignement des modules francophones donnés à Lyss
 - Enseigner dans le cadre des activités de formation continue
 - Actualiser les supports didactiques
 - Remplacer les enseignants, ... selon les besoins.
- c) 10 %
 - Trouver et organiser les chantiers de cours
 - Coordonner le suivi des chantiers entre les différents cours
 - Décider de l'interruption des chantiers
 - Contrôler les règles de sécurité et l'équipement

Relations internes / externes :

- Direction fédérale des forêts
- Services de l'Etat
- Organes officiels
- Diverses commissions
- Maîtres d'oeuvres et leurs représentants
- Associations professionnelles

Compétences particulières :

- Communication
- Sécurité, santé, environnement
- Analyse et synthèse

Approbation : Le Mont, le 4 mars 2004

, titulaire du poste

, responsable du Centre

11. a) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 12 juin 2013, les témoins , et | : ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après :

aa) , maître d'enseignement professionnel, chef du secteur de la formation théorique des apprentis forestiers bûcherons au Centre de formation professionnelle forestière, a expliqué qu'il collaborait avec le demandeur qui occupe la fonction de chef du secteur de la formation modulaire, formation continue et perfectionnement professionnel et forme en conséquence principalement des adultes. Le demandeur exerce également la fonction de doyen et est chargé de représenter le Centre de formation professionnelle forestière à l'interne et à l'externe.

Il s'occupe également, selon les explications fournies par ce témoin, de la sécurité au travail.

De manière plus générale, le témoin a expliqué que dans le domaine forestier, il y a notamment une part de formation sur le terrain ce qui engendre beaucoup de travail d'organisation car les chantiers changent continuellement. Ainsi, le demandeur gère chaque chantier du début à la fin au contraire de ce témoin qui a déclaré ne s'occuper que de la formation théorique des apprentis et en conséquence ne dispenser son enseignement qu'en salle. Ce témoin a estimé que son poste n'était pas comparable à celui du demandeur et qu'il ne disposait notamment pas de ses compétences linguistiques.

Ce témoin a ajouté que le demandeur enseignait également au Centre de formation de Lyss et fonctionnait comme expert et organisait les examens pour les contremaîtres forestiers, qui se déroulent dans les trois langues nationales principales. Le demandeur est également chargé, selon les dires du témoin, de l'assurance qualité dans le cadre des différentes formations qu'il dispense.

a encore confirmé que le demandeur gère de nombreux projets au niveau intercantonal et national.

a expliqué être titulaire d'une formation de forestier bûcheron, d'un brevet de contremaître forestier et d'une formation pédagogique pour l'enseignement en général (CFAP) et ne disposer en conséquence ni d'un bachelor, ni d'un diplôme ES. Il a précisé qu'avant DECFO-SYSREM, il était chef de secteur et de manière intermédiaire, maître d'enseignement professionnel C sans toutefois pouvoir se rappeler sa classe salariale de l'époque. Dans son esprit, seul la fonction de chef de secteur était reconnue et non son activité d'enseignant.

ab) , maître d'enseignement professionnel a déclaré être en charge de la formation pratique au Centre de formation professionnelle forestière. Cette activité consiste à chercher des chantiers pour les apprentis et à coacher les différents maîtres professionnels qui interviennent comme enseignant sur ces chantiers. En résumé, ce témoin a déclaré s'occuper de toute la logistique pour mener à bien la formation pratique des apprentis, soit des élèves à 80% entre 16 et 20 ans ; le 20% restant étant composé de personnes qui suivent un

deuxième apprentissage. Avant la bascule DECFO-SYSREM, il était colloqué, selon ses souvenirs, dans la fonction de maître d'enseignement professionnel C.

Le témoin a exposé que la différence essentielle entre son poste et celui de demandeur résidait dans le fait que ce dernier s'occupait principalement de la formation des adultes et de la représentation de l'école. Ce faisant, le demandeur planifie et organise la formation dans les domaines de la sylviculture, biodiversité, récolte des bois, protection des forêts, santé et sécurité au travail selon les exigences du SFFN et est chargé de trouver des spécialistes et intervenants externes tout en étant garant de l'assurance qualité de ces formations. Le demandeur représente également le Centre de formation professionnelle forestière tant à l'interne qu'à l'externe. Le témoin a ajouté qu'il ne pourrait pas effectuer les tâches du demandeur car il ne s'agissait pas du même métier et qu'il ne disposait pas des mêmes compétences que ce dernier. Il a d'ailleurs précisé à ce propos que le demandeur parlait le français, l'allemand, le suisse-allemand et l'italien couramment.

a confirmé que le demandeur devait faire passer des entretiens de qualifications aux collaborateurs et gérer le budget relatif aux interventions de personnes externes. Il fonctionne également comme chargé de sécurité, coordonne la Commission de sécurité au travail de l'économie forestière du canton de Vaud (COSSEC VD) et est, dans ce cadre, amené à mettre sur pied des campagnes de prévention, des actions ponctuelles et dispenser des conseils. Il a encore confirmé que le demandeur gérait ses chantiers pratiques (offre, avant-projet, mandat, suivi et assurance qualité, remise du chantier, décomptes et facturation) pour la formation des adultes dans les domaines de la sylviculture, récolte, génie forestier et protection de la nature. Il ne dispensait, selon les explications fournies par le témoin, que des cours de formation continue et de perfectionnement professionnel en vue d'obtenir un brevet ou diplôme fédéral.

Il a encore confirmé que le demandeur coordonne les formations modulaires supérieures au niveau romand et national, soit en collaboration avec les Centres forestiers de formation de Lyss et Maienfeld tout en fonctionnant comme expert pour ces formations, qu'il organise les examens finaux, en versions bilingues voire trilingues, des contremaîtres forestiers au niveau de la Suisse, qu'il fonctionne comme expert et organise les examens finaux des conducteurs de machines

forestières au niveau romand. Le demandeur gère également, selon les déclarations de ce témoin, des projets au niveau cantonal, intercantonal et national et même un projet transfrontalier et est membre de la commission d'assurance qualité forêt Suisse depuis 2002. Le demandeur a également fait partie de la Commission fédérale forestière extraparlamentaire (CFFF) et a été membre de la commission de réforme de l'ordonnance sur la formation de forestier-bûcheron. Il a enfin confirmé que le demandeur était membre du groupe de promotion de la traction animale dans les milieux environnementaux, du comité d'organisation du podium forestier pour la foire forestière de Lucerne et de la commission gérant les dangers et risques en liaison avec l'Organisation en cas de catastrophes.

ac) responsable de domaine au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), a expliqué que tous les maîtres d'enseignement professionnel ont été classés en fonction du titre dont ils étaient en possession au moment de la bascule. Ainsi, les personnes disposant d'un CFC et d'un brevet fédéral ou d'un diplôme ES, et d'un titre pédagogique de 20 crédits ECTS (CFAP) ont été classées en chaîne 14410. En niveau 11, c'est un niveau bachelor qui était exigé et en niveau 12, un niveau master. Le fait d'avoir un titre supérieur, qui n'est pas requis par la fonction, ne permet pas, selon ce témoin, d'obtenir une classification supérieure.

a eu connaissance d'un courrier informant les personnes qui ne disposaient pas des éléments requis et qui ont été classées d'une manière erronée en niveau 10, qu'elles pourraient bénéficier du principe des droits acquis et qu'elles ne seraient pas « rétrogradées » en 10A ou B. Il a encore précisé que le directeur du Centre de formation professionnelle forestière était colloqué au niveau 12.

Il a expliqué qu'une fiche emploi-type était un descriptif métier qui n'est pas un cahier des charges. Cette fiche permettait notamment de circonscrire l'emploi pour les fonctions ne disposant pas de cahier des charges. La classification salariale se fait au travers du descriptif des fonctions et des exigences qu'il comporte.

a ensuite expliqué que le fait d'être doyen n'était pas constitutif d'une fonction. Il n'y a, en effet, pas d'emploi-type, ni de chaîne, ni de niveau dévolus à cette activité. La collocation des doyens se fait en conséquence au

travers de la collocation de la fonction principale d'enseignant à laquelle est ajoutée une indemnité salariale au titre de l'activité de doyen. Ce principe s'applique également pour les maîtres principaux. La différence entre ces deux fonctions se situe au montant de l'indemnité qui est deux fois moins élevée pour cette dernière activité. Dans le système actuel, si le titulaire n'occupe plus une tâche de doyen, il perd son indemnité.

Le témoin a ensuite expliqué que la mission générale du poste figurant sur le cahier des charges du demandeur consistait en une activité d'enseignant à laquelle s'ajoutait des activités de référent pédagogique, soit une mission que l'on retrouve régulièrement chez les doyens. a toutefois précisé à ce propos qu'il n'existait pas une liste des attributions d'un doyen ou d'un maître principal mais qu'il était fait mention dans la Loi scolaire d'un certain nombre de tâches. Selon lui, l'indemnité de doyen disparaîtrait dès lors qu'on en ferait un métier et une fonction à part entière et il y aurait ainsi un emploi-type de doyen avec un cahier des charges.

b) Lors de cette même audience, le demandeur a confirmé les conclusions prises à l'appui de son procédé écrit du 3 juin 2013 visant notamment à une collocation qui n'est pas inférieure à un niveau 11.

Le défendeur, a pour sa part, conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur, sous suite de frais et dépens.

EN DROIT

I. a) Aux termes de l'article 14 LPers-VD, 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 d'enseignement professionnel et doyen. 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 saisie les prétentions qu'il a émises le 16 février 2009 et précisées le 3 juin 2013.

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 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 al. 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.

Les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008. Dès lors, l'action introduite par demande du 16 février 2009 a été déposée dans le délai de l'article 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utile.

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

II. Aux termes de l'article 19 al. 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 celui-là est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels 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).

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, le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

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 dans lequel il a été colloqué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe toutefois 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 conclut à ce que le niveau 11 lui soit attribué en lieu et place du niveau 10 qui lui a été appliqué à la bascule DECFO-SYSREM. Il estime devoir bénéficier du même niveau que les maîtres d'enseignement professionnel titulaires d'un bachelor car son poste contient des particularités qui devraient conduire à le colloquer à un niveau supérieur à ses collègues colloqués au niveau 10.

Le défendeur expose en substance que la collocation du demandeur est cohérente et adéquate au regard du descriptif des fonctions de la chaîne 144, et que les particularités du poste du demandeur sont prises en compte dans sa fonction de doyen, qui lui procure une indemnité prévue pour cette activité.

En se fondant sur une comparaison de son activité avec celle de ses collègues, le demandeur invoque une violation du principe de l'égalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 de la Constitution fédérale (ci-après Cst, RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1).

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

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler également que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés en matière d'égalité de traitement dans l'enseignement. Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation préalable et les titres obtenus sont objectifs (ATF 123 I 1). De même, une différence de rémunération de l'ordre de 20 à 26% entre deux catégories d'enseignants, dont la formation était différente, mais qui enseignaient en partie dans la même école a été admise par le Tribunal fédéral (TF 2P_77/1996 du 27 septembre 1996, consid.2).

S'agissant plus particulièrement de la formation des maîtres d'enseignement professionnel, l'article 45 de l'Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) prévoit qu'un formateur actif dans une école de métiers doit « détenir un diplôme de la formation professionnelle supérieure ou avoir une qualification équivalente dans le domaine de la formation qu'il dispense, disposer de deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'il dispense et enfin avoir suivi une formation à la pédagogie professionnelle de 600 heures de formation pour une activité principale et de 300 heures pour une activité accessoire ». Ces exigences ont été reprises par le défendeur et figurent notamment sur le descriptif des fonctions de la chaîne 144.

c) En l'espèce, il ressort notamment des pièces produites que le demandeur dispose d'un diplôme de forestier ESF délivré par l'Ecole supérieure forestière de Lyss et d'un certificat fédéral d'aptitude pédagogique en matière d'économie forestière délivré par l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF). Il ne dispose ainsi pas d'un diplôme de niveau bachelor et ne peut pas prétendre à l'obtention du niveau 11. Le Tribunal de céans ne peut que constater qu'il existe de nombreuses différences entre une formation HES (type bachelor) et une formation ES, que ce soit au niveau de la durée des études qui sont du simple au double, des prérequis dont doit disposer le candidat ou encore des modalités d'acquisition de la formation. La différence de niveau opérée par le défendeur s'appuie ainsi sur un élément objectif, soit le titre obtenu. Dès lors, les personnes ne bénéficiant pas d'un bachelor n'ont pas à être traitées comme celles

qui bénéficient d'un tel titre, car cela créerait précisément une inégalité de traitement au sein des enseignants. Les distinctions qui s'imposent ont ainsi été opérées par le défendeur, si bien que le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de l'égalité de traitement sur ce point. A propos de la formation du demandeur, le Tribunal de céans ne peut retenir le CAS obtenu en mars 2013 dans l'analyse à laquelle il vient de procéder car il s'agit d'un élément postérieur à la bascule DECFO-SYSREM. De plus, le demandeur n'a entrepris aucune démarche auprès de son autorité d'engagement pour faire réévaluer son niveau de fonction à la suite de l'obtention du CAS précité, de sorte qu'il convient de renvoyer ce dernier auprès de son autorité d'engagement pour un tel examen.

d) Le demandeur a également comparé sa situation avec ses collègues maîtres d'enseignement professionnel tous colloqués au niveau 10 de la chaîne 144. Il estime qu'il existe des différences substantielles sur des points essentiels entre son poste et celui des collègues précités. Selon lui, ses différences n'entrent pas dans l'activité de doyen qui lui a été attribuée.

En l'espèce, il ressort du cahier des charges du demandeur qui tient compte de sa fonction de doyen, reproduit sous chiffre 5b) ci-dessus, qu'en plus des tâches liées à l'enseignement, ce dernier est amené à remplacer le Chef de centre et assurer les relations extérieures du Centre de formation professionnelle forestière et le marketing. Ces deux tâches particulières entrent, de l'avis du Tribunal, pleinement dans une fonction de doyen et regroupent notamment le contrôle de la santé et sécurité au travail (MSST) et la participation à diverses commissions. Les témoins et ont, à ce propos, confirmé que le demandeur participait à un certain nombre d'entre elles. Le témoin : a d'ailleurs confirmé que la mission générale du poste figurant sur ce cahier des charges est celle d'enseignant à laquelle s'ajoutent des attributions particulières. Pour le surplus, le demandeur n'a pas démontré au Tribunal de céans quelles étaient les attributions supplémentaires exercées qui n'entreraient pas dans son cahier des charges et ainsi dans les tâches en relation avec sa fonction de doyen.

S'agissant plus particulièrement des tâches d'enseignement, celles du demandeur semblent comparables aux tâches exercées par les autres maîtres d'enseignement professionnel au Centre de formation professionnelle forestière, de sorte qu'il est conforme au principe d'égalité de traitement que ces situations soient

traitées par le défendeur de manière similaire. En effet, bien que le demandeur soit en charge de la formation continue, donc s'adresse à une population plus âgée que certains de ses collègues, les tâches liées à l'organisation des cours, à leurs déroulements et à leurs contenus semblent équivalentes, à tout le moins au niveau des exigences requises, à celles attendues de ses collègues. Partant, le demandeur ne peut se prévaloir d'une inégalité de traitement au regard de ses collègues maîtres d'enseignement professionnel.

De même, le demandeur ne peut se prévaloir de l'erreur de collocation de certains maîtres d'enseignement professionnel au niveau 10 au lieu du 10B ou 10A qui aurait dû leur être appliqué à la bascule pour exiger un niveau supplémentaire vu qu'il n'y a pas d'égalité dans l'illégalité (ATF 122 II 446, consid. 4 et références citées, RDAF 1997 II 383, ATF 98 Ia 657), ce d'autant plus que le Tribunal de céans a d'ores et déjà considéré, sous chiffre V. d) ci-dessus, que le niveau 11 ne pouvait être attribué au demandeur du fait de l'absence du titre requis.

Au vu de ce qui précède, le grief du demandeur doit être rejeté.

IV. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et ses collègues est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire et de déterminer si la différence de deux niveaux entre le Directeur du Centre de formation professionnelle forestière et le demandeur est également conforme à ce principe.

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). De surcroît, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne

autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération, comme cela a été rappelé ci-avant (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) La nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud a été construite en effectuant des évaluations des fonctions sur la base de critères objectifs. C'est ainsi que certains maîtres d'enseignement professionnel ont été colloqués au niveau 10. Au regard des fonctions mieux et moins biens classées, le fait de savoir que ces derniers, tel que le demandeur, ont été colloqués à ce niveau ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En effet, la fonction de directeur du Centre de formation professionnelle forestière est classée au niveau 12, soit deux classes au dessus du demandeur. Cette différence de deux niveaux ne paraît pas choquante au Tribunal de céans ; ce d'autant plus que le demandeur, au vu de sa fonction de doyen touche une indemnité annuelle de 10'907.- (valeur 2012) qui est plus élevée que la différence de rémunération de l'ordre de fr. 9'000.- entre le niveau 10 et 11, de sorte qu'il perçoit, dans les faits, une rémunération équivalente à celle prévue pour le niveau 11. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 10 n'est pas insoutenable. Mal fondé, le grief du demandeur doit être rejeté.

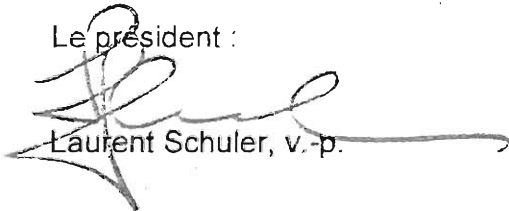
V. A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit ainsi être débouté de toutes ses conclusions. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'080.- pour le demandeur et à fr. 1'540.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers; 12a, 169 al. 1 et 3, 171 al. 1, 172 al. 1, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4. décembre 1984).

Le défendeur obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr 1'540.- 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 14 février 2009, telles que précisées par acte du 3 juin 2013, sont intégralement rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'080.- (trois mille huitante francs) pour _____ et à fr. 1'540.- (mille cinq cent quarante francs) pour l'Etat de Vaud;
- III. _____ paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 1'540.- (mille cinq cent quarante francs) à titre de dépens;
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :


Laurent Schuler, v.-p.

La greffière :


Sandy Gallay

Du 20 novembre 2013

Les motifs du jugement rendu le 28 juin 2013 sont notifiés au demandeur, par l'intermédiaire de son conseil et au défendeur, par l'intermédiaire de son 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

