

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 28 juin 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 5 mai, 2 novembre, 17 novembre, 30 novembre 2010  
et 25 juin 2013

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme Farinaz Fassa Recrosio et M. Denis Sulliger

Greffière : Mme Sandy Gallay

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

**EN FAIT :**

1. (ci-après : le demandeur), né le [ ] a obtenu en juillet 1998 une licence es Sciences, mention principale chimie et mention secondaire physique, délivrée par l'Université de Lausanne. En juin 1999, il s'est vu attribuer par le Département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud, le Brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire (BAES).

Le demandeur a débuté sa carrière au sein de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) en tant que maître de gymnase à l'établissement de [ ]. A la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001, le demandeur a bénéficié d'un avenant à son contrat de travail initial qui fait état de la fonction de maître de gymnase au sein de l'établissement de [ ], colloquée en classes 28-31, avec une rémunération annuelle brute de fr. 106'610.- (13<sup>ème</sup> salaire compris).

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, qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Celui-ci 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 :

<b>Données individuelles</b>
------------------------------

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 :

<b>Fonction nouvelle</b>
--------------------------

Emploi-type : **Maître-sse d'enseignement postobligatoire**

Chaîne : **145**

Niveau : **12**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 92'342.-  
maximum : 133'896.-

**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<sup>ème</sup> compris)..... 120'572.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 120'572.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 10
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 120'572.-

➤ Votre salaire est supérieur au salaire tel que prévu pour 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 atteigniez le maximum de votre nouvelle fonction.

3. Le demandeur a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa fonction est devenue « maître-esse d'enseignement postobligatoire », correspondant à la chaîne 145 de la grille des fonctions, niveau 12.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était colloqué en classes 28-31 et son salaire annuel brut (13<sup>ème</sup> salaire compris) s'élevait à fr. 120'572.- pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, ce dernier a été colloqué au niveau 12, échelon 10 de la chaîne 145. Son revenu annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2009 était alors de fr. 125'286.- (13<sup>ème</sup> salaire compris).

4. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par acte du 4 mars 2009 en prenant les conclusions suivantes :

**« Préliminairement :**

1. ordonner les mesures d'instruction demandées ci-dessus.

**Principalement :**

2. dire que le nouveau système doit refléter mon expérience professionnelle réelle, telle qu'elle figure à mon dossier ;
3. dire cependant que mon salaire devrait correspondre au même taux de progression dans le nouveau système que dans l'ancien, soit 54% de l'échelle de progression ;
4. dire que cette progression doit être, pour ce qui me concerne, ramenée à vingt ans ;
5. dire que l'effet des mesures DECFO ne peut prendre effet avant l'expiration de mon délai de dédite suite la réception de l'avenant, soit le 1<sup>er</sup> mai 2009 ;
6. subsidiairement, dire qu'une mesure qui péjore la relation entre l'employé et l'employeur ne peut avoir d'effet rétroactif ;
7. dire qu'en l'absence d'accord de la profession et en absence de justification, la déclassification qui m'est imposée, avec les pertes de salaires induites, n'est pas licite, et me mettre au bénéfice d'un niveau de fonction 13 ;
8. dire que l'analyse de l'employeur, si elle existe, ne rend pas compte de la réalité de mon métier, à dire d'expert, en demander la correction, pour constater que le niveau de fonction requis est 13 ;
9. me reconnaître le niveau de fonction 13 en tenant compte d'emplois identiques, équivalents ou proches, y compris dans leurs conditions-cadres, soit de la notation d'autres emplois selon le document du SPEV « pondération appliquée » ;
10. dire que j'occupe un poste exigeant des compétences équivalentes à celles d'une fonction mieux évaluée et mieux notée et que, dans la mesure où cette fonction bénéficie d'un niveau supérieur, j'ai droit à l'égalité de traitement par une nouvelle collocation en niveau 13 ;
11. dire qu'à ancienneté professionnelle identique, mon salaire ne peut être inférieur au salaire d'un autre maître de gymnase, quelle que soit sa date d'entrée en fonction ;
12. dire que l'arrêté du 28 novembre 2008 comporte des éléments qui nécessitent d'être réformés à l'usage, en

*particulier ceux qui substituent l'échelon calculé à l'expérience réelle et qui modifient la durée d'expérience requise pour atteindre le maximum du salaire de la classe de fonction ;*

- 13. dire que la valeur litigieuse de ma cause est de zéro francs, puisque je demande que les dispositions de garantie du salaire, selon les engagements du Conseil d'Etat me soit simplement appliquées, mon traitement demeurant en l'état ;*
- 14. les conclusions complémentaires restent réservées au vu de la production des mesures d'instruction et en fonction du temps écoulé d'ici à la conclusion de la cause ».*

Par courrier du 26 mars 2010, le défendeur a requis la mise en œuvre d'une expertise tendant à examiner la méthode et la mise en œuvre du nouveau système de classification des fonctions.

Par courrier du 5 mai 2010, le demandeur s'est opposé à cette mesure d'instruction et a modifié ses conclusions de la manière suivante :

- « 1. Monsieur doit être classé au niveau de fonction 13 ;*
- 2. L'Etat de Vaud est reconnu débiteur et doit immédiat paiement à Monsieur de la somme de CHF 17'407.- (dix sept mille quatre cent sept francs) ».*

Le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire le 5 mai 2010 au cours de laquelle le demandeur a précisé qu'il requérait le niveau de fonction 13 dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Le défendeur a pour sa part conclut au rejet des conclusions précitées.

Par courrier du 31 mai 2010, le demandeur s'est à nouveau opposé à la mise en œuvre de l'expertise requise par le défendeur et a produit la notation alternative de sa fonction, telle que reproduite ci-dessous :

## Points DECFO 14512

### ***CS112 : connaissances complémentaires exigées***

La formation actuelle à la HEP compte 2x14 semaines de cours, soit un total de 720 heures de cours selon le tableau. Ce critère doit donc être évalué à 2,5 points au lieu de 2.

### ***CS121 : savoir-faire***

L'étendue doit être très large car les activités dépassent le domaine principal (enseignement), pour un domaine secondaire : la(es) discipline(s) enseignée(s) (chimie). Selon le tableau, cela fait donc 7 points au lieu de 6.

### ***CS122 : connaissances de l'administration exigées***

Le tableau ne comporte pas le niveau faible, contrairement au résumé du profil de la fonction. Ceci dit, les enseignants doivent connaître un minimum le système global de la scolarité obligatoire jusqu'à la formation tertiaire, en passant par les différentes passerelles et années post-obligatoires ; bien que l'on puisse estimer qu'il s'agit à chaque fois dans un seul « domaine de fonction déterminé (unité) », c'est bien l'entier du service du DFJC qui doit être connu. Il devrait donc y avoir au minimum 0,5 point pour ce critère.

### ***CS123 : aptitudes physiques exigées***

La manipulation de produits chimiques, les travaux en laboratoire ainsi que les démonstrations de cours nécessitent une excellente dextérité des mains et bras. Il devrait donc y avoir au minimum 1 point pour ce critère.

### ***CS31 : communication***

Le 3<sup>ème</sup> indicateur (taille du groupe des destinataires ou nombre d'interlocuteurs) doit être vérifié en terme de fourchettes : un maître de chimie de gymnase peut avoir jusqu'à 10 classes de 26 élèves, soit 260 interlocuteurs ; à comparer avec une institutrice qui a 20 élèves.

*CS41 : encadrement éducatif*

Il est surprenant de voir que le niveau (1<sup>er</sup> indicateur) retenu est le plus bas possible (a-). Le gymnase étant le degré d'enseignement le mieux rémunéré au sein de DECFO, cet indicateur devrait être évalué à c | Le critère devrait donc avoir 3 points au lieu de 1,5.

*CS42 : aide à la décision*

L'enseignant faisant partie de la conférence des maîtres, qui elle décide notamment de la promotion des élèves, ce critère devrait avoir un minimum de 0,5 points.

*CS51 : sollicitation psychique*

Il est là également très surprenant de voir de quelle manière les indicateurs ont été évalués : un total de 2,5 points pour la profession seulement alors qu'elle compte le plus de dépressions de toutes les fonctions de l'Etat de Vaud. Si l'on prend les définitions proposées, on se rend compte que le métier d'enseignant correspond parfaitement au profil de la sollicitation psychique par excellence : exposition à la critique externe (de la part de la population et du monde politique), observation (et même jugement !) par des personnes extérieures (parents), confrontation à des situations personnelles difficiles (les élèves ayant de graves problèmes sont de plus en plus nombreux), délais à tenir (bulletins). De plus, ces sollicitations psychiques ne disparaissent pas en dehors du temps de travail... Ce critère devrait indéniablement atteindre le maximum de 5 points.

*CS53 : sollicitation sensorielle*

Le maître de chimie est soumis, en plus des sollicitations sensorielles du métier d'enseignant, aux sollicitations dues aux produits chimiques (odorat, protection des mains). Il ne se passe pas un jour sans que les élèves ne relèvent, en arrivant dans une salle de chimie, que « ça pue ». Le maître de chimie est obligé de passer tout son temps d'enseignement dans une atmosphère à l'odeur particulièrement désagréable, malgré les moyens mis en œuvre (armoires ventilées, aération). Ce critère devrait donc être entièrement réévalué, en comparaison avec d'autres métiers utilisant des produits chimiques.



**CS54 : influences de l'environnement**

Les produits chimiques auxquels un maître de chimie est exposé (on constate par exemple par une corrosion extrêmement rapide des métaux dans les locaux de chimie) mettent clairement en danger la santé des enseignants. Ce critère doit donc également être réévalué en comparaison avec d'autres métiers utilisant des produits chimiques.

**CS55 : temps de travail irrégulier**

Les délais imposés pour la reddition des travaux et des notes (bulletins, travaux de maturité) font que l'enseignant ne peut pas, par nature, avoir une charge de travail hebdomadaire fixe et parfaitement répartie sur toute l'année. Il y a forcément des pics et des creux, qui impliquent des travaux de correction le soir et le week-end par périodes. Les pics principaux étant les 3 bulletins, le rendu des travaux de maturité ainsi que les examens, on peut estimer à une dizaine de semaines par année la durée de travail irrégulier, soit 20 % du temps de travail. Ce préjudice au temps de loisir doit donc au minimum être évalué par 0,5 point pour ce critère.

**Résumé**

Le tableau ci-dessous montre pour les critères remis en cause le nombre de points estimés manquants :

CS	112	121	122	123	31	41	42	51	53	54	55
Points manquants	0,5	1	0,5+	1+	?	1,5	0,5	2,5	?	?	0,5+

En tenant compte des remarques précédentes, il manque donc un total de points DECFO d'au minimum 8 points, sous réserve des évaluations 31, 53 et 54. En les reportant dans la notation de la fonction avec les coefficients, cela donne :

CS	11	12	21	22	31	32	41	42	51	52	53	54	55
Pts	12.5	13	10.5	2	7	3	9	0.5	2		0.2		0.3

Soit un total final de 60 points au minimum : cela correspondrait à une classe 15. Il n'y a donc rien d'exubérant à demander la classe 13 pour les maîtres de gymnase.

Le 6 juillet 2010, le Président du Tribunal de céans a rejeté la requête de mise en œuvre d'une expertise générale et a requis la production, en mains de l'Etat de Vaud des pièces suivantes :

- *tout document de l'autorité d'engagement du demandeur validant cette fiche ainsi que ceux émanant des chargés d'étude, notamment le questionnaire type et l'éventuel interview ;*
- *tout document assurant le travail de cohérence pour l'établissement de la fonction du demandeur et de son niveau salarial ou éventuellement de son seul emploi-type si ce travail de cohérence n'avait affecté ce dernier élément ;*
- *tout document, tout élément d'évaluation et de mesures permettant de fonder et de justifier dans le système, dans sa méthode et ses démarches le positionnement du demandeur professionnel et salarial (emploi-type, chaîne, niveau de fonction)*
- *production de tous les documents et analyses ayant amené à la détermination des niveaux de fonction des nouveaux emplois types des fonctions des anciennes classes 28 à 31 ;*
- *production de tous les documents nécessaires pour démontrer que la fonction de maître de gymnase a été classifiée dans un niveau inférieur aux fonctions qui avaient le même traitement dans l'ancien système ;*
- *fiches de notation de fonction, à l'instar de la pièce 104 produite par l'Etat de Vaud le 26 mars 2010, pour l'ensemble des degrés d'enseignement ;*
- *fiche de notation des fonctions, à l'instar de la pièce 104 produite par l'Etat de Vaud le 26 mars 2010, pour les laborantins.*

Par décision du 16 septembre 2010, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines n'a pas autorisé la production des documents précités.

5. a) Une première audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 2 novembre 2010, au cours de laquelle les auditions des témoins  
,  
et  
entendus dans la cause N. c/ Etat de Vaud ( ) ont été versés au dossier.  
Leurs propos avaient été, en substance, les suivants:

, Directeur général de l'enseignement postobligatoire, a déclaré que lors de son entrée en fonction en juillet 2008, les fiches emplois avaient déjà été établies. Il a indiqué qu'il avait participé aux séances de bascule où les différentes professions avaient dû être placées et que la classification des maîtres de gymnase était claire.

, médecin, a indiqué qu'elle n'avait pas participé à la classification des fonctions dans le cadre de DECFO. Elle a expliqué que durant ses cinq années de service en tant que médecin cantonal, elle avait régulièrement reçu des enseignants. À la question de savoir si le métier d'enseignant gymnasial

comprend une pénibilité particulière, le témoin a répondu qu'elle ne pouvait pas faire des généralités et que ce que l'on savait de par la littérature était que les enseignants, les assistants sociaux et le personnel soignant, avaient un risque de burn out de 30%, ce qui était important. Elle a précisé que c'était plus pour des raisons de charges mentales, que de charges physiques. A la question de savoir s'il était possible de se rendre compte de la charge physique ou psychique d'un maître de gymnase si on l'observait pendant une journée, le témoin a déclaré que quelqu'un qui n'avait pas de formation en santé ou travail, devait s'informer, qu'il était difficile d'imaginer de quelles qualités il faudrait qu'il soit doté pour que ce soit pertinent et que tout dépendait du nombre de périodes d'enseignement et de la difficulté de la classe. Elle a précisé qu'elle aurait répondu de la même manière pour n'importe quel autre métier de l'administration publique et a ajouté que le fait d'être devant la classe, les problèmes d'horaire, les contacts avec des jeunes qui ont leur problématique, étaient plutôt des facteurs de stress.

responsable de la formation pour la filière secondaire II de la HEP, a indiqué qu'il avait été impliqué à un seul échelon, au moment des descriptions de fonctions d'enseignants secondaires lorsque le cahier des charges de ces derniers avait été établi. Il a exposé que cette étape avait uniquement consisté à décrire l'activité des enseignants du secondaire I, soit à élaborer une description des activités en rapport avec les compétences et surtout avec les tâches qui étaient dévolues à l'enseignant au quotidien. Il a précisé que la conclusion du travail s'était trouvée par consensus. Il a par ailleurs indiqué qu'il était exact de dire que la HEP ne s'occupait que de la formation pédagogique et non académique. M. a ensuite expliqué qu'un master académique et un post-master pédagogique étaient nécessaires pour exercer la profession d'enseignant au gymnase. Il a enfin indiqué que tout métier qui avait pour cadre la relation avec des groupes représentait de fortes sollicitations émotionnelles et psychiques.

, responsable du domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud, a indiqué que dans le cadre de la mise en œuvre de DECFO, la constitution des cinq GET avait été faite selon la recommandation apportée par la méthode GFO et que, chaque groupe GET avait effectué entre douze et quatorze études au maximum pour évaluer les métiers. A cette fin, ils s'étaient rendus sur le terrain, avaient donné un questionnaire à un membre du corps de métier dont l'adéquation avait été vérifiée, et que par la suite, les chargés d'étude, formés à la

méthode GFO, avaient effectué une interview de la personne sur la base du questionnaire reçu et de toutes formes d'informations capables de les aider. Il a précisé que le but de cette étape avait été de réétudier les classifications des fonctions pour les actualiser et que la méthode était d'oublier ce qui existait et de créer une nouvelle grille des fonctions. Il a ensuite indiqué qu'un travail de cohérence au niveau de tous les services avait été effectué par la suite par le SPEV et avec l'accompagnement d'un expert de la méthode GFO qui avait posé la manière d'évaluer la cohérence et que lorsque des questions s'étaient posées, ils avaient rencontré les gens des métiers et effectué des corrections en fonction de leurs réponses. Concernant les maîtres de gymnase, M. a exposé que la méthode avait été la même: des titulaires avaient répondu aux questionnaires, puis aux interviews et une notation collective des critères avait été effectuée. Il a précisé que tant qu'un consensus n'avait pas été trouvé pour chaque critère, ils ne pouvaient pas passer à l'évaluation du critère suivant, qu'ils avaient ensuite procédé aux travaux de cohérence, qui avaient débouché sur une grille concernant l'enseignement et qu'il n'y avait rien eu de particulier pour cette catégorie de collaborateurs, aucune modification n'étant notamment intervenue suite à la bascule. Le témoin a ensuite indiqué que le SPEV avait eu la charge de produire un projet de grille des fonctions, qui a été adopté par le Conseil d'Etat par la suite. Il a confirmé qu'il y avait eu deux interviews des maîtres de gymnase et que l'outil utilisé était le même pour tout le monde, quel que soit le métier ou la fonction. Il a par ailleurs précisé que la fonction de maître de gymnase était passée de la classe 10 à la classe 12 suite aux travaux de cohérence et qu'il avait été tenu compte des remarques des enseignants notamment. Le témoin a également déclaré que lorsque la grille de la bascule avait été présentée, aucun service de l'enseignement ne s'y était opposé. Il a par ailleurs indiqué que le cahier des charges, les interviews et les débats, tout comme des textes de lois, avaient permis d'évaluer la fonction de maître de gymnase et qu'en revanche, la fiche emploi n'avait pas été évaluée; dès lors, l'absence de fiche emploi s'agissant des maîtres d'enseignement post-obligatoire n'avait en aucune manière affecté la notation de ce métier. Le témoin a aussi confirmé que les travaux de cohérence avaient été régulièrement soumis, pour validation, à GFO. Il a enfin indiqué qu'il n'y avait pas eu de procédure particulière s'agissant de l'évaluation des métiers des enseignants et que la même méthode et les mêmes critères avaient été appliqués pour l'ensemble des métiers de l'Administration vaudoise.

, Chef du Service du Personnel de l'Etat de Vaud, a indiqué que les groupes de travail avaient été mis en place par le biais d'annonces à l'interne pour solliciter des volontaires. Il a ajouté que le processus avait été participatif car le choix même de la méthode avait été discuté avec les trois syndicats reconnus par le Conseil d'Etat. Le témoin a indiqué qu'à l'issue des travaux de cohérence, la grille avait été transmise au Conseil d'Etat, sous forme de projet. Le témoin a précisé que la présentation au Conseil d'Etat avait été faite tout au long du processus, qui avait notamment consisté à choisir des personnes représentatives de leur métier et de leur fonction, à les interviewer, puis à effectuer un travail d'analyse afin d'examiner chaque fonction, critère par critère. Il a ajouté que l'addition de ces critères avait donné un certain nombre de points et que ceux-ci avaient été transposés dans un niveau. M. a ensuite confirmé que DECFO-SYSREM avait fait l'objet de contestations et que le syndicat SUD avait participé à l'ensemble des négociations et à tous les travaux qui avaient permis de conduire ces négociations. Il a également confirmé que tout le processus de construction du nouveau système DECFO-SYSREM avait régulièrement été soumis à GFO qui en avait analysé les résultats et la cohérence et qui avait accompagné l'Etat et le SPEV du début à la fin du processus. Il a précisé que l'Etat de Vaud ne s'était jamais contenté des résultats du questionnaire s'agissant des études menées dans les GET, mais avait effectué des travaux de cohérence, des discussions et la recherche d'un consensus avec les chefs de service au moment de la bascule. Il a enfin précisé que tout le processus avait été mené sur les mêmes bases et selon la même méthode, quel que soit le métier de l'Administration cantonale vaudoise.

, directeur de GFO, a notamment déclaré qu'il avait travaillé à la réévaluation des fonctions de l'Etat de Vaud et qu'il était le créateur de cette méthode d'évaluation des fonctions. Il a indiqué que le processus de classification des fonctions était interactif et que des personnes qui étaient concernées et qui connaissaient très bien le métier y avaient participé. Le témoin a confirmé qu'il avait été fortement inclus dans le travail de cohérence. Il a en outre indiqué que l'on comparait les profils, les notes et les résultats de l'évaluation des fonctions. Concernant les interviews qui avaient été effectuées, le témoin a indiqué que plusieurs personnes donnaient les informations sur un questionnaire, de sorte que l'on bénéficiait de plusieurs opinions et que c'était ainsi plutôt représentatif. Il a par ailleurs exposé que la méthode GFO avait été appliquée à plusieurs cantons et villes de Suisse. M. a affirmé que la méthode GFO avait été correctement

appliquée à l'Administration vaudoise et qu'elle l'avait été pour l'ensemble des fonctions de la même manière.

b) Lors de cette audience, les témoins  
et ont été entendus. Leurs propos sont repris, en substance,  
ci-après :

Directeur général de l'enseignement postobligatoire, a complété son témoignage en déclarant ce qui suit : la formation de base requise pour enseigner la chimie au gymnase est un master universitaire avec un titre pédagogique délivré par une HEP qui consiste en une formation professionnelle initiale en pédagogie.

Ce témoin a ensuite expliqué les tâches attendues d'un conseiller aux études. Il s'agit ainsi de la première personne de référence face aux élèves lorsqu'il y a des difficultés. Il doit également veiller à ce que l'enseignement soit généralisé sans toutefois avoir une quelconque autorité sur ses collègues enseignants. Selon ce témoin, le conseiller aux études en tant que tel ne doit pas maîtriser l'ensemble des formations possibles au sein de la scolarité vaudoise ; c'est en tant qu'enseignant au gymnase qu'il doit connaître cela.

ensuite expliqué, qu'en principe, une classe de gymnase de première année compte 24 élèves au maximum. Ce chiffre passe à 26 pour la deuxième et la troisième année. Toutefois, il est très rare que dans les faits il y ait plus souvent 26 élèves que 24 élèves. Les conditions d'enseignement sont devenues nettement plus favorables au niveau des effectifs qu'auparavant, donc la pénibilité a diminué. Un maître de chimie pourrait avoir, selon les explications fournies par ce témoin, jusqu'à 10 classes, voir même 22 classes s'il ne prend que des classes à une période (informatique, par exemple). Un maître de chimie peut donc, en conséquence, avoir plusieurs dizaines d'interlocuteurs.

S'agissant plus particulièrement de la conférence des maîtres, ce témoin renvoie au règlement des gymnases qui précise la compétence de cette conférence, notamment en terme de promotion et de faveur. Il a toutefois précisé à ce propos que la compétence appartenait à la conférence en tant que telle.

a finalement expliqué que l'enseignant doit respecter des délais tout au long de l'année, tels que fin de semestre, délai pour les voyages, bulletin de fin d'année. L'enseignement ne peut ainsi être considéré comme « lisse » sur toute l'année. Le travail de l'enseignant n'est pas un travail régulier dans le sens qu'il n'y a jamais deux mêmes semaines. Il y a ainsi des travaux de corrections qui peuvent déborder sur le soir et les week-ends, mais cela fait partie du temps librement géré. De l'avis de ce témoin, le métier d'enseignant est enfin une profession qui évolue.

**bb)** Responsable de la formation pour la filière secondaire II à la HEP, a complété son témoignage en indiquant que la HEP doit rendre compte de la validité du parcours académique antérieur et doit ainsi assurer une corrélation entre la formation disciplinaire et la formation à la HEP. Par exemple, un professeur de chimie ne peut pas se spécialiser en allemand. Ce témoin a également expliqué que cette formation à la HEP dure deux semestres à plein temps et comporte des cours et des stages. Ainsi, une partie de la formation (10 crédits ECTS sur les 60) est dévolue à la didactique de la discipline, 20 crédits ECTS portent sur la formation pratique, soit un stage équivalent à 16 crédits ECTS et un module d'intégration pour les 4 crédits restant. Cette formation à la HEP est, selon ce témoin, d'un niveau post-master ou tertiaire. Il a ensuite déclaré que le diplôme délivré par la HEP permet à un enseignant d'entrer dans la profession et que, dans tous les cas, le parcours de ce dernier devrait inclure de la formation continue.

a enfin déclaré que les maîtres de gymnase ont, selon son avis, un degré d'autonomie relativement important dans le cadre des plans d'études.

Responsable du domaine Politique RH au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV), a expliqué qu'il n'a jamais été question de tenir compte du lieu d'enseignement dans la notation des maîtres d'enseignement postobligatoire. Il a ainsi toujours été question, selon ce témoin, d'évaluer l'ensemble du métier quel que soit leur lieu d'exercice, le public et leurs disciplines enseignées notamment. Il n'est ainsi pas envisageable d'entrer dans le détail et de différencier l'évaluation par exemple entre les professeurs de mathématique ou de sport. Ce témoin précise, à ce propos, n'avoir jamais reçu de recommandations pour aller dans une critériologie très précise et que les syndicats n'avaient jamais formulé une telle demande au cours des négociations.

S'agissant plus particulièrement de l'amplitude de progression, le témoin a expliqué que dans l'ancien système de rémunération des fonctions, l'amplitude des fonctions étaient inégales (ex : 15-20 ou 28-31). Dans le nouveau système, il y a une classe par fonction et à l'intérieur de cette classe l'amplitude de progression est la même, soit 45%.

a ensuite rappelé que la méthode GFO repose notamment sur le principe de comparaison de sorte que pour chaque profil de fonction, la cohérence au regard des 17 critères de cette méthode a été examinée à l'interne et au regard des autres fonctions. Il faut ainsi, pour modifier une note pour une fonction, revoir environ 6'500 notes. Ce témoin a enfin analysé et expliqué la notation du critère 121 pour les maîtres d'enseignement postobligatoire, analyse qui est reprise dans son témoignage écrit du 30 novembre 2010 (tel que reproduit sous chiffre 6 ci-dessous).

c) Une seconde audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 17 novembre 2010. Les témoins \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ y ont été entendus. Leur propos sont repris, en substance, ci-après. Les témoins \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ n'ayant pas été déliés du secret de fonction n'ont pas pu être entendus.

\_\_\_\_\_, médecin, a déclaré ne pas avoir spécifiquement travaillé en tant que médecin cantonal adjoint sur le collectif des enseignants de chimie. Elle a toutefois expliqué qu'il existait des risques spécifiques au fait d'enseigner la chimie et de travailler en laboratoire même si elle estime qu'un laboratoire d'enseignement de gymnase n'est pas un laboratoire qui manipule des produits extrêmement dangereux. Un enseignant qui enseigne la chimie doit ainsi bénéficier des facultés sensorielles suffisantes pour assurer la sécurité. Ces aptitudes peuvent être déterminées, selon ce témoin, en fonction de la formation, de l'expérience et des normes qui sont établies. Si un enseignant est par exemple affecté d'une pathologie qui le fait trembler, il devrait, de l'avis du témoin, être attentif et demander une analyse.

\_\_\_\_\_, adjoint à la section de chimie et de génie chimique et adjoint pour la sécurité et la santé au travail de la faculté des sciences de base à l'EPFL, a déclaré qu'un laborantin en chimie travaillera de manière



permanente en laboratoire, sous la supervision d'un supérieur au contraire de l'enseignant de chimie. Un laborantin dispose ainsi, de l'avis de ce témoin, d'une dextérité supérieure par rapport à un universitaire (professeur de chimie) tandis que ce dernier a plus de compétences techniques qui lui permettront d'orienter son travail. Un professeur de chimie au gymnase effectue tout de même des expériences mais à une fréquence moindre que les laborantins. Un maître de chimie doit ainsi conserver une dextérité pour pouvoir transmettre son enseignement.

Ce témoin a ensuite exposé la différence existante, à son avis, entre le terme de danger et le terme de risque, ce dernier élément étant une probabilité entre le danger et la fréquence. Il s'agit ainsi d'une tâche de management de l'employeur qui doit prendre les précautions nécessaires pour prévenir ce risque. Toutefois, selon ce témoin, le risque auquel est confronté les maîtres de gymnase et les élèves est faible si le management a bien fait son travail, soit a pris les précautions nécessaires.

Il a ajouté que la formation de chimiste permet à un chimiste de savoir ce qu'il doit faire pour ne pas se mettre en danger. L'EPFL a d'ailleurs introduit des cours sur la législation du travail en laboratoire et un cours sur le risque management.

La directrice du gymnase de [redacted], a expliqué que les élèves en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année en école de maturité ont deux périodes de chimie par semaine et des travaux pratiques par quinzaine. A l'école de maturité, les étudiants peuvent choisir une orientation (option spécifique) dans laquelle il y a plus de chimie et de biologie. En 3<sup>ème</sup> année, d'autres étudiants peuvent prendre la chimie en option complémentaire pour 3 périodes par semaine. Pour les élèves de l'école de culture générale, la chimie n'est obligatoire que sur une seule année. Ce témoin a précisé que les travaux pratiques sont prévus pour toutes les classes.

Ce témoin a également ajouté qu'une classe de gymnase compte entre 24 et 26 élèves selon le règlement des gymnases. Il arrive aussi parfois qu'il y ait de plus petits groupes, notamment dans les classes d'option spécifique ou d'option complémentaire. Dans les travaux pratiques, les groupes sont dédoublés de sorte qu'il n'y a jamais plus de 14 élèves en même temps. [redacted] a expliqué qu'un maître de chimie peut avoir quatre ou cinq classes s'il a des classes qui ont des dotations horaires supérieures à celles de l'école de culture générale.

Généralement, un maître qui a de l'expérience n'a pas, selon les explications fournies par ce témoin, plus de cinq classes.

a précisé qu'à sa connaissance les maîtres de chimie ne sont pas plus touchés par des incivilités que d'autres maîtres. Elle a précisé qu'il y pouvait avoir ce genre d'actes de manière assez régulière au sein de son établissement tandis que d'autres actes plus graves sont plus rares.

Selon elle, un maître de chimie est un universitaire qui a décidé de passer sa vie dans ce domaine de sorte qu'il maîtrise sa discipline et les produits avec lesquels il travaille. La technicité de l'enseignant permet ainsi de présenter un certain nombre d'expériences, de sorte que l'exposition des élèves et des maîtres de chimie est tout à fait maîtrisée. Elle a également déclaré que les mesures de sécurité durant les travaux pratiques sont bonnes, dans le sens où la direction s'efforce en collaboration avec les chefs de file d'avoir les outils nécessaires en cas d'accident, notamment avec la disposition de matériels de premiers secours. Ce témoin a toutefois précisé qu'il régnait une odeur désagréable dans les locaux de chimie mais que cette odeur n'est pas présente dans les salles de classe où l'enseignant en chimie évolue aussi. Ce témoin a indiqué avoir choisi de faire installer des armoires ventilées dans les locaux de préparation pour que les éventuels stocks de produits n'aient pas d'odeurs qui se répandent dans l'ensemble de la pièce.

a confirmé être au courant qu'une demande d'analyse a été effectuée par la cheffe de file des enseignants à la direction du gymnase sans toutefois avoir reçu une copie de cette analyse.

S'agissant plus particulièrement du demandeur, a confirmé qu'il avait choisi d'être conseiller aux études et a ainsi bénéficié d'une décharge d'une heure de cours pour cette activité. Le demandeur a aussi suivi des travaux de maturité.

a enfin déclaré que l'enseignant est responsable de sa formation continue, soit 5 jours par année selon la LPers-VD. L'Etat y participe financièrement et en lui permettant de l'effectuer sur son temps de travail. Une partie de la formation continue peut également s'effectuer sur le temps libre de l'enseignant.

, responsable de la conciergerie pour l'ensemble du site de Marcellin, a confirmé qu'il y avait une odeur désagréable dans la salle de préparation de chimie. Ce témoin a également confirmé qu'un lave-vaisselle a été corrodé car des pipettes y étaient mises sans rinçage préalable. Une prise électrique a aussi été corrodée il y a trois ans ce qui a entraîné une panne informatique.

, chef du SPEV, a confirmé que la méthode GFO avait été choisie et appliquée avec un certain nombre d'aménagements qui ont été opérés dans le cadre des négociations avec les représentants du personnel pour prendre en considération les aspects propres à l'Etat de Vaud et notamment du secteur de l'enseignement. A sa connaissance, un des critères de la méthode a ainsi fortement été adapté pour prendre en considération la spécificité de ce secteur. Ce témoin a confirmé que les 17 critères ont été utilisés de la même manière pour l'ensemble des fonctions de l'Administration cantonale vaudoise, et que le nombre de points obtenu par une fonction permettait d'attribuer le niveau salarial dévolu à cette fonction.

Il a ensuite expliqué le mécanisme dit du cliquet qui permet notamment aux maîtres de gymnase de bénéficier d'un niveau supplémentaire, soit du niveau 13 après 15 ans de pratique professionnelle reconnue par le DFJC et l'exercice de tâches particulières. Au moment de la mise en œuvre de ce mécanisme, toutes les personnes bénéficiant d'un échelon 15 ont été prises en compte de manière automatique. ! a précisé que le DFJC était compétent pour déterminer le poids d'une activité professionnelle antérieure en terme d'expérience professionnelle et que si les conditions du cliquet étaient remplies il n'y avait pas de raisons qu'il ne soit pas appliqué.

Ce témoin a enfin confirmé que la classification des maîtres de gymnase a évolué au fur et à mesure des travaux des différents groupes de travail. A son souvenir, les premières notations ont débouché sur des niveaux plus bas que le niveau 12.

collaborateur du Service de protection de la jeunesse, a indiqué qu'il avait travaillé au sein du GET sur une base volontaire et qu'il n'avait pas choisi le groupe dans lequel il avait été placé. Il a expliqué qu'il s'était occupé de la classification des maîtres de gymnase notamment, et qu'il en avait entendu un seul d'entre eux, mais que la classification n'avait pas été effectuée sur la base d'un

entretien uniquement, le processus étant plus complexe. Le témoin a par ailleurs indiqué que le but de la discussion autour de la classification avait été d'obtenir un point de vue partagé en ce qui concernait les tâches des enseignants. Il a par ailleurs affirmé que le groupe de travail était pluridisciplinaire et comprenait notamment deux enseignants qui avaient une excellente connaissance du métier. M. [redacted] a ensuite expliqué que la rencontre avec les personnes du métier avait permis de se rendre compte de leur propre appréciation. Il a précisé qu'il n'avait pas été appelé à noter les critères, mais à faire l'inventaire des éléments de la tâche. Concernant la formation pour être chargé d'étude, le témoin a déclaré qu'il avait suivi un enseignement sur le processus et qu'il avait participé à plusieurs demi-journées de formation sur la conduite des entretiens. S'agissant de l'interview du maître de gymnase qu'il avait réalisée, le témoin a notamment exposé que la personne en question avait bien mis en évidence tous les éléments qui pouvaient faire la difficulté de sa tâche; il a ajouté que les personnes interrogées n'avaient d'une manière générale pas réduit la complexité de leur tâche. Il a terminé en disant qu'il n'y avait pas de censure pour donner des réponses détaillées si la personne interviewée souhaitait protocoler des éléments supplémentaires.

Réinterrogé lors d'une nouvelle audience, il a déclaré qu'il avait interviewé un enseignant d'un gymnase et une personne qui travaillait dans un centre de recherche de l'Université. L'enseignant au gymnase a raconté au témoin ce qu'était une journée type pour lui. Cette personne n'a pas été entendue par une autre personne du GET. [redacted] a également expliqué qu'au sein de son GET il y avait des enseignants, notamment des professeurs de gymnase. Les personnes choisies pour être interviewées étaient, des volontaires qui étaient d'accord de présenter leur métier. Le GET n'avait pas pour rôle de qualifier et de diviser les personnes car il s'agissait d'une démarche qui cherchait à mettre en valeur ce que faisait les différents corps de métier. [redacted] a enfin précisé que dans son GET les différentes branches d'enseignement n'ont pas été examinées.

[redacted] a été réentendue en fin d'instruction et confrontée à de nouveaux faits intervenus après sa 1<sup>ère</sup> audition, en particulier au rapport établi par le Dr [redacted], médecin associé à l'Unité de santé au travail, le 12 novembre 2012 et a précisé, à ce propos, que ce rapport a été fait dans le cadre d'une situation particulière d'une enseignante qui était enceinte et particulièrement préoccupée par sa grossesse. Ce témoin a indiqué que les mesures adéquates avaient été prises à

la suite de ce rapport car l'enseignante en question a modifié sa planification des travaux pratiques pour être moins en contact avec un certain nombre de produits et un autre enseignant avait repris une partie de son enseignement.

n'est toutefois pas d'accord avec l'affirmation du Dr [redacted] quant à l'absence d'organisation de la santé et sécurité dans la filière de chimie car, selon elle, les maîtres ont un certain nombre de connaissances et de compétences en fonction de leur discipline qui leur permettent d'avoir une réaction adéquate en cas de problème. Ce témoin a confirmé qu'il n'y a pas de protocole à suivre en cas d'accident mais qu'un certain nombre de façons de faire et de principes n'ont pas toujours à être redoublés dans un document. [redacted] a également déclaré qu'elle avait interpellé la cheffe de file de chimie à la suite de ce rapport en lui demandant de vérifier un certain nombre d'éléments et avoir consulté ses collègues directeurs de gymnase afin d'assurer une certaine cohérence.

Le rapport établi par la cheffe de file des enseignants de chimie le 11 janvier 2013 a été soumis à [redacted] qui a confirmé qu'il appartenait bien aux enseignants de chimie de gérer les produits utilisés en fonction de leur dangerosité et de faire débarrasser les produits indésirables par la CRIDEC. S'agissant plus particulièrement de la question des armoires ventilées, ce témoin a confirmé qu'elles avaient été commandées tout en précisant que les espaces concernés par ce type d'armoire ne devraient pas être des lieux de travail car il s'agit d'endroits de stockage. Les maîtres de chimie ont la possibilité de travailler ailleurs, notamment dans la salle des maîtres.

6. [redacted] a complété son témoignage en produisant, le 30 novembre 2010, les déterminations écrites suivantes sur la notation alternative de la fonction de maître de gymnase proposée par le demandeur :



Service du personnel

- 1 DEC. 2010

Rue Caroline 4  
1014 Lausanne

Monsieur le Président du Tribunal de prud'hommes  
de l'Administration cantonale  
Palais de Justice de Montbenon  
1014 Lausanne

Réf. : BBE  
T 21 316 19 42

Lausanne, le 30 novembre 2010

V/réf. \_\_\_\_\_  
Etat de Vaud c/ \_\_\_\_\_

Monsieur le Président,

Par la présente, je vous prie de trouver ci-après mes déterminations dans le dossier susmentionné en réponse à votre courriel du 3 novembre 2010 et de son annexe.

Points DECFO 14512

**CS112 : connaissances complémentaires exigées**

Selon M. \_\_\_\_\_, la formation actuelle à la HEP compte 2x14 semaines de cours, soit un total de 720 heures de cours selon le tableau. Ce critère doit être évalué à 2,5 points au lieu de 2.

(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 4.)

Le choix de la bonne ligne du tableau de notation de ce critère CS112 doit se faire en retenant uniquement le nombre d'heures de cours théoriques, c'est-à-dire sans compter les périodes de stage, ni les heures de séminaire, ni le travail de mémoire, ni les périodes d'examen, ni les heures de travail personnel. Il est en effet tenu compte de ceux-ci dans le critère CS121 relatif au savoir-faire.

Le Règlement des études menant au Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire II (RDS2), dans son chapitre III relatif au plan d'études, stipule :

**Art. 8 Crédits ECTS**

<sup>1</sup> Le plan d'études est organisé de manière à permettre l'obtention de 60 crédits ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) en une année d'études à plein temps.

<sup>2</sup> Un crédit ECTS correspond à une prestation d'études qui peut être effectuée en 26 à 30 heures de travail.

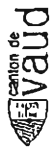
**Art. 9 Durée des études**

<sup>1</sup> Pour l'obtention du Diplôme, l'étudiant doit acquérir un total de 60 crédits ECTS prévus au plan d'études et correspondant à une durée d'études de 2 semestres à plein temps.

<sup>2</sup> La durée des études est au maximum de 4 semestres, congés éventuels compris. Un dépassement de cette durée entraîne l'échec définitif. Les cas particuliers sont réservés.

<sup>3</sup> La durée maximale des études est allongée proportionnellement si des compléments d'études à réaliser au cours du cursus ont été imposés.

www.spev.vd.ch – T 41 21 316 19 42



**Art. 10 Eléments de formation**

Les études comprennent les éléments de formation suivants :

- a. les modules, obligatoires ou à choix, composés de cours et de séminaires ;
- b. les stages et d'autres activités de formation pratique, dont les modules d'intégration ;
- c. le mémoire professionnel de Diplôme.

Précisément, le programme de formation de la HEP est composé de 7 modules équivalant chacun à 5 crédits ECTS et requérant chacun 56 heures de présence. Quant aux modules d'intégration, ils nécessitent 48 heures de plus de présence. Au total, ce sont donc 440 (7 x 56 h + 48 h) heures de présence qui sont requises pour pouvoir suivre la formation théorique. Etant donné que ces 440 heures sont purement théoriques, on peut dire que les 401 à 600 heures retenues (ligne 2 du tableau susmentionné) pour le temps consacré à la formation purement théorique sont justes.

**CS121 : savoir-faire**

Selon M. , l'étendue doit être très large car les activités dépassent le domaine principal (enseignement), pour un domaine secondaire : la(es) discipline(s) enseignée(s) (chimie). Selon le tableau, cela fait donc 7 points au lieu de 6.

(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 6.)

Je ne vois pas pourquoi ce critère devrait être noté en « E3 » (savoir-faire mêlant une *étendue très large* et une *profondeur de niveau 3*), soit 7.0 points au lieu de « D3 » (*étendue large*, avec une *profondeur de niveau 3*) équivalant à 6.0 points.

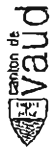
Avec une entrée en colonne « D », on pourrait même y voir une « surnotation » dans la mesure où enseigner la chimie pourrait équivaloir plutôt à un positionnement entre la colonne « C » (*étendue relativement large*) et la colonne « D » (*étendue large*). En effet, les activités d'un enseignant de chimie relèvent d'une même discipline, au mieux d'un même domaine. En tout cas, elles ne renvoient pas à des activités dépassant le domaine principal, soit la colonne « E » (*étendue très large*). Un enseignant de gymnase n'est pas un professeur ayant des activités d'enseignement, de recherche, de conduite de laboratoire, de budget à négocier et à suivre, de publications dans des revues spécialisées, etc. Là, on peut parler d'*étendue très large*. On pourrait ainsi multiplier les comparaisons. Dans les fonctions de management, on se trouve aussi la plupart du temps avec une *étendue très large* dans la mesure où, aux activités « métier », vont venir s'ajouter des activités de management, de gestion organisationnelle et RH, de finances, juridiques... autant d'activités qui relèvent de disciplines et de domaines bien différents.

La maîtrise de la méthode ne peut pas autoriser à répondre favorablement à la demande de M. Marc Montangero. Sans quoi, à titre d'exemple, où colloquer les directeurs de gymnase pour lesquels la colonne « E » a été attribuée ?

Contrairement au passé, il n'est plus nécessaire d'attester d'une expérience d'enseignement dans le secondaire I pour enseigner au gymnase. On peut désormais le faire au sortir de la HEP, dès l'obtention du diplôme. Dès lors, un niveau 3 de *profondeur* ou de *maîtrise* des compétences concernées semble pour le moins des plus corrects.

Il est à noter que les stages réalisés au cours de la formation complémentaire et tout le travail non théorique y relatif sont pris en considération dans l'évaluation de la *profondeur* du savoir-faire. Ainsi, les crédits ECTS non comptabilisés au critère CS112 ci-dessus le sont à cet endroit de la méthode.

Pour mémoire, le principe même de la méthode GFO est de ne pas compter deux fois le même élément.



**CS122 : connaissances de l'administration exigées**

Selon M. le tableau ne comporte pas le niveau faible, contrairement au résumé du profil de la fonction. Ceci dit, les enseignants doivent connaître un minimum le système global de la scolarité obligatoire jusqu'à la formation tertiaire, en passant par les différentes passerelles et années post-obligatoires ; bien que l'on puisse estimer qu'il s'agit à chaque fois dans un seul « domaine de fonction déterminé (unité) », c'est bien l'entier du service du DFJC qui doit être connu. Il devrait donc y avoir au minimum 0,5 point pour ce critère.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 7.)*

Tous les emplois (ou postes) dits « métiers » (enseignants, infirmiers, cantonniers...) sont colloqués en « A1 ». Autrement dit, si le poste peut être immédiatement occupé par une personne provenant d'un autre canton, voire d'un autre pays, sans phase d'adaptation particulière ou longue, c'est que les connaissances de l'Administration exigées sont basiques et valent d'être positionnées en « A1 » (soit 0.0 point). Il est à noter que la case « A1 » correspond déjà à une exigence moyenne, c'est-à-dire qu'effectivement il y a un minimum de connaissances sur l'entreprise ou de l'employeur, en termes de structure ou de processus, que le candidat devra intégrer. Mais cela reste vrai pour toute situation de travail.

**CS123 : aptitudes physiques exigées**

Selon M. la manipulation de produits chimiques, les travaux en laboratoire ainsi que les démonstrations de cours nécessitent une excellente dextérité des mains et bras. Il devrait donc y avoir au minimum 1 point pour ce critère.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 8.)*

Pour activer ce critère, la dextérité exigée doit être élevée, c'est-à-dire au-dessus de la moyenne, et donc nécessiter un entraînement. En effet, sans entraînement, le geste demandé se perd. A titre d'exemple, faire du vélo est un geste qui ne s'oublie pas. En revanche, faire du monocycle est une compétence qui disparaît si on ne la pratique plus. La question à poser serait donc la suivante : est-ce qu'un enseignant de chimie qui n'exercerait pas pendant 3 ans ne pourrait plus occuper un tel poste ? Si la réponse est « non », c'est que la dextérité demandée n'est pas au-dessus de la moyenne.

Là encore, la comparaison a tout son sens. Pour les laborantins, le critère a été noté en « A1 » (soit 0.5 point), alors même qu'ils réalisent des expériences et analyses au quotidien. D'ailleurs, dans la fiche emploi-type de « laborantIn-e », il est fait mention d'« habileté manuelle » dans le cartouche relatif aux compétences (cf. annexe 1). En revanche, aucune précision de cette nature ne figure dans la fiche emploi-type de « maître-esse d'enseignement postobligatoire » (cf. pièce 103).

Enfin, et cette remarque des plus capitales vaudra aussi pour les conditions de travail, il n'a jamais été question, ni de la part du Conseil d'Etat, ni du DFJC, ni des syndicats (en tout cas ils ne l'ont pas exprimé lors des négociations) de différencier des populations au sein d'une même catégorie d'enseignants en termes de profil de fonction, donc de notation, donc de niveau, en raison des lieux d'exercice, de l'origine sociale des élèves, des matières enseignées, des conditions de travail...

Sans quoi, tout maître d'enseignement postobligatoire qu'il soit, et enseignant la même discipline, celui de tel gymnase à moins bonne réputation ayant des élèves plutôt difficiles serait mieux colloqué que celui de tel autre gymnase ayant des élèves issus de classes sociales plutôt favorisées. A moins que ce soit l'inverse ! On pourrait aussi imaginer que celui qui enseignerait le sport serait, pourquoi pas, mieux





enclassé que celui qui enseignerait le latin en raison de la dextérité demandée, mais aussi de la sollicitation physique, voire de l'influence de l'environnement que l'activité peut engendrer. Avec ces deux exemples, on voit bien les débats sans limites auxquels on aurait été confrontés si on avait voulu opérer de telles distinctions.

En conclusion, dès le départ, il s'est agi pour chaque catégorie d'enseignants de déterminer un profil moyen aboutissant à un seul niveau. Ainsi, les maîtres d'enseignement postobligatoire, niveau master, sont en 12, avec un profil de fonction qui ne présente pas de notes différenciées, par exemple sur le critère des aptitudes physiques, parce que la matière enseignée est le latin, la chimie ou le sport. On a considéré qu'en moyenne, pour être maître d'enseignement postobligatoire, on ne demande pas une quelconque dextérité.

### CS31 : communication

Selon M. le 3<sup>ème</sup> indicateur (taille du groupe des destinataires ou nombre d'interlocuteurs) doit être vérifié en terme de fourchettes : un maître de chimie de gymnase peut avoir jusqu'à 10 classe de 26 élèves, soit 260 interlocuteurs ; à comparer avec une institutrice qui a 20 élèves.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 10.)*

Cette remarque démontre une méconnaissance de la méthode et son application. En effet, le troisième indicateur de la communication qui renvoie à la taille du groupe des destinataires ne doit pas être appréhendé de manière indirecte, mais de manière directe, en regard de chaque situation de communication.

Ainsi, dans le cas de M. il semblerait que la tenue de sa classe représente la situation de communication où il est face à son plus grand nombre de destinataires possibles, soit 26 élèves (donc comparable à un-e instituteur-trice). Et quand bien même il serait amené une fois ou l'autre à communiquer à un parterre composé de nombreuses personnes, le poids de ce type de communication serait à relativiser dans l'ensemble de la notation finale sur le critère de la communication en raison de la fréquence somme toute faible. On ne saurait attribuer la même entrée sur ce 3<sup>e</sup> indicateur de la taille du groupe des destinataires à un maître de gymnase et à un professeur d'université, ce dernier étant régulièrement face à un grand groupe.

### CS41 : encadrement éducatif

Selon M., il est surprenant de voir que le niveau (1<sup>er</sup> indicateur) retenu est le plus bas possible (a-). Le gymnase étant le degré d'enseignement le mieux rémunéré au sein de DECFO, cet indicateur devrait être évalué à c | Le critère devrait donc avoir 3 points au lieu de 1,5.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 10.)*

Comme indiqué en page 19 du rapport méthodologique (pièce G14), le critère de la conduite a largement été modifié par la commission paritaire DECFO.

Cette modification entraîne, comme cela est dit dans le rapport, à noter à double la conduite de classe : une fois via le critère relatif à la communication (ce qui est juste dans l'esprit de la méthode), un deuxième fois ici au travers du critère de la conduite (ce qui constitue une incohérence dans l'esprit de la méthode dans la mesure où il ne doit pas y avoir de double notation et que la conduite à évaluer devrait être seulement la conduite hiérarchique ou de personnel).

La modification du critère ayant été validée, il est cependant incontournable d'entrer en matière sur ce critère pour évaluer la conduite d'une classe d'enseignement. Mais dans la mesure où le lien hiérarchique



entre l'enseignant et les élèves est inexistant, le premier indicateur ne peut être que « a- », c'est-à-dire « moins que opérationnel ». On est bien dans une situation de communication et non de conduite, on touche là les limites de cet élargissement du périmètre de la conduite.

En appliquant les préconisations de M. , on se retrouverait avec une combinaison « cca » valant 3,0 points pour un poste d'enseignant de chimie, soit de même valeur que celle pour un poste de direction d'une HEP/HES ou d'un cadre de direction. Au-delà du fait que cela serait incohérent en termes de pertinence, une telle modification nécessiterait en tout cas de revoir l'entier des notations relatives au critère de la conduite.

Enfin, il convient de rappeler que toute fonction rend compte d'un niveau de compétences, de responsabilité ou d'exigence obtenu par l'application des 17 critères de la méthode GFO. A ce stade, il n'y a aucun lien direct avec la rémunération. Dès lors, la remarque de M. consistant à dire que « le gymnase étant le degré d'enseignement le mieux rémunéré au sein de l'ÉCO, cet indicateur devrait être évalué à c » constitue un non-sens.

#### CS42 : aide à la décision

Selon M. , l'enseignant faisant partie de la conférence des maîtres, qui elle décide notamment de la promotion des élèves, ce critère devrait avoir un minimum de 0,5 points.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 11.)*

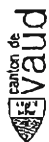
Il convient, avec ce critère de l'aide à la décision, d'être attentif une fois de plus à ne pas noter à double, une même tâche ou activité. Précisément, on ne conseille pas ses collègues (situation qui renvoie au CS32 Coopération), ni ses subordonnés (situation qui renvoie au CS41 Conduite), ni les bénéficiaires de son travail (situation qui renvoie au CS31 Communication), on conseille sa hiérarchie. Ayant dit cela, on comprend que l'aide à la décision soit l'apanage des spécialistes et des experts. Et puis, l'aide à la décision consiste bien en l'élaboration de variantes écrites et argumentées (avantages / Inconvénients) destinées à la hiérarchie en vue de trouver des solutions.

L'activité avancée par M. , qu'il considère comme relevant de l'aide à la décision, renvoie plutôt à une situation de coopération. A ce propos, la fiche emploi-type de « maître-esse d'enseignement postobligatoire » (cf. pièce 103) souligne bien l'aspect de coopération intrinsèque à la fonction, mais pas celle de l'aide à la décision.

#### CS51 : sollicitation psychique

Selon M. , il est là également très surprenant de voir de quelle manière les indicateurs ont été évalués : un total de 2,5 points pour la profession seulement alors qu'elle compte le plus de dépression de toutes les fonctions de l'Etat de Vaud. Si l'on prend les définitions proposées, on se rend compte que le métier de l'enseignant correspond parfaitement au profil de la sollicitation psychique par excellence : exposition à la critique externe (de la part de la population et du monde politique), observation (et même jugement !) par des personnes extérieures (parents), confrontation à des situations personnelles difficiles (les élèves ayant de graves problèmes sont de plus en plus nombreux), détails à tenir (bulletins). De plus ces sollicitations psychiques ne disparaissent pas en dehors du temps de travail... Ce critère devrait indéniablement atteindre le maximum de 5 points.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 12.)*



10 DEC. 2018

Le système de classification des fonctions a été élaboré en s'appuyant sur une démarche notamment comparative. La comparaison est essentielle dans la méthode d'évaluation des fonctions. Aucun critère ne doit être à un seul moment analysé de manière isolée. Preuve en est, les 2.5 points donnés à la sollicitation psychique peuvent paraître insuffisant pour eux-mêmes dans le cas d'un maître d'enseignement postobligatoire. Le jugement est certainement tout autre lorsqu'on s'adonne à des comparaisons de métiers et de fonctions. Voici quelques exemples de notations de la sollicitation psychique par fonction et emploi-type :

- fonction 37218 (chef de service) : 4.0 ;
- fonctions 11107 (agent de détention), 11108 (agent technique en milieu de détention) et 11109 (responsable d'atelier en milieu de détention) : 3.5 ;
- fonctions 11209 (responsable d'exploitation agricole aux EPO), 11210 (chef de cuisine en milieu de détention) et 11210 (responsable d'établissement de détention) : 3.5 ;
- fonctions 14310 (maître de la transition) et 14311 (maître d'enseignement professionnel) : 3.5 ;
- fonctions 10810 (gendarme spécialisé) et 10811 (inspecteur spécialisé) : 3.0 ;
- fonctions 11313, 11314 et 11315 (directeur d'établissement de détention) : 3.0 ;
- fonctions 14209 (maître généraliste), 14210 (maître de disciplines spéciales) et 14211 (maître de disciplines académiques, maître d'enseignement spécialisé) : 3.0 ;
- fonctions 20208 à 20211 (assistant social, éducateur, assistant social pour la protection des mineurs, responsable de mandat tutélaire, case manager) : 3.0 ;
- fonctions 22508 à 22510 (infirmier, sage-femme, infirmier spécialisé) : 3.0 ;
- fonctions 10207 à 10210 (gendarme) : 2.6 ;
- fonction 14512 (maître d'enseignement postobligatoire) : 2.5.

Au vu de la notation de la sollicitation psychique attribuée aux fonctions pénitentiaires (3.5 points) et à la sécurité publique (entre 2.6 et 3.0 points), les 2.5 points donnés au maître d'enseignement postobligatoire ne sont ni insuffisants ni incohérents.

Il est à noter qu'avec une évaluation de 6.0 points sur 5 à ce critère, cela signifierait que l'on a affaire à une situation de travail où la fréquence de la sollicitation psychique est constante et son intensité des plus élevées. Ce genre de situations est impossible à vivre ou à supporter. On retrouve ces degrés de sollicitation dans les moments de délais inattendus ou lors de bouclage d'une prestation ou de livraison d'un livrable à J-1 ou J-2. Dans tous les cas la durée reste courte.

Dans un cas inverse, on citera les situations de travail dominées par la monotonie, source de très grande sollicitation psychique. Mais dans ces cas-là, si la fréquence est constante ou très élevée, l'intensité est faible.

#### CS53 : sollicitation sensorielle

Selon M. , le maître de chimie est soumis, en plus des sollicitations sensorielles du métier d'enseignant, aux sollicitations dues aux produits chimiques (odorat, protection des mains). Il ne se passe pas un jour sans que les élèves ne relèvent, en arrivant dans une salle de chimie « ça pue ». Le maître de chimie est obligé de passer tout son temps d'enseignement dans une atmosphère à l'odeur particulièrement désagréable, malgré les moyens mis en œuvre (armoires ventilées, aération). Ce critère devrait donc être entièrement réévalué, en comparaison avec d'autres métiers utilisant des produits chimiques.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 13.)*

Les éléments avancés par M. renvoient au critère de l'influence de l'environnement et non à celui de la sollicitation sensorielle. Ici, c'est l'activation d'un sens (concentration) pour réaliser une tâche qui est visée et non les conditions du milieu ambiant dans lequel s'exerce le travail. On évaluera ici le sommelier qui sollicite activement et délibérément son odorat et son goût pour juger un vin. On ne tiendra pas compte en revanche du fait que l'égoutier évolue dans un milieu nauséabond, il ne sollicite



nullement de manière délibérée son odorat pour réaliser son travail ; Il en sera tenu compte au critère suivant relatif à l'influence de l'environnement.

#### CS54 : influences de l'environnement

Les produits chimiques auxquels un maître de chimie est exposé (on constate par exemple par une corrosion extrêmement rapide des métaux dans les locaux de chimie) mettent clairement en danger la santé des enseignants. Ce critère doit donc également être réévalué en comparaison avec d'autres métiers utilisant des produits chimiques.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 13.)*

Pour ce point on peut citer les statistiques de la Caisse Vaudoise pour 2009 qui relèvent pour les services suivants :

- DGEP : 0 accident professionnel ;
- SESAF : 0 accident professionnel ;
- DGES : 0 accident professionnel ;
- DGEO : 16 accidents professionnels dont 6 en sport et 7 chutes ;
- PolCant : 25 accidents professionnels dont 11 chutes ;
- UNIL : 26 accidents professionnels dont 11 chutes ;
- CHUV : 790 accidents professionnels dont 9 votes de fait et agressions, 540 soins au malade et 109 chutes.

Par ces chiffres, on constate que les accidents ne sont pas légers à la DGEP et que la non-entrée en matière sur ce critère se justifie. Cela est d'autant plus vrai, que, je le répète, il n'a jamais été question, ni de la part du Conseil d'Etat, ni du DFJC, ni des syndicats (en tout cas ils ne l'ont pas exprimé lors des négociations) de différencier des populations au sein d'une même catégorie d'enseignants en termes de profil de fonction, donc de notation, donc de niveau, en raison des lieux d'exercice, de l'origine sociale des élèves, des matières enseignées, des conditions de travail...

#### CS55 : temps de travail irrégulier

Selon M. Les délais imposés pour la reddition des travaux et des notes (bulletins, travaux de maturité) font que l'enseignant ne peut pas, par nature, avoir une charge de travail hebdomadaire fixe et parfaitement répartie sur toute l'année. Il y a forcément des pics et des creux, qui impliquent des travaux de correction le soir et le week-end par périodes. Les pics principaux étant les 3 bulletins, le rendu des travaux de maturité ainsi que les examens, on peut estimer à une dizaine de semaines par année de durée de travail irrégulier, soit 20% du temps de travail. Ce préjudice au temps de loisir doit donc au minimum être évalué par 0,5 point pour ce critère.

*(Outre le profil de fonction qui a été communiqué (pièce 104), pour comprendre les propos tenus ci-après, se référer à la pièce G14, annexe 1, p. 14.)*

La loi scolaire n'est pas applicable aux gymnases, mais le règlement des gymnases (RGY) du 13 août 2008 renvoie à certaines dispositions de cette dernière, comme indiqué ci-dessous.

#### Art. 1 Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent règlement constitue le règlement d'application de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur (ci-après : la loi) <sup>A</sup> ainsi que de la loi scolaire <sup>B</sup> pour leurs dispositions applicables aux gymnases.



**Art. 120 Affectation principale**

<sup>1</sup> Si le contrat d'engagement d'un maître prévoit un enseignement dans deux ou plusieurs établissements relevant du même service, l'un est réputé, dans les dispositions contractuelles, établissement d'affectation principale.

<sup>2</sup> Les activités professionnelles liées au temps de travail non librement géré, au sens de l'article 75a de la loi scolaire, sont prioritairement dues à l'établissement d'affectation principale.

L'article 75a de la loi scolaire (LS) du 12 juin 1984 relatif à l'activité professionnelle stipule :

<sup>1</sup> L'activité professionnelle de l'enseignant comprend :

a. le travail d'enseignement;

b. le travail hors enseignement, lequel prend deux formes :

- le travail non librement géré (en particulier : activités liées au fonctionnement de l'établissement, conférences des maîtres, examens, réunions de parents, concertations, formation continue collective ou obligatoire, séances de travail);

- le travail librement géré, individuellement ou collectivement (par exemple : préparations, corrections, entretiens avec les parents, formation continue individuelle);

En reprenant ces notions, le règlement des gymnases semble sous-entendre qu'il applique ces notions de travail librement ou non librement géré. Dès lors, il ne semble pas opportun d'entrer en matière sur ce critère du temps de travail irrégulier. En tous cas, on est loin des infirmiers, des agents de détention ou des gendarmes qui ont obtenu à ce critère respectivement 2.5 points, 3.5 points et 4.0 points.

**Résumé**

Selon M. , [...] en tenant compte des remarques précédentes, il manque donc un total de points DECFO d'au minimum 8 points, sous réserve des évaluations 31, 53 et 54. [...] Soit un total final de 60 points au minimum : cela correspondrait à une classe 15. Il n'y a donc rien d'exubérant à demander la classe 13 pour les maîtres de gymnase.

A simple titre de remarque, en considérant les points souhaités par M. , aux critères CS112, CS121, CS122, CS123, CS41, CS42, CS51, CS55 et en maintenant le statu quo sur les critères CS31, CS53 et CS54, on arrive à un total de points de 55.5, ce qui correspondrait au niveau 14 (et non 15) comme l'atteste l'échelle des *Correspondances Points - Niveaux* figurant en page 22 de la pièce G14.

Pour conclure, je rappellerai une fois encore que la modification d'un profil de fonction ne peut pas se faire à partir d'un critère pris isolément. C'est une méthode basée sur la comparaison. Corriger la notation d'un critère, c'est entreprendre de revoir tout le profil de la fonction concernée pour vérifier que l'ensemble de la notation reste valide, équilibré, cohérent. Mais l'examen de cohérence ne s'arrête pas là, ce sont aussi les notations de toutes les autres fonctions de la grille concernant pour le moins le critère modifié qui devront être réexaminées, voire corrigées si besoin.

Autrement dit, la modification d'une seule note nécessite indubitablement de vérifier que toutes les notes (17 par fonction), pour l'entier des 382 fonctions, restent pertinentes (soit potentiellement 6494 notes au total à passer en revue). Pour ce faire, il est indispensable de maîtriser, d'une part, la méthode d'évaluation des fonctions et, d'autre part, de connaître les métiers et les fonctions (au sens de « rôles ») qui peuvent leur être rattachés.



Service du personnel

J'adresse copie des présentes à Me ( ) et Me ( )

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Responsable du domaine Politique RH

Annexe : Fiche emploi-type de laborantin

Lors de la dernière audience d'instruction, le demandeur a renouvelé sa réquisition de production de pièces du 15 janvier 2013 tandis que le défendeur a, pour sa part, conclu au rejet de cette réquisition.

Statuant immédiatement, le Tribunal de céans a rejeté la réquisition du demandeur précité faute d'éléments nouveaux allégués depuis la décision rendue par le DCERH le 16 septembre 2010.

Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 28 juin 2013 dont la motivation a été requise en temps utile par les deux parties.

### EN DROIT

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

(ci-après: LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de maître d'enseignement postobligatoire. 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, telles que modifiées par courrier du 5 mai 2010.

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

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

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau qui lui a été attribué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 220'277.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à sa nouvelle classification lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 4 mars 2009, a été déposée en temps utile.

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

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

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

c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau qui a été attribué à sa fonction. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le demandeur requiert que le niveau 13 lui soit attribué dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008 en lieu et place du niveau 12 attribué à sa fonction au moment de la bascule DECFO-SYSREM. Il affirme en substance que sa fonction est sous-évaluée, au regard des tâches et difficultés qui y sont liées et a produit, à l'appui de ce grief, une notation alternative de sa fonction selon les critères de la méthode GFO.

Le défendeur expose en substance que, conformément à la méthode GFO, des études ont été menées, que la fonction de maître d'enseignement postobligatoire a été colloquée au plus juste et qu'il est nécessaire d'avoir été formé à cette méthode pour évaluer une fonction.



b) Dans la mesure où le demandeur remet en cause toute la méthodologie DECFO-SYSREM, il convient dans un premier temps de rappeler que de manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 consid. 4a). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

Comme l'a rappelé le témoin le fait d'évaluer les fonctions et de les ranger dans les bonnes « cases » que sont les descriptifs des fonctions et, partant, la chaîne et le niveau de fonction, est un métier en soi qui nécessite des connaissances approfondies de la méthodologie GFO ; connaissances que le Tribunal de céans ne dispose que de manière limitée. C'est ainsi que son pouvoir d'appréciation est limité dans ce genre de cause et qu'il n'examine les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). 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; 127 I 60 consid. 5a ; 126 I 168 consid. 3a; 125 I 166 consid. 2a).

c) En l'espèce, le demandeur a produit son propre profil alternatif à la fonction de maître d'enseignement postobligatoire colloquée au niveau 12 de la chaîne 145. Le demandeur y a examiné certains des dix-sept critères de la méthode GFO en estimant qu'ils avaient tous été sous-évalués au regard de la fonction qu'il exerce. La nouvelle notation obtenue conduirait, selon lui, à le colloquer au niveau 15.

Ce profil a fait l'objet de déterminations de la part du défendeur. Ces déterminations ont été rédigées par M. , chargé du travail de cohérence de la méthode GFO auprès du SPEV. Dans ces dernières, le témoin a

repris les critères examinés par le demandeur en les définissant selon la méthode susmentionnée et en les appliquant à la situation de ce dernier. Il a également rappelé que la modification d'un profil de fonction ne peut pas se faire à partir d'un critère pris isolément car la méthode GFO est basée sur la comparaison. Pour modifier la notation d'un seul critère, il faudrait, selon lui, vérifier que toutes les notes des dix-sept critères restent pertinentes pour l'ensemble des 382 fonctions de l'Administration cantonale vaudoise, soit potentiellement 6494 notations.

Il ne suffit pas de présenter sa propre appréciation de la classification des notes opérées par le défendeur pour démontrer que celle-ci est arbitraire. Il appartient en effet au demandeur de prouver que cette notation est arbitraire, soit qu'elle est manifestement insoutenable ou qu'elle heurte fondamentalement le sentiment de justice. En premier lieu, il n'apparaît pas insoutenable au Tribunal de céans d'avoir procédé à une transition directe de tous les enseignants au gymnase. En d'autre terme, dans le cadre du schématisme forcément nécessaire et admis par la jurisprudence mentionnée ci-avant, le fait qu'ils soient tous colloqués dans la même fonction, quelles que soient les branches enseignées n'apparaît pas arbitraire. Cela étant, le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de confirmer le bien-fondé de la classification opérée pour les enseignants au gymnase (cause N. c/ Etat de Vaud, , définitif à ce jour). Les arguments invoqués par le demandeur, s'ils ne sont pas dénués d'intérêts, ne permettent toutefois pas d'arriver à une solution différente. Ce n'est en effet pas parce qu'il manipule des produits chimiques potentiellement dangereux qu'un enseignant de chimie devrait voir sa classification déférer par rapport à celle d'un autre enseignant. A cet égard, les témoignages de Mme et de la ne mettent pas en lumière une situation à ce point particulière qu'il apparaîtrait arbitraire de colloquer les enseignants de chimie de la même manière que les autres enseignants au gymnase. Au surplus, le demandeur n'a pas su démontrer à satisfaction de droit que les critiques qu'il formule à l'encontre de la notation des critères opérée par le défendeur sont justifiées. Ses remarques appellatoires ne sont corroborées par aucune preuve concrète et technique permettant de démontrer que la notation opérée par le défendeur serait arbitraire. Comme mentionné ci-avant, ce n'est pas parce qu'une solution serait préférable à autre que celle-ci en est pour autant arbitraire. Ainsi, quelles que soient les critiques formées par le demandeur à l'encontre de la notation elles ne permettent pas d'arriver à la conclusion que le choix opéré par le défendeur en matière de classification des enseignants au gymnase serait arbitraire.

IV. a) Le demandeur fait valoir, une inégalité de traitement, notamment par rapport aux laborantins en chimie qui ont obtenu une notation plus élevée pour les critères CS 53 (sollicitations sensorielles) et CS 54 (influences de l'environnement).

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à 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 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent

être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (TF 8C\_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2).

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, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711; ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler également que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, le demandeur estime que le traitement chimique est identique pour les laborantins en chimie et lui-même. Il ressort toutefois à ce propos de l'audition de \_\_\_\_\_ qu'un laborantin en chimie travaille de manière permanente en laboratoire au contraire d'un professeur de chimie et dispose de dextérités supérieures par rapport à un enseignant. La directrice de l'établissement dans lequel le demandeur enseigne, \_\_\_\_\_, a également confirmé que le temps d'enseignement du demandeur était partagé entre des cours théoriques et des laboratoires pratiques. De même, il semble que les expériences réalisées par les étudiants ou l'enseignant au gymnase ont une dangerosité moindre que celles effectuées par un laborantin.

Au vu de ce qui précède, les laborantins et les enseignants de chimie au gymnase, n'effectuant ni les mêmes tâches ni dans des conditions semblables, n'ont pas à être traités de la même manière. Le grief de violation du principe d'égalité de traitement doit, en conséquence, être rejeté sur ce point.

Il sied encore d'ajouter ici que les enseignants au chimie sont, de l'avis de [redacted] et [redacted], formés pour éviter les situations à risque. De même, il appartient aux enseignants eux-mêmes, selon [redacted], de trier et de supprimer les produits dangereux pour leur santé. Selon le procès-verbal de la séance de file des enseignants de chimie du 11 janvier 2013, produit par le demandeur lors de l'audience du 26 juin 2013, une telle opération sera effectuée en fin d'année scolaire. Il semble, en conséquence, que la dangerosité et le climat nocif dans lequel évolue prétendument les enseignants en chimie du gymnase de [redacted] doivent être relativisés.

d) D'une manière plus générale, par la mise en vigueur de DECFO-SYREM, le défendeur avait pour but de simplifier un système de classification et de rémunération des fonctions obsolète. En effet, il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud n° 124 de novembre 2008 (p.3) que le système en vigueur avant le 1<sup>er</sup> décembre 2008 était compliqué, lourd à gérer, peu évolutif et que le nombre élevé de classes et de niveaux de fonction conduisait à une faible distinction salariale d'une classe à l'autre. Comme cela l'a été exposé par le témoin [redacted], la méthode était d'oublier ce qui existait, afin d'actualiser la classification des fonctions. Le Conseil d'Etat a ainsi décidé de revoir cet ancien système, afin notamment de renforcer l'application du principe d'équité interne entre toutes les fonctions (exposé des motifs n°124, p. 8).

Les enseignants au gymnase ont été l'objet d'une étude, qui a en partie été menée par le témoin [redacted]. Les chargés d'études ont par la suite procédé à la notation collective des critères de la méthode GFO. Chaque fonction a ainsi obtenu un certain nombre de points qui a permis de la positionner dans la grille des fonctions. Un travail de cohérence a ensuite été mené afin de s'assurer de la justesse des résultats obtenus (cf. exposé des motifs, pp. 9 et 10). La classification des enseignants au gymnase a ainsi été effectuée conformément à la méthode GFO

et ce de la même manière que pour toutes les fonctions de l'Administration cantonale vaudoise (excepté les fonctions hors périmètre).

Par ailleurs, il sied de rappeler, comme l'a relevé le témoin : qu'il n'a jamais été question de différencier la notation des enseignants au gymnase en fonction des branches qu'ils enseignent. Ainsi, il apparaît conforme au principe d'égalité de traitement que tous les enseignants au gymnase soient colloqués de la même manière, soit au niveau 12 de la chaîne 145. Des situations identiques ont ainsi été traitées de la même manière, de sorte que le demandeur ne saurait pas non plus se prévaloir d'une inégalité de traitement de ce chef.

Le demandeur n'a, pour le surplus, comparé sa situation avec aucune autre fonction de l'Administration cantonale vaudoise de sorte que le grief d'inégalité de traitement doit être rejeté.

V. a) Il sied encore d'examiner si la décision de colloquer le demandeur au niveau 12 de la chaîne 145 n'est pas entachée 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; 127 I 60 consid. 5a ; 126 I 168 consid. 3a; 125 I 166 consid. 2a).

c) Le système de classification et de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions et des travaux de cohérence ont également été mis en place. C'est ainsi que tous les enseignants au gymnase, indépendamment de la ou des branches enseignées, ont été colloqués au niveau 12. Au regard des fonctions mieux et moins bien classées, le fait de savoir que ces derniers, tel le demandeur, ont été colloqués à ce niveau ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de

colloquer le demandeur au niveau 12 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'il se prévaut de l'arbitraire. Le Tribunal de céans ne saurait retenir, en conséquence, un tel grief.

**VI.** A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit être débouté de toutes ses conclusions.

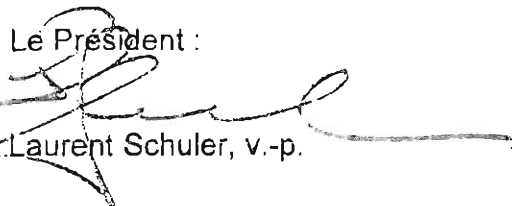
Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'780.- pour le demandeur et à fr. 3'160.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers-VD; 154, 169 al. 1 et 3, 171 al. 1, 172 al. 1, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984).

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 5'660.- correspondant au remboursement de ses frais de justice (fr. 3'160.-) et à une participation aux frais de son conseil (fr. 2'500.-), vu qu'il a procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel.

**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, et modifiées par acte du 5 mai 2010, sont rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'780.- (quatre mille sept cent huitante francs) pour \_\_\_\_\_ et à fr. 3'160.- (trois mille cent soixante francs) pour l'Etat de Vaud;
- III. \_\_\_\_\_ paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 5'660.- (cinq mille six cent soixante 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 aux parties par l'intermédiaire de leurs conseils.

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. 10.12. 2013

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 Galfay

Copie conforme, l'original :

