

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 6 novembre 2013

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\* \* \* \* \*

Audiences : 21 septembre 2012 et 2 octobre 2013

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Matthieu Corbaz

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 2 octobre 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. a) (ci-après : la demanderesse), née le [redacted] a obtenu le 12 septembre 2000 un master en philologie anglaise de l'Université Nicolas Copernic de Torún en Pologne et le 30 avril 2004 et un diplôme de pédagogie de l'Institut pédagogique de cette même université. La demanderesse a également obtenu une licence de français de l'Université de Lausanne en mars 2007 et en juillet 2010 un diplôme d'enseignement pour le degré secondaire II dans la discipline anglais de la Haute école pédagogique de Lausanne (ci-après : HEP).

La demanderesse a par ailleurs également suivi en 2008, à Paris, une formation de 160 heures à l'approche pédagogique du Dr Caleb Gattegno pour l'enseignement du français en tant que langue étrangère.

b) Au 1<sup>er</sup> août 2008, la demanderesse était au bénéfice de trois contrats de travail de durée déterminée dont le terme était fixé au 31 juillet 2009. Le premier en tant que maîtresse auxiliaire généraliste au sein de l'établissement primaire de [redacted] pour six périodes, fonction rémunérée en classes 15 – 20 avec une réduction de 10%. Le deuxième en tant que maîtresse auxiliaire secondaire spécialiste également au sein de l'établissement de [redacted] pour dix périodes, poste rémunéré en classes 24 – 28 avec une réduction de 10%. Enfin, le troisième en tant que maîtresse auxiliaire secondaire spécialiste (anglais), rémunéré en classes 24 – 28 avec une réduction de 10%, au sein du gymnase de [redacted] pour 8 périodes. Les deux premiers contrats mentionnés ont été conclus avec la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) et le dernier avec la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur).

La demanderesse enseignait le français intensif à des élèves allophones au sein de l'établissement primaire et secondaire [redacted] et l'anglais au gymnase de [redacted]

2. a) Conformément au Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

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

b) Sur cette base, la demanderesse a reçu trois fiches d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

ba)

**Données individuelles**

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

Nom :

Prénom :

**Fonction nouvelle**

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

Chaîne : **142**

Niveau : **9B**

B = Taux de rétribution réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 62'041.-  
maximum : 89'959.-

**Votre situation salariale**

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 21.4286%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris)..... 13'628.-  
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-  
▪ Salaire annuel total pris en considération..... 13'628.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 5  
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)\* ..... 255.-  
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 13'883.-  
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM..... 69'602.-  
(pour une activité à 100%)  
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)..... 1'287.-

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

**Votre situation en 2009**

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

**bb)**

**Données individuelles**

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

Nom :

Prénom :

**Fonction nouvelle**

Emploi-type : **Maître-esse de disciplines académiques**

Chaîne : **142**

Niveau : **11B**

B = Taux de rétribution réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique

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

maximum : 104'569.-

**Votre situation salariale**

- Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 40%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris)..... 28'764.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-

▪ Salaire annuel total pris en considération..... 28'764.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 0  
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)\* ..... 82.-  
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 28'846.-

▪ Vous avez atteint votre salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible).. 72'116.-  
(pour une activité à 100%)

\* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement.

**Votre situation en 2009**

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

**bc)**

**Données individuelles**

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

Nom :

Prénom :

**Fonction nouvelle**

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

Chaîne : **145**

Niveau : **12B**

B = Taux de rétribution réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique

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

maximum : 113'227.-

**Votre situation salariale**

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08).....36.3636%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13 <sup>ème</sup> compris).....	26'149.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s).....	0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération.....	26'149.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon.....	0
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)* .....	2'246.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08.....	28'396.-

- Vous avez atteint votre salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible).. 78'088.-  
(pour une activité à 100%)

\* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement.

**Votre situation en 2009**

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

3. a) La demanderesse a également reçu trois avenants à ses trois contrats de travail datés du 29 décembre 2008, mais prenant effets au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lesquels ses fonctions sont devenues « maître-sse généraliste », correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions, niveau 9B, « maître-sse de disciplines académiques », correspondant à la chaîne 142, niveau 11B et « maître-sse d'enseignement postobligatoire », correspondant à la chaîne 145, niveau 12B.

ba) S'agissant du contrat correspondant aux six périodes d'enseignement du français intensif au sein de l'établissement primaire de (n° de salariée ), la demanderesse était colloquée, avant la bascule DECFO-SYSREM, en classes 15 – 20 et son salaire annuel brut (13<sup>ème</sup> salaire compris) s'élevait à fr. 13'628.- pour un taux d'activité de 21.4286%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, cette dernière a été colloquée au niveau 9B, échelon 5 de la chaîne 142. Son revenu annuel au 31 décembre 2008 était alors de fr. 13'883.- (13<sup>ème</sup> salaire compris), soit son salaire précédent augmenté d'un rattrapage de fr. 255.-.

bb) S'agissant du contrat correspondant aux dix périodes d'enseignement du français intensif au sein de l'établissement secondaire de (n° de salariée ), la demanderesse était colloquée, avant la bascule DECFO-SYSREM, en classes 24-28 et son salaire annuel brut (13<sup>ème</sup> salaire compris) s'élevait à fr. 28'764.- pour un taux d'activité de 40%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, cette dernière a été colloquée au niveau 11B, échelon 0 de la chaîne 142. Son revenu annuel au 31 décembre 2008 était alors de fr. 28'846.- (13<sup>ème</sup> salaire compris), soit son salaire précédent augmenté d'un rattrapage de fr. 82.-.

bc) Enfin, de part son activité d'enseignement de l'anglais au sein du gymnase de (n° de salariée ), la demanderesse réalisait, avant la bascule DECFO-SYSREM, un revenu annuel brut (13<sup>ème</sup> salaire compris) de fr. 26'149.- pour un taux d'activité de 36.3636% en étant colloquée en classes 24 – 28.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, cette dernière a été colloquée au niveau 12B, échelon 0 de la chaîne 145. Son revenu annuel au 31 décembre 2008 était alors de fr. 28'396.-, soit son salaire précédent augmenté d'un rattrapage de fr. 2'246.-.

4. La demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 23 février 2009 en concluant à être colloquée dans les niveaux 11A et 12A au lieu des niveaux 9B, 11B et 12B qui lui ont été appliqués au moment de la bascule DECFO-SYSREM. La demanderesse a également contesté l'emploi-type de « maîtresse généraliste » qui lui a été appliqué pour son activité d'enseignement du français intensif à des élèves de classe primaire au motif que cet emploi-type ne correspond aucunement à ces titres académiques et pédagogiques. Enfin, elle a contesté l'échelon 0 qui lui a été appliqué pour son activité de « maîtresse de disciplines académiques » (n° de salariée ) et de « maîtresse d'enseignement postobligatoire » (n° de salarié



5. La demanderesse a entrepris un complément de formation pédagogique à la HEP dès le mois d'août 2009. Durant cette période, elle enseignait auprès du gymnase de [redacted] en tant que maîtresse stagiaire d'enseignement postobligatoire, colloquée au niveau 12A de la chaîne 145 et bénéficiait d'un contrat de durée déterminée avec échéance au 31 juillet 2010.

6. Une fois son diplôme d'enseignement pour le degré secondaire II obtenu auprès de la HEP en juillet 2010, la demanderesse a bénéficié d'un contrat de durée déterminée pour l'année scolaire 2010-2011 en tant que maîtresse d'enseignement postobligatoire. Elle était alors colloquée au niveau 12 de la chaîne 145. La demanderesse a été mise au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée dès la rentrée scolaire 2011, aux mêmes conditions que le contrat précité.

7. Lors de l'audience préliminaire du 21 novembre 2012, le Président du Tribunal de céans a imparti un délai à la demanderesse pour produire toute pièce permettant d'attester de la transmission de son diplôme pédagogique polonais au défendeur. Un délai a également été imparti au défendeur pour produire le dossier personnel de la demanderesse, pièce qui a été produite le 17 décembre 2012.

La demanderesse n'a pas fourni la pièce requise.

8. a) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 2 octobre 2013, les témoins [redacted] et [redacted] ont été entendus. Leurs propos sont repris, en substance, ci-après :

aa) [redacted] retraité, était le directeur du gymnase de [redacted] au moment de la bascule DECFO-SYSREM. Il a indiqué qu'il avait adressé un courrier en janvier 2009 à l'attention de Mme [redacted], soit la responsable de l'unité RH de la DGEP, au moment de la bascule DECFO-SYSREM, pour notamment signaler que la collocation de la demanderesse était erronée et qu'elle devait pouvoir bénéficier d'un niveau 12A dès lors qu'elle disposait de tous les titres académiques requis et que seule la formation pédagogique était insuffisante. Ce courrier a été versé au dossier.

a encore déclaré ne pas avoir reçu de réponse au courrier précité en précisant toutefois qu'il n'en attendait pas une, ce d'autant plus que la situation était particulièrement compliquée et chargée à l'époque en question.

ab) , retraité et père de la demanderesse, était le directeur de l'établissement primaire et secondaire de la Tour-de-Peilz de 2002 à 2005. Il a exposé que les cours de français intensif étaient dispensés simultanément à des élèves du secondaire et du primaire ce qui impliquait des compétences particulières du professeur. Cette hétérogénéité s'expliquait, selon lui, pour des raisons historiques et d'efficacité pédagogique qui avaient été éprouvées par la personne qui occupait ce poste avant la demanderesse.

S'agissant du titre pédagogique polonais, le témoin a fait part de son expérience personnelle qui l'a conduit à accompagner une délégation d'enseignants et d'étudiants suisses en Pologne pour y dispenser des cours de français pendant les vacances. Il a confirmé à ce propos que le niveau de l'enseignement polonais n'a rien à envier à celui que l'on trouve en Suisse.

Ce témoin a enfin déclaré qu'il considérait que l'application stricte du RSRC était peut-être conforme à la lettre de la loi mais non à son esprit et à la réalité quotidienne de ce type d'enseignement.

b) Lors de cette même audience, la demanderesse a déclaré retirer ses conclusions en relation avec les échelons qui lui ont été attribués lors de la bascule DECFO-SYSREM. Elle a, pour le surplus, confirmé ses autres conclusions.

En plaidoirie, le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 6 novembre 2013. Le défendeur et la demanderesse en ont requis la motivation par courrier du 12 novembre 2013, soit en temps utile.

**EN DROIT:**

I. a) Aux termes de l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après : LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de maîtresse 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 à la demanderesse, pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 23 février 2009.

b) Les parties ne contestent pas que les fonctions exercées, au moment de la bascule DECFO-SYSREM, par la demanderesse aient fait l'objet d'une transition directe, de sorte que la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret *a contrario*). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige.

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

L'action de la demanderesse tend à une modification en sa faveur des niveaux qui ont été attribués à ses fonctions au moment de la bascule DECFO-SYSREM – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement de salaires rétroactifs. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée, à fr. 5'805.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs aux nouvelles classifications de la

demanderesse lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 23 février 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande déposée par ...  
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 de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur les niveaux qui lui ont été attribués lors de la bascule DECFO-SYSREM. 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) Il sied de préciser à titre liminaire que la demanderesse conteste les niveaux qui ont été attribués à ses trois fonctions au moment de la bascule et ce uniquement jusqu'au 31 juillet 2009, date à laquelle elle a été mise au bénéfice d'un contrat de durée déterminée en tant que maîtresse stagiaire d'enseignement postobligatoire, fonction colloquée au niveau 12A de la chaîne 145.

Au moment de la bascule DECFO-SYSREM, les trois fonctions exercées par la demanderesse ont été colloquées aux niveaux 9B, 11B et respectivement 12B. La demanderesse conteste, dans un premier temps, l'emploi-type de maîtresse généraliste qui a été appliqué à sa fonction d'enseignement du français intensif à des élèves de degré primaire au sein de l'établissement de

Elle revendique l'emploi-type de maîtresse de disciplines académiques et donc le niveau 11A de la chaîne 142 au vu des titres dont elle dispose, soit son master en philologie anglaise et son titre pédagogique polonais. Le défendeur estime quant à lui que le diplôme pédagogique polonais n'est pas constitutif d'un titre pédagogique adéquat pour ce type d'enseignement et que seul le niveau 9 peut être attribué à la demanderesse en raison de la population d'étudiants à laquelle elle enseigne. Le Tribunal de céans analysera en conséquence dans un premier temps la validité du niveau attribué à cette fonction.

b) L'Etat de Vaud a décidé, dans la construction de sa grille des fonctions, que l'enseignement au primaire nécessitait un diplôme HEP de maître généraliste (art. 103 du Règlement d'application de la loi scolaire du 12 juin 1984, ci-après : RLS ; RSV 400.01.1). Cette formation permet de bénéficier d'une pleine rémunération.

Depuis le passage au système de Bologne, ce titre est devenu un bachelor HEP. En posant l'exigence d'un titre de niveau bachelor pour enseigner au primaire, le défendeur s'est calqué sur les règlements pris sous l'égide de la CDIP relativement à la reconnaissance des diplômes dans l'enseignement, règlements qui ont dû être revus après les accords de Bologne pour assurer une harmonisation avec les nouvelles exigences au plan international. En tant que telle, l'exigence d'un titre universitaire pour l'enseignement au niveau primaire ne saurait être remise en cause par le Tribunal de céans, qui n'a pas la compétence de statuer sur le titre requis pour être maître généraliste. Elle ne paraît d'ailleurs pas critiquable, dans la mesure où elle se fonde sur le Règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et enseignants des degrés préscolaire et primaire du 10 juin 1999 (Recueil des bases légales de la CDIP 4.2.2.3).

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale de l'Etat de Vaud, les salaires dans l'enseignement étaient en principe fixés en fonction des

titres académiques et pédagogiques détenus par chaque collaborateur. Partant, le salaire de la demanderesse faisait déjà l'objet d'une réduction de 10% par rapport aux enseignants disposant du titre requis, car sa formation ne correspondait pas aux exigences de la CDIP. Une différence de salaire par rapport aux maîtres qui disposaient de titres pédagogiques requis était donc déjà existante avant la bascule.

c) En l'espèce, la demanderesse dispose bien d'un master en philologie anglaise et d'une licence en français de l'Université de Lausanne. Ces titres ne correspondent toutefois pas au bachelor pédagogique requis, tel que délivré par la HEP. De surcroît, la demanderesse enseigne au niveau primaire et doit dès lors être colloqué dans l'emploi-type et le niveau prévu pour cette profession, soit l'emploi type de maîtresse généraliste, fonction colloquée au niveau 9 de la chaîne 142. La demanderesse ne peut ainsi pas bénéficier d'un enclassement au niveau 11 comme elle prétend d'une part au vu de son absence de titre et d'autre part au vu de la population d'étudiants à laquelle elle a affaire. Le Tribunal de céans ne peut également pas retenir l'argument exposant que ces cours sont donnés de manière simultanée à des élèves du secondaire et du primaire car cette homogénéité est due, comme l'a expliqué le témoin , principalement à des raisons historiques, soit que l'enseignante précédant la demanderesse avait organisé cet enseignement de cette manière. Ce motif doit en conséquence être écarté.

IV. a) Il sied d'examiner, dans un deuxième temps, la validité des pénalités B qui ont été imposées à la demanderesse. Cette dernière conclut à l'octroi d'une pénalité A en application de l'article 6 al. 2 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (RSRC ; RSV 172.315.2) au motif qu'elle prétend détenir un titre pédagogique au moyen de son diplôme polonais.

Le défendeur renvoie pour sa part à la note interprétative du 23 novembre 2010 sur l'article 6 RSRC établie par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : la note interprétative ; P. G16 du bordereau des pièces générales produit par le défendeur pour l'ensemble des causes liées à la réforme DECFO-SYSREM). Il estime de plus qu'il ne suffit pas d'être en possession de n'importe quel titre pédagogique pour pouvoir bénéficier d'une pénalité A.

b) L'article 6 RSRC à la teneur suivante :

## **Art 6 Réduction en cas d'absence de titre**

- <sup>1</sup> Lorsque, à titre exceptionnel, l'Etat doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre), sa rétribution fait l'objet d'une réduction, correspondant à une classe de salaire.
- <sup>2</sup> Pour le secteur de l'enseignement, l'absence du titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes.
- <sup>3</sup> L'autorité d'engagement fixe en règle générale au collaborateur un délai raisonnable pour satisfaire aux conditions d'accès à la fonction. Lorsqu'une formation est nécessaire, le règlement du 9 décembre 2002 sur la formation continue s'applique.

La note interprétative de la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a la teneur suivante :

### « 1. Contexte

Dans le cadre des travaux consécutifs à la bascule dans la nouvelle politique salariale de l'Etat, ainsi que dans le traitement de certaines causes actuellement pendantes devant le tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC), il est apparu que l'art. 6 du règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) n'est pas toujours très bien compris et que son interprétation est parfois délicate. Le Conseil d'Etat a pris acte de certaines incohérences dans l'application de cette disposition, notamment s'agissant de l'articulation entre ses divers alinéas.

Dans ces conditions, il est apparu nécessaire d'édicter la présente note, laquelle fait état de la volonté du Conseil d'Etat lorsqu'il a édicté l'art. 6 RSRC et de l'interprétation qu'il en fait. Dans la mesure où cette disposition n'aurait pas été appliquée conformément à la présente dans le traitement de certains dossiers particuliers, ceux-ci devront faire l'objet des ajustements nécessaires. La présente a également pour but de garantir une application uniforme de la disposition susmentionnée au sein de l'ensemble de l'administration. Elle est enfin rédigée afin d'être produite auprès du TRIPAC et de la commission de recours, dans le cadre de causes pendantes devant ces autorités.

### 2. Teneur de l'art. 6 RSRC

....

### 3. Commentaires de l'art. 6 RSRC

#### a) *généralités*

L'art. 6 RSRC contient les règles relatives au traitement des collaborateurs qui n'ont pas les titres requis pour occuper une fonction particulière, titres définis notamment par des dispositions légales ou réglementaires, dans le cahier des charges ou dans la fiche emploi-type. Ces titres sont de trois ordres :

- I. ceux qui relèvent de la formation de base (CFC, brevet, maîtrise, diplôme ES, bachelor, master),
- II. ceux qui couronnent une formation spécifique effectuée en cours d'emploi, en particulier dans des métiers propres à l'Etat (p. ex. agent de détention, expert technique des véhicules),
- III. ceux qui attestent de compétences pédagogiques dans l'enseignement. Ces titres doivent être acquis en plus de la formation de base définie pour chaque niveau d'enseignement, la seconde attestant de l'acquisition des connaissances nécessaires, les premiers certifiant que leur titulaire dispose des qualifications requises pour transmettre ces connaissances.

Pour chacune de ces catégories, l'art. 6 RSRC contient les règles de rémunération en cas d'absence de titre. En revanche, la collocation du collaborateur dans un emploi-type et dans une fonction particulière n'est pas touchée par cette disposition dont les alinéas 1 et 2 ne concernent que la rétribution des personnes concernées, et l'alinéa 3 la question de l'obtention éventuelle en cours d'emploi, des titres requis pour se voir allouer une rémunération correspondant au niveau de la fonction considérée. Ainsi, des ajustements devront être effectués pour les personnes colloquées dans un emploi-type ne correspondant pas à leur fonction effective.

#### b) *Alinéa 1 :*

Cet alinéa concerne les deux premières catégories de titres décrites ci-dessus. En principe, pour une fonction donnée, l'Etat n'engage que des personnes titulaires des titres qu'elle requiert. Il peut toutefois y avoir deux exceptions :

- à titre exceptionnel, en particulier en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un secteur particulier, il se peut que des personnes ne disposant pas de la formation de base nécessaire soient néanmoins engagées. ;
- dans les fonctions nécessitant une formation complémentaire en cours d'emploi, il est possible que des personnes soient engagées sans avoir effectué cette dernière. Cela est même toujours le cas dans les fonctions propres à l'Etat (agent de détention p. ex.) pour lesquels la formation complémentaire est organisée par le canton, voire au niveau intercantonal, et ne peut être suivie par des personnes non encore engagées dans la fonction considérée.

Dans ces deux cas de figure, l'art. 6 al. 1<sup>er</sup> RSRC dispose que la rétribution des collaborateurs concernés fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire.

#### c) *Alinéa 2 :*



Cette disposition est spécifique à l'enseignement. Elle introduit également deux cas de figure :

- le premier concerne le titre pédagogique adéquat. Les titres utilisés par l'Etat pour rémunérer les enseignants sont fondés sur les règlements édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou, à défaut, par toute autre instance intercantonale compétente en la matière. Ainsi, pour chaque niveau d'enseignement, ce sont les titres requis actuellement par ces règlements qui font foi, à l'exclusion de ceux mentionnés dans les dispositions transitoires. Ces derniers permettent certes l'accès à la fonction, mais ne sont plus pertinents pour la fixation de la rétribution du collaborateur. Cela signifie notamment qu'une personne titulaire d'un ancien titre pédagogique, qui a peut-être été reconnue à une certaine époque, ne peut prétendre à une rémunération correspondant à celle de sa classe de fonction, si les conditions d'accès à sa fonction sont désormais plus élevées. Il en va de même des titulaires de titres ne correspondant pas au secteur d'enseignement visé. Dans ce premier cas de figure, l'art. 6 al. 2 RSRC dispose que la rémunération du collaborateur concerné fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire. Là encore, l'emploi-type correspondant à la fonction occupée n'est pas touché. Seule la rémunération est concernée ;
- le deuxième concerne les personnes qui, au vu de la pénurie d'enseignants à certains niveaux, ont été ou sont engagées sans disposer d'aucun titre pédagogique. Pour des motifs d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat a voulu marquer la différence entre les personnes disposant déjà de compétences pédagogiques attestées par titre, même si celui-ci n'est pas celui requis pour exercer la fonction, et celle n'en ayant aucun. C'est pourquoi ces dernières voient leur rétribution diminuer de deux classes de salaire.

d) *Relation entre les alinéas 1 et 2*

Au vu de la pénurie d'enseignants susmentionnée, l'Etat est amené, à titre exceptionnel, à engager des personnes ne disposant ni de la formation de base (titre académique), ni des titres pédagogiques requis pour occuper la fonction considérée. Ce cas de figure est prévu par l'art. 74a de la loi scolaire, lequel dispose ce qui suit :

*<sup>1</sup>Pour les besoins de l'enseignement, le service compétent peut engager des personnes non pourvues des titres requis, en qualité de maître auxiliaire ; l'engagement se fait par contrat de durée déterminée d'une année au maximum, renouvelable aux conditions fixées par le règlement.*

*<sup>2</sup>En outre, le Conseil d'Etat fixe les conditions de la rémunération ; celle-ci est inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante.*

Cette disposition apporte deux éléments : d'une part le fait que l'engagement d'enseignants ne disposant pas des titres requis n'est possible qu'à titre exceptionnel et pour une durée déterminée, et d'autre part que leur rémunération relève du Conseil d'Etat et doit être nécessairement inférieure à celle des porteurs des titres requis. La rémunération des maîtres auxiliaires qui ne disposent ni des titres académiques, ni des titres pédagogiques nécessaires est également réglée par l'art. 6 RSRC. Dans un tel cas, il y a cumul des règles contenues aux al. 1 et 2. Comme

indiqué ci-dessus, ces deux dispositions traitent de cas de figure différents, la première ayant trait à la formation de base, la seconde à celle aboutissant au titre pédagogique. Dès lors, lorsque les deux font défaut, les deux alinéas se cumulent. Cette interprétation répond au principe d'égalité de traitement, ancré à l'art. 10 de la Constitution cantonale, et qui guide l'action du Conseil d'Etat : en effet, le cumul permet d'établir une différence, justifiée par les faits, entre la personne qui dispose du titre académique adéquat et celle qui n'en dispose pas. Si l'on estimait que les deux alinéas s'excluent, cela signifierait que la personne qui dispose du titre académique requis par la fonction, mais d'aucun titre pédagogique, serait colloquée de la même manière que celle qui ne dispose ni de l'un ni de l'autre. Ainsi, le cumul des deux alinéas répond à une interprétation à la fois historique, car conforme à la volonté du législateur, systématique, l'articulation entre les deux alinéas qui traitent de situations différentes étant logique, et conforme à la Constitution de l'art. 6 RSRC.

En pratique, cela signifie que les collaborateurs ne disposant ni de la formation de base requise pour la formation qu'ils occupent, ni d'aucun titre pédagogique doivent voir leur rémunération diminuer de trois classes de salaire par rapport à celle fixée pour ladite fonction. Une telle déduction est déjà appliquée aujourd'hui au moyen de la collocation des collaborateurs concernés dans un emploi-type ne correspondant pas au poste qu'ils occupent. Cette méthode a abouti à une rémunération correcte dans la plupart des cas. Néanmoins, sur le plan formel, elle ne correspond pas au texte de l'art. 6 RSRC et à l'interprétation qu'en fait le Conseil d'Etat. Il y a donc lieu de formaliser cette déduction de trois classes sous la forme d'une lettre C accompagnant le niveau de fonction, en sus des lettres A et B, qui indiquent une diminution salariale correspondant respectivement à une et à deux classes de salaire. Les ajustements découlant de cette modification devront être effectués.

Demeurent réservés les cas des titulaires d'anciens titres requis pour occuper la fonction qui était la leur au moment de la bascule, à la condition que les titres en question n'aient plus été décernés à ce moment (brevets d'enseignement spécialisé ; titres obtenus dans une école normale) et qu'ils aient certifié une formation à la fois académique et pédagogique. Dans de tels cas, réglés lors de la bascule, seul l'art. 6 al. 2 RSRC a été appliqué, en raison de l'impossibilité de distinguer les composantes académique et pédagogique du titre délivré. Dans cette situation, une réduction correspondant à une classe de salaire est appliquée.

d) *Alinéa 3 :*

Cette disposition a pour but d'éviter, dans toute la mesure du possible, que le cas de figure prévu à l'alinéa 1 ne perdure trop longtemps. Elle vise uniquement les cas dans lesquels une formation est possible en cours d'emploi. En effet, lorsque tel n'est pas le cas, l'alinéa 3 n'a aucun sens, car il signifierait que l'autorité d'engagement, qui vient par hypothèse de recruter un collaborateur ne disposant pas de la formation de base ou des titres pédagogiques requis, devrait le forcer à démissionner afin d'accomplir ladite formation ou d'obtenir lesdits titres. Ainsi, le terme « *en règle générale* » contenu dans cette disposition doit être compris comme n'imposant à l'autorité d'impartir un délai que lorsque le collaborateur peut satisfaire aux conditions d'accès à la fonction sans quitter son poste. En cela, l'alinéa 3 vise la deuxième catégorie de titres mentionnée sous lettre a ci-dessus, soit ceux sanctionnant une formation continue pouvant être effectuée en cours d'emploi, en particulier celles relatives à des métiers spécifiques à l'Etat. Dans les autres cas, l'autorité ne peut matériellement fixer un délai au collaborateur pour se conformer aux conditions d'accès à la fonction. Cela ne signifie toutefois pas pour autant que les situations

impliquant des rémunérations inférieures à celle prévue par la fonction occupée soient appelées à perdurer, en principe. Comme déjà relevé, l'engagement de personnes ne disposant pas des titres, qu'ils soient académiques ou pédagogiques, requis pour occuper la fonction doit demeurer l'exception et n'est possible qu'en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un domaine donné. La subsistance de telles situations peut être due à deux motifs :

- des raisons historiques, l'engagement des personnes concernées étant antérieur à l'entrée en vigueur de RSRC ;
- la persistance de la pénurie dans certains secteurs, qui oblige l'Etat à avoir recours à du personnel non qualifié afin d'accomplir ses tâches.

Néanmoins, le Conseil d'Etat est attentif à ce que les personnes ne satisfaisant pas aux conditions requises pour occuper une fonction ne soient engagés que pour une durée déterminée, dans toute la mesure du possible.

Il est précisé ici que la présente note ne traite pas de la question des conditions matérielles d'acquisition d'une éventuelle formation ordonnée par l'autorité, cette question relevant avant tout du règlement sur la formation continue.

#### 4. Conclusion

Au vu de ce qui précède, l'art. 6 RSRC doit être appliqué de la manière suivante :

- toutes les personnes ne disposant pas de la formation de base ou complémentaire requise pour occuper une fonction donnée voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;
- les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) mais d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;
- les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) requise pour occuper la fonction, mais d'aucun titre pédagogique voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;
- les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise et qui disposent d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;
- les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise, ni d'aucun titre pédagogique, voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de trois classes de salaire ;
- dans les cas où une formation spécifique en cours d'emploi est requise pour occuper la fonction, en particulier dans des métiers propres à l'Etat, l'autorité d'engagement fixe un délai aux collaborateurs concernés pour accomplir ladite formation. Tel n'est en principe pas le cas dans l'enseignement. »

Le Tribunal fédéral a considéré dans son arrêt du 5 juin 2013 que « cette note est le reflet de l'intention du Gouvernement cantonal dans son ensemble. On peut donc admettre que, même si elle a été rédigée *a posteriori*, elle est censée exprimer la volonté de l'auteur du règlement lors de l'adoption de celui-

ci » (TF 8C\_637/2012, consid. 7.5). De même, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois considère dans un arrêt du 25 mars 2013 « qu'il résulte de l'art. 6 al. 2 RSRC lu en relation avec la note interprétative du Conseil d'Etat que les enseignants font l'objet d'une pénalité salariale d'une classe lorsqu'ils disposent d'un titre pédagogique spécifique à l'enseignement public, mais qui n'est pas le titre en vigueur ou qui ne correspond pas au bon ordre d'enseignement selon la CDIP, à l'inverse, les enseignants ne disposant d'aucun titre pédagogique spécifique à l'école publique sont pénalisés de deux classes salariale. Selon la jurisprudence de la Cour de céans, par « titre pédagogique » permettant une collocation au niveau de fonction 11A, on entend un titre fondé sur l'acquisition de compétences relatives à l'enseignement collectif à des classes d'enfants dans l'école publique obligatoire » (CREC TD09.006530-130113, consid. 3b et références citées).

c) En l'espèce, la demanderesse dispose d'un titre pédagogique de l'Institut de pédagogie de l'Université Nicolas Copernic de Torun en Pologne. Ce titre lui a été décerné en 2004, soit après l'obtention de son master en philologie anglaise décerné par la même université en 2000. Selon un programme des cours que la demanderesse a fourni à l'appui de son recours, ce cursus pédagogique comprenait 75 heures de psychologie, 75 heures de pédagogie, 120 heures de didactique générale et méthodologie de l'enseignement des langues étrangères, 150 heures de stages pratiques et 60 heures de cours complémentaires. Au vu de la jurisprudence précitée, le Tribunal de céans ne peut toutefois pas considérer que ce titre correspond à un titre pédagogique spécifique à l'enseignement public dans la branche que la demanderesse enseignait au sein de l'établissement de la Tour-de-Peilz au moment de la bascule soit le français intensif. La question peut se poser quant à son enseignement de l'anglais au sein du gymnase de  
Toutefois, comme le Tribunal de céans n'est pas habilité à reconnaître un titre et qu'il est difficile au vu des pièces fournies par la demanderesse de déterminer le type d'enseignement (primaire ou secondaire) que permettait son diplôme de pédagogie, la demanderesse ne peut pas se prévaloir de ce titre pédagogique polonais pour obtenir une collocation dans les niveaux 9A, 11A et respectivement 12A. Partant, ce grief doit également être écarté.

V. a) Il convient encore d'examiner si la collocation de la demanderesse, au moment de la bascule DECFO-SYSREM, est conforme au principe d'égalité de traitement.

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

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

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (TF 8C\_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout

jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711; ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler également que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, en application de l'article 6 alinéa 2 RSRC, tous les enseignants ne bénéficiant d'aucun titre pédagogique requis par leur enseignement ont subi une pénalité B, soit la réduction de deux classes salariales et ce malgré les qualités indéniables dont ils font preuve dans l'exercice de leur fonction. De même, ces enseignants subissaient déjà une pénalité salariale de 10% par rapport aux enseignants disposant des titres requis. Le fait de colloquer rétroactivement la demanderesse aux niveaux 9A, 11A et 12A créerait ainsi une inégalité de traitement car des situations semblables seraient traitées de manière différente. La collocation de la demanderesse aux niveaux de fonction 9B, 11B et 12B est ainsi conforme au principe d'égalité de traitement puisque des situations semblables ont été traitées de manière identique et des situations dissemblables de manière différente.

VI. a) Il convient enfin d'examiner si les collocations de la demanderesse aux niveaux 9B, 11B et 12B, faisant état d'aucun titre pédagogique reconnu utile aux enseignements qu'elle dispensait au moment de la bascule DECFO-SYSREM, est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire,

il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54, consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Par ailleurs, rappelons que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) Le système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. Une particularité a toutefois été mise en place pour l'enseignement dans la mesure où les enseignants ne disposent pas de cahier des charges. Ainsi, la logique titre l'emporte. C'est ainsi qu'une différence a été faite entre les enseignants disposant du titre pédagogique HEP ou d'un autre titre reconnu équivalent par la Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'Instruction publique (ci-après : CDIP), ceux au bénéfice d'un titre pédagogique non reconnu équivalent par la CDIP et enfin ceux ne disposant d'aucun titre pédagogique. Cette différence de traitement ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En effet, les personnes disposant des titres requis ou jugés équivalents se sont investies dans une formation d'une certaine intensité et durée, de sorte qu'elles n'ont pas à être traitées de la même manière que les personnes n'ayant suivi aucune formation pédagogique. Ainsi, la décision de colloquer la demanderesse aux niveaux 9B, 11B de la chaîne 142 et 12B de la chaîne 145 n'est certainement pas insoutenable. Le Tribunal de céans ne saurait en conséquence retenir une violation du principe d'arbitraire.

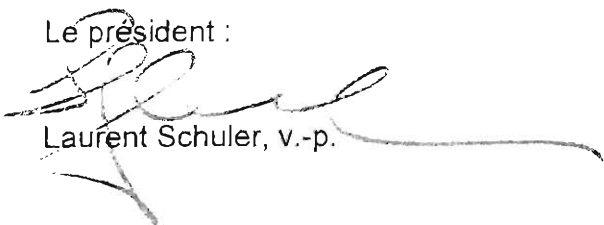
VII. a) Au regard des éléments qui précèdent, la demanderesse doit être déboutée de toutes ses conclusions.

b) Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000, est rendu sans frais et ni allocation de dépens (art. 16 al. 6 LPers-VD).

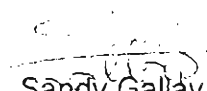
Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par la demanderesse contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 24 février 2009, telles que modifiées lors de l'audience du 2 octobre 2013, sont intégralement rejetées;
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens;
- III. 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 6 novembre 2013 sont notifiés à la demanderesse personnellement ainsi qu'au représentant du défendeur.

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

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

La greffière :

Sandy Gallay

