

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 17 juin 2016

dans la cause

L. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 22 septembre 2010, 12 janvier 2011, 7 janvier 2013, 27
mai 2014, 4 décembre 2014, 5 avril 2016

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : M. Denis SULLIGER, M. Matthieu CORBAZ

Greffière : Mme Marie-Alice NOËL, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 5 avril 2016, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. **a)** L._____ (ci-après : le demandeur) né le [...] 1954 a obtenu le 3 juillet 1974 son brevet de l'École normale d'Yverdon. En date du 24 juin 1980, il a obtenu un brevet pour l'enseignement dans les classes à options. Le 20 mars 1992, il a obtenu un brevet pour l'enseignement des travaux manuels.

b) Depuis le 30 novembre 2004, il a été employé de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : la DGEO). Le demandeur a enseigné les travaux manuels dans les classes secondaires (7^e à 9^e). Avant la bascule, soit au 30 novembre 2008, le demandeur occupait la fonction de « Maître de travaux manuels », colloquée en classe 20-24.

2. 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 des dites fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

3. a) Le demandeur a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa fonction est devenue « Maître-sse de disciplines spéciales », correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions niveau 10.

b) Avant la bascule dans le nouveau système de rémunération, le demandeur avait un salaire annuel brut de 113'870.- fr. (13^e salaire compris), pour un taux d'activité de 100%.

c) Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, ce dernier a été colloqué au niveau 10 de la

chaîne 142. Son revenu annuel au 1^{er} janvier 2009 était alors de 116'832.- fr. (13^e salaire compris).

4. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par acte du 21 janvier 2009 en concluant à une collocation de son poste dans l'emploi-type de «Maître-sse de disciplines académiques » au niveau 11A de la chaîne 142, avec effet au 1^{er} décembre 2008.

5. a) Lors de l'audience préliminaire du 22 septembre 2010, un délai a été imparti au défendeur pour produire sa liste de témoins et au demandeur pour communiquer au défendeur le cadre des questions aux témoins afin qu'ils soient déliés du secret de fonction, ainsi que pour produire un descriptif des périodes d'enseignement qui ne relèvent pas des travaux manuels.

b) Par fax du 10 novembre 2010, le demandeur a produit, par le biais de son conseil, un bordereau de pièces et a requis la production de pièces en mains de la partie défenderesse, notamment les directives et règlements concernant la rémunération du corps enseignant pratiquant dans les écoles publiques vaudoises.

c) Par lettre du 12 novembre 2010, le défendeur s'est opposé à cette réquisition estimant qu'il n'y a pas lieu d'y donner suite au vu des pièces d'ores et déjà produites concernant le système salarial général ainsi que les documents publiés à ce sujet.

d) Par lettre du 2 décembre 2010, le demandeur a produit la liste des questions sur lesquels les témoins devaient être entendus.

6. a) Lors de la première audience de jugement du 12 janvier 2011, les témoins B._____, F._____ et S._____ ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants :

B. _____, alors Directeur général de l'enseignement obligatoire, a expliqué son point de vue de chef de service concernant le système DECFO. Selon lui, DECFO était basé sur une logique de rétribution du personnel. Cette collocation se faisait sur la base d'une fiche emploi-type, qui en l'espèce avait été validée par les enseignants et discutée en conférence des maîtres.

Questionné sur le fait de savoir si la collocation des maîtres de disciplines spéciales était juste à ses yeux, le témoin a répondu que la fiche emploi-type correspondait bien à ce que faisaient les maîtres de disciplines spéciales et que le niveau 10 apparaissait donc comme cohérent au regard des emplois qui l'entouraient, soit les maîtres généralistes au niveau 9 et les maîtres de disciplines académiques au niveau 11. Les maîtres de disciplines académiques enseignent, dans les écoles obligatoires, les disciplines qui nécessitent une formation académique ainsi qu'un master pédagogique de la Haute École Pédagogique (ci-après HEP). Il y a trois disciplines dites spéciales qui sont les travaux manuels, les ACT et l'économie familiale. Pour ces trois disciplines, il n'est pas possible de faire une formation universitaire, ce qui a pour conséquence un curriculum différent, reposant sur une formation de généraliste ou semi-généraliste. Il faut donc avoir le baccalauréat, puis un bachelor pédagogique et, pour les travaux manuels, une formation supplémentaire de 60 crédits, ce qui a justifié une collocation en 10 et non en 9. Le système repose sur la logique des postes. Les différences dans les missions d'enseignement des disciplines académiques et des travaux manuels relèvent de la nature de la branche enseignée et de la formation.

Le témoin a précisé que la directive DI-7.22 n'était plus en vigueur, et que s'appliquait le statut de la fonction publique de 1947 tel que modifié par la LPers de 2001, soit le système du salaire au poste (art. 23 LPers). DECFO a mis en œuvre la politique salariale de l'Etat. Lors du recrutement d'un enseignant, le calcul se fait selon les modalités DECFO, sans s'écarter de la règle légale.

Selon le témoin, le système du cliquet ne correspond pas à une sanction mais à une compensation offerte à certaines fonctions qui se trouvaient trop perdantes dans le système DECFO ; la moitié des enseignants de l'école obligatoire, les enseignants de disciplines spéciales et les généralistes n'ont pas bénéficié du cliquet.

Le témoin a déclaré qu'il est possible pour un maître de travaux manuels d'enseigner des disciplines académiques s'il bénéficie du titre requis pour de telles disciplines. Si l'enseignant est au bénéfice d'un contrat de travail le liant à l'État et spécifiant qu'il est maître de disciplines académiques, il a le droit d'enseigner de telles disciplines ; en revanche, un enseignant de disciplines spéciales n'a pas le droit d'enseigner des disciplines académiques mais doit faire une demande de transfert. Concernant la situation du demandeur, il est possible d'enseigner en même temps les travaux manuels et des disciplines académiques, ce qui donne naissance à deux contrats. Le témoin a expliqué que le demandeur aurait pu enseigner à 100% en voie secondaire à options et aurait donc été colloqué en 11A, soit avec le cliquet en 12A. Dans l'hypothèse d'un enseignant qui n'aurait enseigné que les travaux manuels pendant longtemps, il lui aurait été proposé une formation continue pour le remettre à niveau.

Chaque dossier d'enseignant a dû être vérifié afin qu'il puisse être déterminé s'il était au bénéfice d'un titre qui lui permettrait d'enseigner autre chose que les travaux manuels ; la différence salariale qu'il y a entre les deux postes a été calculée afin que les intéressés puissent faire un choix en toute connaissance de cause.

F. _____, enseignant, a précisé qu'il était au bénéfice d'un diplôme de maître secondaire semi-généraliste qui datait de 2005, équivalant au BFC1, soit le titre du demandeur, ainsi que d'un master pour l'enseignement des TM.

Le témoin a expliqué qu'il a été colloqué en 11A jusqu'au mois d'août 2010. Il a enseigné durant 15 ans, ce qui lui a permis d'être

colloqué en 12A mais le service employeur s'étant ravisé, car à cette période il n'enseignait que les travaux manuels, il a été colloqué en 10 suite à l'introduction de DECFO.

Le témoin a précisé que la collocation des enseignement de travaux manuels en classe 10 était paradoxale car le titre de maître secondaire contenait cinq niveaux de compétence, dont 4 payés au même niveau exception faite des travaux manuels.

Le témoin n'a pas demandé à sa direction d'enseigner des branches académiques car il a été engagé pour les travaux manuels. La différence de salaire entre son poste et celui d'un maître de disciplines académiques, selon lui, est de l'ordre de 5 à 10%, après le cliquet car, avant le cliquet, la différence était nulle en raison du principe de maintien du salaire acquis.

S'agissant de sa formation, le témoin a expliqué qu'il était déjà au bénéfice d'un titre qui lui permettait d'enseigner les travaux manuels. Il a toutefois suivi la formation de maîtres de travaux manuels de 2005 à 2009 afin d'être plus compétent. Avant de travailler comme enseignant de travaux manuels à 100%, il avait une maîtrise de classe et enseignait d'autres branches que les travaux manuels comme les mathématiques.

Interpellé, le témoin a répondu que, selon lui, la rémunération était basée sur une logique de poste car lui-même a été rétrogradé. S'il avait continué à enseigner une branche académique, il aurait été colloqué en 11A et aurait ainsi pu bénéficier du cliquet alors que comme enseignant de travaux manuels, il a été colloqué en 10.

Finalement, le témoin a confirmé que son master pour enseigner les travaux manuels est un MAS, soit un master de formation continue. Il a en outre précisé que lorsqu'il enseignait autre chose que les travaux manuels, comme l'économie et les mathématiques, il le faisait dans des classes de 7^e à 9^e VSO.

S. _____, responsable du domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud, a expliqué qu'il y avait forcément une logique de poste qui entre en jeu dans la mesure où ce sont des postes et non des personnes qui sont colloqués. C'est donc le cahier des charges qui va être colloqué. Néanmoins, la question des titres se pose à un moment ou à un autre, notamment dans les secteurs d'activités où une base légale impose la détention de titres donnés. Dans le domaine de l'enseignement, il y a des exigences posées par la loi en termes de titres. L'article 6 du RSRC (Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud) s'applique et donc la situation individuelle de la personne entre en jeu.

S'agissant du système des emplois-types, le témoin a indiqué que chaque emploi-type renvoie à des exigences de titres différents. Pour le maître de disciplines spéciales, il est exigé un bachelor d'enseignement ainsi qu'une formation complémentaire de type CAS, DAS ou MAS, soit 10 à 40 ou 60 crédits supplémentaires. Pour les maîtres de disciplines académiques, un bachelor académique est exigé ainsi qu'une formation délivrée par la HEP, ce qui vaut un master. Les exigences ne sont donc pas les mêmes ce qui justifie une différence de niveaux. Le témoin a supposé, en reconnaissant que les services métiers étaient mieux à même d'expliquer les différences entre ces deux types de maître, que d'autres critères entraient en jeu, notamment le niveau de communication. Les maîtres de disciplines spéciales travaillent avec des demi-classes, contrairement aux maîtres de disciplines académiques. En outre, les disciplines spéciales traitent de l'enseignement d'un savoir technique alors que les disciplines académiques portent sur un domaine d'enseignement de culture plus générale, ce qui, selon le témoin, pourrait avoir fondé une différence entre ces deux types.

Concernant d'éventuelles difficultés engendrées par le système dans la mesure où certaines personnes occupent à la fois des postes colloqués en 10 et en 11, le témoin a répondu que cela ne posait pas de difficultés organisationnelles car il appartenait au collaborateur de choisir, face à une offre de poste, celui dans lequel il aimerait postuler. Le

témoin a précisé ne pas traiter du sujet des personnes au bénéfice de deux contrats, car ces questions concerne l'autorité d'engagement.

Finalement, la principale disparité entre les maîtres de disciplines spéciales et académiques se situe au niveau de la formation bien que dans la fiche d'emploi, il n'y ait pas de grandes différences. Les exigences de formation ont été posées et doivent donc être appliquées.

7. a) Par courrier du 14 mars 2011, le demandeur a précisé les points de sa demande conformément au procès-verbal d'audience du 12 janvier 2011.

b) Le 16 mai 2011, le défendeur s'est déterminé quant au contenu du courrier du demandeur du 14 mars 2011.

8. a) Par courrier du 1^{er} juin 2012, le défendeur a proposé deux experts et a produit leurs curriculum vitae ainsi qu'un questionnaire d'expertise.

b) Par courrier du 4 octobre 2012, le demandeur a formulé certaines réserves concernant les experts proposés par le défendeur dans le courrier du 1^{er} juin 2012. Il a en outre précisé les questions sur lesquels l'expert devait être entendu.

c) Les parties ne sont pas parvenues à un accord concernant l'expertise. Une audience incidente a donc été fixée afin de débattre de ces questions, qui s'est tenue le 7 janvier 2013. Les parties ont transigé sur la personne de l'expert et sur les questions à lui soumettre.

d) Par lettre du 30 janvier 2013, l'expert a communiqué ne pas pouvoir effectuer l'expertise. Par la suite, les parties ne se sont pas mises d'accord sur la personne d'un nouvel expert.

9. Une deuxième audience incidente a été tenue le 27 mai 2014. À l'issue de cette audience, les parties se sont mises d'accord sur des mesures d'instructions conventionnelles. L'Etat de Vaud devait se déterminer par écrit sur les questions précises du demandeur en lien avec la notation de la fonction de maîtres de disciplines spéciales qui lui paraissent discriminatoire par rapport à celle de maîtres de disciplines académiques. Le Tribunal s'est réservé le droit de mandater un expert.

10. a) Une nouvelle audience de jugement a été tenue le 4 décembre 2014. Le demandeur a confirmé sa requête d'expertise et de production de pièces.

b) Le défendeur a conclu au rejet des réquisitions du demandeur.

c) Le Tribunal de céans s'est réservé le droit de ne soumettre à M. S. _____ que les questions qu'il jugerait pertinentes. En outre, il n'a pas fait droit aux requêtes d'expertise et de production de pièces.

11. a) Lors de l'audience de jugement du 5 avril 2016, le demandeur a requis l'accès aux documents DECFO-SYSREM, soit les analyses métiers, les procès-verbaux de séance, et tous autres documents permettant d'illustrer la mise en œuvre de la méthodologie GFO, ainsi qu'une expertise concernant l'application de la méthodologie GFO au cas d'espèce.

b) Le défendeur a conclu au rejet de ces requêtes d'instruction.

c) Le Tribunal de céans a rejeté sur le siège les mesures d'instruction du demandeur. Un délai a été imparti au défendeur afin de recalculer le montant de la valeur litigieuse. Le calcul, qui devait être transmis après les plaidoiries, mais avant la notification du dispositif, est parvenu au tribunal le 26 avril 2016.

d) Une fois l'instruction close, les parties ont plaidé en précisant leurs conclusions respectives.

e) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 17 juin 2016. Le demandeur en a requis la motivation par courrier du 24 juin 2016 ainsi que le défendeur par courrier du 28 juin 2016.

EN DROIT :

I. a) Au terme de l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, 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-sse de disciplines spéciales ». 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'elle a émises le 21 janvier 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret 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 a été attribué à sa fonction 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 d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée, à 26'983.69 fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification de cette dernière lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 21 janvier 2009 a été déposée en temps utile.

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

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

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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Le 1^{er} octobre 2010, le défendeur a produit une note interprétative de cet article établie par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines. Cette note contient notamment les éléments suivants :

- « 1. Contexte
(...)
- 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 :
(...)

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 reconnu 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.

(...)

e) *Alinéa 3 :*

(...)

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 un arrêt du 5 juin 2013 (TF, 8C_637/2012) 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). Dans un autre arrêt récent du 15 octobre 2014, le Tribunal fédéral a confirmé que l'alinéa 1 de l'article 6 RSRC s'applique également au corps enseignant. L'enseignant qui ne bénéficie pas du titre académique exigé - en l'occurrence un bachelor académique - fait donc l'objet d'une pénalité quels que soient ses titres pédagogiques. (8C_418/2013, p.6, consid. 3.2).

c) En l'espèce, l'Etat de Vaud, dans sa classification, a posé comme exigence pour l'emploi-type « maître-sse de disciplines académiques », soit le niveau 11 de la chaîne 142, une formation académique de niveau bachelor et pédagogique de niveau master.

Le demandeur a initialement obtenu un brevet de l'Ecole normale d'Yverdon. En 1980, il a obtenu un brevet pour l'enseignement dans les classes à options, équivalent au BFC1. Puis, le 20 mars 1992, il a obtenu un brevet pour l'enseignement des travaux manuels.

En conséquence, le demandeur ne bénéficie pas des titres requis actuellement pour l'emploi-type « maître-sse de disciplines académiques ».

IV. a) Le demandeur fait valoir une violation de l'égalité de traitement garantie à l'article 8 Constitution fédérale (RS.101), déplorant la différence de classification entre les maître-sses de disciplines spéciales et les maître-sses de disciplines académiques et invoquant la quasi

identité des fiches-emplois les concernant ces deux catégories d'enseignants.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité de traitement 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). Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit pouvoir être justifiée afin d'être acceptable. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation

préalable et les titres obtenus sont des éléments objectifs (ATF 123 I 1). Une différence de rémunération de l'ordre de 20 à 26% entre deux catégories d'enseignants, dont la formation était différente, mais qui enseignaient en partie dans la même école a été également admise par le Tribunal fédéral (TF 2P77/1996 du 27 septembre 1996, consid.2). 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 2008 I p. 612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). 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). 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 compare deux activités qui sont différentes. Les fiches emplois-types sont certes proches dans leur contenu, ce que S._____ a expliqué par le fait que ce sont des descriptions génériques d'un emploi et non pas un cahier des charges. Il y a cependant des différences significatives entre ces deux fiches, notamment le degré de responsabilités et de compétences attendues, plus élevé pour les maître-sses de disciplines académiques. De plus, les maître-

sses de disciplines académiques interviennent plus souvent dans les conseils de classes, ou les entretiens avec les parents d'élèves.

L'inégalité de traitement ne s'applique qu'aux situations comparables, ce qui n'est pas le cas concernant les maître-sses de disciplines spéciales et académiques (TD09.009789). Pour ces motifs, le grief doit être rejeté.

V. a) Le demandeur a invoqué l'arbitraire dans l'application de la méthode GFO, au motif du manque d'accès aux pièces déterminantes, ainsi que celui de l'absence de mise en œuvre d'une expertise. Il n'a en revanche pas contesté le fait que, dans l'abstrait, la méthode GFO apparaît non arbitraire.

Fondé sur la jurisprudence du TRIPAC (TD09.007014) ainsi que celle du Tribunal fédéral (ATF 138 I 49), le défendeur a rappelé qu'est déterminant le fait que le résultat du système ne présente pas un caractère arbitraire. La question serait ainsi dépourvue de pertinence.

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). On rappellera par ailleurs 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).

Conformément à l'article 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 la 136, consid. 2d).

Par ailleurs, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme à l'instruction (arrêt du TF non publié 9C_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4).

c) En l'espèce, B._____, soit le Directeur général de l'enseignement obligatoire ainsi que S._____, responsable du domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud ont été entendus en qualité de témoin sur l'application de DECFO-SYSREM ainsi que sur la situation particulière du demandeur. S._____ s'est, en outre, déterminé par écrit et de manière détaillée sur les questions précises du demandeur.

De plus, certains documents, notamment les fiches des emploi-types et la notation de la fonction 14210 et 14211, ont été produits. D'autres documents, dont le rapport méthodologique du système de classification sont accessibles à tous sur le site internet de l'Etat de Vaud.

Le Tribunal de céans a d'abord admis de soumettre le cas du demandeur à une expertise. Les parties n'ont pas réussi à trouver d'accord à ce sujet, si bien que le tribunal a tenu une audience supplémentaire afin de débattre de la question de l'expertise. Les parties se sont finalement mises d'accord pour soumettre des questions à M.

S._____ qui s'est déterminé de manière précise sur dix pages. Le Tribunal de céans a donc largement et suffisamment instruit la cause. Partant, ce grief doit être rejeté.

VI. a) Le demandeur a également soutenu que sa classification inférieure à celle de maîtres de disciplines académiques résulterait du fait qu'il exerce une profession typiquement féminine, donc une profession moins reconnue ou considérée.

b) L'égalité de traitement est garantie par l'article 8 de la Constitution fédérale. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale au sens de l' en relation avec l', ainsi qu'un droit égal sur les conditions de fait requises pour qu'une profession soit identifiée à un genre en vue de l'examen d'une éventuelle discrimination salariale (indirecte) fondée sur le sexe (ATF 141 II 411). En admettant la qualification de profession typiquement féminine dans l'hypothèse d'une proportion de femmes de 70% dans une même profession à l'intérieur d'un canton, la Haute Cour reconnaît donc que la rémunération de cette fonction peut et doit faire l'objet d'un examen sous l'angle de l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe, en particulier sur l'existence éventuelle de motifs non objectifs, à caractère discriminatoire, en raison desquels la profession dite féminine n'aurait pas été colloquée correctement.

c) En matière de fardeau de la preuve, l'article 6 LEg déroge au système général de l'article 8 CC: l'existence d'une discrimination est présumée lorsque le justiciable la rend vraisemblable. En l'espèce, le défendeur a produit, à l'audience de jugement, un tableau indiquant le nombre d'hommes et de femmes dans l'emploi-type maître-sse de disciplines spéciales, respectivement académiques, duquel il ressort un pourcentage de 74% de femmes. Toutefois, le demandeur n'a pas rendu vraisemblable que la classification de cet emploi-type comportait une

discrimination. Il a omis de démontrer, au stade de la vraisemblance, en quoi précisément le caractère féminin dudit emploi impliquerait une discrimination dans son cas particulier d'enseignant de travaux manuels. A fortiori, le demandeur n'a pas rapporté la preuve stricte de la discrimination. Partant, le grief n'est pas suffisamment étayé et doit être rejeté.

VII. a) Au regard des éléments qui précèdent, les conclusions du demandeur doivent être intégralement rejetées.

b) Les frais judiciaires sont arrêtés à 4'510 fr. (quatre mille cinq cent dix francs) à la charge du demandeur L._____, et à 2'810 fr. (deux mille huit cent dix francs) à la charge du défendeur ETAT DE VAUD (art. 16 al. 7 LPers ; 154, 180 al. 1, 181 al. 1, 183 aTFJC), selon le décompte suivant :

Demanderesse :

Dépôt de la demande : 1'000.- fr.
Audience de conciliation : 1'000.- fr.
Audience de jugement : 1'000.- fr.
du 12.01.2011
Audition de témoins : 60.- fr
Audience incidente : 450- fr.
du 07.01.2013
Audience de jugement : 500.- fr.
du 04.12.2014
Audience de jugement : 500.- fr.
du 05.04.2016

Défendeur :

Réponse : 250.- fr.
Audience de conciliation : 250.- fr.
Audience de jugement : 1'250.- fr.
du 12.01.2011
Frais de témoins : 60.- fr
Audience de jugement : 500.- fr.

du 04.12.2014

Audience de jugement : 500.- fr.
du 05.04.2016

Obtenant gain de cause, le défendeur devrait logiquement être mis au bénéfice de dépens, ce d'autant qu'il a procédé par l'intermédiaire d'un mandataire externe. Toutefois, dans un souci d'équité, et compte tenu d'une certaine opacité liée à la manière dont la classe 10 a été mise en place pour les enseignants de travaux manuels, sans documentation particulière, mais par recoupement, il apparaît légitime de laisser à chaque partie ses frais et de renoncer à mettre à la charge du demandeur des dépens pour le conseil de la partie défenderesse. Le Tribunal relève qu'il n'a pas été facile d'obtenir toutes les explications nécessaires de la part du défendeur, alors qu'on aurait pu attendre de l'employeur qu'il les amène spontanément, ce qui justifie aussi de renoncer à l'allocation de dépens en faveur de la collectivité publique qu'est la partie défenderesse.

**Statuant au complet et à huis clos,
immédiatement à l'issue de l'audience du 5 avril 2016,
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale
prononce :**

- I. Les conclusions prises par le demandeur L._____ le 27 janvier 2009 telles que précisées le 5 avril 2016 sont intégralement rejetées ;

- II. Les frais judiciaires sont arrêtés à 4'510 fr. (quatre mille cinq cent dix francs) à la charge du demandeur L._____, et à 2'810 fr. (deux mille huit cent dix francs) à la charge du défendeur ETAT DE VAUD;

III. Le présent jugement est rendu sans dépens.

IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Marie-Alice NOËL, a.h.

Du 26 septembre 2016

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

Recours : Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans un délai de **trente jours** dès la notification de la présente décision 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.

Recours en matière de frais uniquement : Si seul le montant des frais est contesté, les parties peuvent recourir auprès du Président du Tribunal cantonal dans un délai de **dix jours** dès la présente notification par déclaration écrite et signée indiquant les points sur lesquels la décision est critiquée (art. 23 aTFJC).

La greffière :