

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 12 octobre 2012

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 21 février 2011, 23 mai 2011, 29 et 30 août 2011 et 4 octobre 2012

Présidente : Mme Christine Sattiva Spring, v.-p.

Assesseurs : MM. Antoine Santschy et René Perdrix

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 4 octobre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Au moment de la bascule DECFO-SYSREM intervenue le 1^{er} décembre 2008, (ci-après: la demanderesse), née le , travaillait au service de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de "Directrice d'établissement secondaire supérieur".

b) (ci-après: le demandeur), né i travaillait au moment de la bascule au service du défendeur également en qualité de "Directeur d'établissement secondaire supérieur".

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 les 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. Le critère de compétence professionnelle se définit comme l'ensemble des connaissances nécessaires (formation de base, formation complémentaire, savoir-faire et connaissances de l'Administration) et des aptitudes physiques indispensables à l'exercice de la fonction. Par compétence personnelle, on entend l'aptitude requise pour l'exercice de la fonction, par rapport à la marge de manœuvre définie, à accomplir des tâches de manière autonome, à prendre les initiatives qui s'imposent et à s'adapter ou à faire face à des tâches et des situations en évolution ou diverses (personnes, environnement). La compétence

sociale concerne l'aptitude requise pour l'exercice de la fonction à s'exprimer de façon adéquate et à se comporter de manière appropriée dans ses relations avec les autres, et cela, aussi bien dans le cadre d'une transmission d'informations aux destinataires et d'échanges adaptés aux interlocuteurs/trices que dans celui d'une élaboration commune de prestations. Enfin, la compétence de conduite se définit par l'aptitude requise pour l'exercice de la fonction à diriger des collaborateurs/trices, à former ou éduquer des personnes, ou à soutenir un-e supérieur-e hiérarchique un-e responsable de projet ou tout-e autre partenaire dans sa prise de décision. 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. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. La combinaison de ces indicateurs 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 à quel niveau se rapporte le 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 fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, les demandeurs ont reçu en décembre 2008 une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM. Les demandeurs n'ont pas fourni ces fiches au Tribunal de céans.

3. Les demandeurs ont également reçu chacun un avenant à leur contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008,

selon lequel leur fonction a été qualifiée de "directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire", correspondant à la chaîne 147 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 15.

Avant la bascule dans le nouveau système, les demandeurs étaient en classes 301-301 et leur revenu annuel, treizième salaire compris, s'élevait à fr.171'932.-, pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, les demandeurs ont été colloqué au niveau 15, échelon 18.

4. a) Dans le cadre des recours contre les avenants liés à l'introduction de DECFO-SYSREM, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 3 février 2009, en concluant à ce qu'un niveau 16 lui soit attribué.

b) De même, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 4 février 2009 en concluant à ce qu'un niveau 16 lui soit attribuée.

5. Le demandeur a pris sa retraite dès le 1^{er} septembre 2010

6. Par courrier du 6 septembre 2010, la demanderesse a informé le Tribunal de céans qu'elle a fait valoir ses droits à la retraite dès le 1^{er} octobre 2010. Ce qui, selon toute vraisemblance, lui a été accordé.

7. Le défendeur a produit sous bordereau du 25 novembre 2010 la fiche emploi-type Directeur d'établissement d'enseignement secondaire supérieur, ci-après:

Directeur d'établissement d'enseignement secondaire supérieur
Directrice d'établissement d'enseignement secondaire supérieur

Fiche no 3108

Autres appellations	Directeur-trice de gymnase
Catégorie	Emploi-type
Branche d'activité	Les métiers de l'enseignement
Famille professionnelle	Enseignement général
Exemple de lieu(x) d'exercice	Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DFPV / DGV / OPTI)
Mission	Il ou elle dirige son établissement. A ce titre, il ou elle est responsable de la mise en œuvre des politiques cantonales et/ou fédérales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il ou elle organise et dirige le Conseil de direction d'établissement.
Activités essentielles	<p>Domaine général Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires par tous les acteurs Elargir son horizon professionnel par une formation continue Veiller à l'observation des dispositions légales et réglementaires par le corps enseignant et les élèves Participer aux travaux de la Conférence des directeur-trice-s des gymnases vaudois (CDGV) Sur requête, collaborer à l'élaboration de la politique générale de l'école et en particulier de l'enseignement secondaire supérieur Défendre et promouvoir l'image de l'institution scolaire, notamment de son établissement Participer aux collaborations avec les autres secteurs de l'enseignement, notamment les établissements secondaires, les établissements de formation professionnelle et les hautes écoles</p> <p>Domaine pédagogique S'assurer de la qualité de l'enseignement, notamment par des visites de leçons Assurer l'amélioration continue des prestations de l'établissement Favoriser une certaine unité de l'enseignement et des méthodes pédagogiques dans les classes de même niveau Répartir l'enseignement et l'horaire du corps enseignant Veiller à l'organisation et au bon déroulement des examens Encourager la formation continue du corps enseignant et favoriser parmi celui-ci une culture de collaboration et d'échange Favoriser les relations avec les parents, notamment par l'information aux parents des futur-e-s élèves Prendre part aux diverses conférences de directeur-trice-s afin d'élargir son horizon professionnel</p> <p>Domaine organisationnel Assurer la bonne gestion des locaux de l'établissement</p>

Assurer le bon fonctionnement des services techniques de l'enseignement : bibliothèque, moyens audio-visuels, informatique, laboratoires, etc.

Favoriser et coordonner les activités des services : orientation professionnelle, santé, médiation, aumônerie, etc.

Veiller au bon fonctionnement du restaurant et de la cafétéria, en concluant notamment le contrat avec le/la gérant-e et en supervisant ses activités

Assurer le suivi administratif des élèves et de leur formation

Veiller, en collaboration avec les prestataires concernés, à de bonnes conditions de transport pour les élèves

Domaine organisationnel

Assurer l'organisation des activités parascolaires organisées par ou dans l'établissement

Veiller au développement et au maintien de bonnes relations de son établissement avec les autres établissements, ainsi qu'avec les autorités politiques et scolaires locales et régionales

Veiller à la bonne marche administrative de l'établissement et au suivi des relations administratives internes et externes

Fournir une information régulière auprès du/de la chef-fe de service

Etablir les statistiques nécessaires

Domaine financier

Proposer et exploiter le budget

Gérer les fonds hors bilan

Veiller au respect des directives relatives à l'ECU

Domaine des ressources humaines

En collaboration avec les RH de la DGEP, gérer les ressources humaines de l'établissement (proposition d'engagement, cahier des charges, le cas échéant résiliation du contrat, entretien d'appréciation, rétributions et décharges pour les tâches particulières, etc.)

Répartir, après consultation des personnes intéressées, les tâches pédagogiques et administratives entre ses collaborateurs

Favoriser des relations professionnelles fondées sur la confiance et la collaboration

Le/la directeur-trice peut être amené-e à prendre en charge, par délégation de compétences du/de la chef-fe de service, des dossiers particuliers ressortissant à l'un ou l'autre de ces domaines d'activités

Compétences

Capacité d'analyse et de synthèse

Leadership

Délégation et contrôle

Ecoute et communication

Résistance aux tensions, énergie et ténacité

Compétences pédagogiques

Aptitude à innover dans la gestion et à promouvoir l'innovation en général

Capacité d'innover liée à la capacité de tirer parti des recherches publiées

Compétences relationnelles, avec les élèves et les adultes

Capacité à gérer les conflits

Compétences de négociation

Aptitude à définir des priorités pour soi et les autres

Connaissance du système éducatif vaudois

Aptitude à gérer et développer sa propre formation continue

Parcours professionnel

Master

Master of Advanced Studies (MAS)

Satisfaire aux conditions requises pour enseigner au gymnase
Expérience ou connaissance de l'enseignement gymnasial (expérience pédagogique et organisationnelle)
Expérience ou compétences dans le domaine de la gestion en général et dans le domaine des relations humaines en particulier
Participation à la formation romande des directeurs (en cours d'emploi)
Formation professionnelle continue attestée

Contexte Membre de la Conférence des directeurs-trice-s des gymnases vaudois
Cadre légal : Réglementation suisse dans les domaines concernés ; loi scolaire du 12 juin 1984 ; loi sur l'enseignement secondaire supérieur du 17 septembre 1985 ; règlement des gymnases ; loi sur la Haute école pédagogique du 8 mars 2000

Tendances et facteurs d'évolution

Domaine Boursé de l'emploi Enseignement

Statut du document Mise à jour le 05.01.2009

Le défendeur a produit, sous même bordereau, la fiche emploi-type
Directeur d'une haute école spécialisée ci-après:

**Directeur d'une Haute Ecole Spécialisée (HES)
Directrice d'une Haute Ecole Spécialisée (HES)**

Fiche no 3302

Autres appellations Directeur-trice d'une école d'ingénierie et de gestion, d'une Haute école de gestion, d'une Haute école d'arts appliqués, d'une Haute école pédagogique, d'une Haute école du domaine santé-social

Catégorie Emploi-type

Branche d'activité Les métiers de l'enseignement
Famille professionnelle Formations en hautes écoles spécialisées

Exemple de lieu(x) d'exercice Direction générale de l'enseignement supérieur (UNIL / ECAL / HEP / HEM / HETSR / OHEV ; HES-SO et S2 / BUD)

Mission Il ou elle dirige et développe la haute école conformément aux exigences sociales, scientifiques, artistiques, économiques et pratiques des professions concernées. Il ou elle assume la conduite, l'organisation et la gestion administrative, financière et RH de son institution. Il ou elle collabore à l'élaboration des politiques fédérales, intercantionales et/ou cantonales en matière de formation dans une haute école spécialisée. Il ou elle assure les missions de son école conformément aux exigences légales.

Activités essentielles **Domaine général**
Diriger et coordonner les activités de la haute école et en assurer le développement
Vérifier le respect des dispositions légales et réglementaires par tous les acteurs
Participer aux organes de coordination cantonaux et intercantonaux
Négocier avec la direction générale le plan stratégique de son institution et assurer le positionnement fort de son institution en la profilant dans le paysage national et international

Domaines de la pédagogie, de la recherche et des prestations à des tiers

Promouvoir, mettre en place et gérer une structure permettant à chaque étudiant-e d'acquérir les compétences professionnelles et sociales nécessaires à la maîtrise et à l'exercice de la profession envisagée
Améliorer de manière continue les prestations de la haute école et prendre les mesures adéquates au maintien d'un haut niveau de qualité
Contrôler l'adéquation permanente des compétences professionnelles et pédagogiques des collaborateur-trice-s avec l'évolution des métiers, des sciences et des technologies et favoriser le développement de leur formation continue en collaboration avec les milieux professionnels concernés et les institutions de perfectionnement aussi bien sur le plan national qu'international
Développer et assurer la coordination avec les autres hautes écoles et les entreprises formatrices (ou leurs représentant-e-s)

Domaine organisationnel

Implanter et superviser un système de gestion par la qualité
Assurer le processus d'autonomisation de son institution et la réalisation des Universités d'été par son institution (collaboration internationale)

Domaine financier

Elaborer et mettre en œuvre un plan financier dans le respect des dispositions légales et réglementaires et en réaliser les objectifs par une gestion efficiente des moyens financiers et matériels
S'assurer que les objectifs et les missions de son école contenus dans le plan stratégique soient en adéquation avec le plan financier

Domaine des ressources humaines

Concevoir et mettre en œuvre une gestion des ressources humaines permettant à chaque collaborateur-trice d'atteindre un niveau de compétences favorisant le développement de l'institution et sa réalisation personnelle

Domaine des relations extérieures

Défendre, promouvoir et valoriser l'image de la haute école
Représenter et défendre son institution auprès des instances de coordination fédérale et entretenir des relations avec les autres HE vaudoises, romandes, nationales et internationales
Contribuer à l'identification et à la satisfaction des besoins en matière de formation en haute école
Promouvoir et intégrer la haute école dans le tissu économique, éducatif, socio-sanitaire et/ou artistique aussi bien national qu'international

Compétences

Vision globale et sens de la perspective
Capacité d'analyse et de synthèse
Leadership
Esprit de décision et capacité à l'action
Ecoute et communication
Expression orale
Résistance aux tensions, énergie et ténacité
Travail en équipe
Planification et sens de l'organisation
Délégation et contrôle
Sens des responsabilités
Sens du service au public

Compétences pédagogiques et ouverture dans les domaines de la recherche et des prestations de services
Connaissance du système éducatif, ainsi que des principes et obligations de l'activité administrative

Parcours professionnel	Doctorat Doctorat ou titre universitaire (EPF, Université) ou titre jugé équivalent Expérience de plusieurs années de gestion et d'organisation dans un poste à haute responsabilité Expérience de l'enseignement au niveau tertiaire et/ou pratique professionnelle
Contexte	Cadre légal : Loi fédérale sur les Hautes écoles spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995 et son ordonnance d'application (OHES) du 11 septembre 1996 ; Concordat intercantonal créant une Haute école spécialisée de Suisse Occidentale du 22 novembre 1996 ; Loi vaudoise sur la Haute école pédagogique (LHEP) du 8 mars 2000 ; Convention Intercantonale de la HES-S2 du 6 juillet 2001. Le cas échéant, le/la directeur-trice d'une haute école associe à son activité les directeur-trice-s adjoint-e-s et/ou les chef-fe-s de département de la haute école avec qui il ou elle constitue le Conseil de direction.
Tendances et facteurs d'évolution	Le/la directeur-trice d'une haute école doit progressivement, en adéquation avec les quatre missions (formation de base, formation postgrade, recherche appliquée, mandats et relations internationales), développer une culture d'entreprise qui permette à la fois de mettre en évidence les spécificités HES et le niveau de haute école.
Domaine Bourse de l'emploi	Enseignement
Statut du document	Validé le 04.03.2008 Mise à jour le 05.01.2009

8. a) Une première audience préliminaire a eu lieu le 21 février 2011 dans la cause opposant la demanderesse au défendeur. L'audience a été suspendue pour permettre à cette dernière, respectivement à son conseil Me i de consulter les pièces produites par le défendeur dans la présente cause ainsi que de manière générale pour tous les dossiers DECFO.

b) Une audience préliminaire a été tenue le 22 mars 2011 dans la cause opposant le demandeur au défendeur, lors de laquelle les parties ont convenu de suspendre leur cause jusqu'à droit connu sur la requête pendante devant le Tribunal de céans, opposant Madame à l'Etat de Vaud sous référence

9. a) Par courrier du 28 mars 2011, le demandeur a requis la jonction de sa cause avec celle de la demanderesse.

b) le Tribunal de céans a refusé ladite jonction par décision du 21 avril 2011.

10. a) Par acte du 18 avril 2011, la demanderesse a requis, par l'intermédiaire de son conseil, la production de pièces de la part du défendeur.

b) Par courrier du 19 mai 2011, le défendeur s'est déterminé par écrit sur la réquisition de production de pièces de la demanderesse du 18 avril 2011 et a produit le profil de fonction 14714 – 14715 – 14816 avec indication des points par critère ci-après:

© by CFO Unternehmensberatung			Compétences professionnelles				Compétences sociales		Conduite		Sollicitations et conditions de travail				Echelle de conversion				
No.	No. Chaîne	Niveau	Connaissances	Savoir-faire, aptitudes	Autonomie, initiative	Flexibilité	Communication	Coopération	Conduite	Aide à la décision et soutien	Sollicitation psychique	Sollicitation physique	Sollicitation sensorielle	Influence de l'environnement	Temps de travail	Trésorerie	Pointage pondéré	NIVEAU	Points
			max. poids	15	13	15	5	10	10	15	5	2	2	2	3	3			
Fonction modèle			Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	Pointage	100	Var. Etat de Vaud		
			CS 11	CS 12	CS 21	CS 22	CS 31	CS 32	CS 41	CS 42	CS 51	CS 52	CS 53	CS 54	CS 64				
Enseignement																			
14714	147	14	Direction d'établissement scolaire	12.0	8.0	10.0	1.0	3.5	2.0	2.5	2.0	2.5			1.0	69.6	14	66 - 69.649	
14715	147	15	Direction d'établissement scolaire	12.5	9.0	10.0	1.0	3.5	3.0	3.5	2.0	2.5			1.0	84.1	15	59.85 - 64.849	
14816	148	15	Direction d'une HES/HEP	12.0	9.5	10.0	1.0	3.5	3.0	3.5	2.5			1.0	69.1	14	64.85 - 69.849		

11. Une seconde audience préliminaire a été tenue le 23 mai 2011 dans la cause opposant la demanderesse au défendeur lors de laquelle cette dernière a précisé sa réquisition de production de pièces et a requis la production d'une pièce supplémentaire.

12. Le 31 mai 2012, le demandeur a été informé que sa cause serait jointe avec celle de la demanderesse au vu de la connexité desdites causes et de l'accord des parties.

13. a) Une première audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 29 août 2012, lors de laquelle les témoins et ont entendus. Leurs témoignages ont été, en substance, les suivants:

aa) , responsable du domaine du Service du personnel de l'Etat de Vaud, a expliqué que le rapport méthodologique intitulé: "La nouvelle politique salariale, du système de classification des fonctions au système de rémunération" édité par l'Administration cantonale vaudoise en novembre 2009 (ci-après: le rapport méthodologique) détaillait toute la procédure mise en place pour passer d'une grille d'étude à une grille de fonction, précisant également que ce sont des postes qui ont été colloqués et non des individus. S'agissant plus particulièrement du cas des directeurs de gymnase, il ajoute qu'avant d'aboutir à une conceptualisation dont le résultat a été vérifié au moment de la bascule DECFO, deux études ont été menées par l'intermédiaire d'un titulaire type, représentatif du poste à évaluer, qui a rempli un questionnaire puis en a discuté avec un binôme de chargés d'étude qui ne faisaient pas partie du métier. L'évaluation du poste a ensuite été discutée dans un groupe comprenant le chargé d'étude, des gens du même métier soit des enseignants, des directeurs. Le témoin ne peut toutefois pas préciser si un directeur de gymnase faisait partie de ce groupe. Il ajoute également que les postes ont été évalués sur la base du cahier des charges. Pour attribuer un poste à un niveau, la correspondance entre le cahier des charges et la grille des fonctions devait être d'au moins 50%. A la suite de cette évaluation des postes, une équipe de projet s'est occupée du travail de conceptualisation en collaboration avec le consultant de la méthode GFO. Cette équipe a examiné tous les critères un par un.

S'agissant plus particulièrement du critère savoir-faire, le témoin précise qu'il s'agit d'une combinaison entre la profondeur et l'étendue des connaissances. Il explique la différence d'un demi-point entre les directeurs d'établissement scolaires et les directeurs d'une Haute école supérieur (ci-après: HES) ou Haute école pédagogique (ci-après: HEP) par le fait qu'il est notamment demandé aux directeurs d'une HES/HEP d'étendre leurs champs de connaissances en effectuant par exemple de la recherche.

Le critère CS42 d'aide à la décision vise, selon le témoin, la hiérarchie mais non la prise de décisions par le directeur lui-même. Les directeurs HES/HEP peuvent avoir à collaborer plus avec leur hiérarchie que les directeurs de gymnase.

Concernant le critère CS51 relatif à la sollicitation psychique, le témoin précise encore qu'aucune fonction n'a obtenu la note 5, les gendarmes étant, à son souvenir, en 4. Une note de 0 est attribuée aux personnes avec des sollicitations moyennes. Dès lors, dès qu'une note supérieure est fixée, la sollicitation psychique est déjà évaluée comme au-dessus de la moyenne. Les directeurs de gymnase sont donc sollicités largement au-dessus de la moyenne, mais selon lui largement moins que les agents de détention, qui ne sont pas en 5.

De même, le témoin ajoute que les exigences de formation sont différentes pour les directeurs de gymnase et ceux de HES/HEP, un doctorat étant exigé pour ces derniers.

Le témoin estime qu'un directeur de gymnase peut diriger un établissement secondaire I ou mixte et inversement. Pour lui, il s'agit du même métier. Cela se reflète également dans les deux cahiers des charges dont les entrées sont identiques pour les activités essentielles. Il précise encore que si, à titre individuel, un directeur de gymnase dispose des compétences pour occuper un poste de directeur de haute école, il n'y a pas de raison qu'il ne soit pas nommé. Il rappelle que le même niveau d'exigences est attendu pour tous les directeurs d'établissement. Seul le critère de la taille a été pris en compte pour colloquer certains directeurs d'établissements d'enseignement obligatoire, de moins de 1000 élèves, en classe 14. Pour les gymnases, les postes ont été jugés homogènes, peu importe le nombre d'élèves. Le témoin ignore toutefois s'il a été tenu compte de la diversité des voies qu'offre le gymnase mais il estime que dans un établissement mixte, il y a également une très grande diversité. Les directeurs de gymnase bénéficient d'une aide cantonale pour la gestion des bâtiments.

Selon le témoin, les directeurs de HES/HEP ont des domaines d'activité plus grands et plus divers, de même, l'indépendance n'est pas la même que pour les directeurs d'établissements scolaires. Les directeurs de HES/HEP ont également une tâche de relations publiques que n'ont pas les directeurs de gymnase. En effet, les directeurs de HES/HEP doivent faire appel à d'autres compétences que ces derniers

notamment en terme de communication active. Le directeur d'une HES/HEP doit également gérer un budget et effectuer de la recherche. Les éléments précités expliquent, selon le témoin, le niveau de collocation différent. Le témoin ajoute encore que l'autonomie des directeurs de gymnase est relative car il y a des directives et de l'aide de la DGEP. De plus, la relation avec les parents est totalement différente.

Le témoin rappelle enfin que le Conseil d'Etat a validé les décisions des directions générales relativement à la collocation des directeurs. De même, il précise qu'il n'y a pas eu de diminution salariale pour les directeurs de gymnase.

ab) directeur de gymnase depuis environ quatorze ans, estime qu'une formation universitaire et pédagogique, soit être en mesure d'enseigner au gymnase et donc être titulaire d'une licence ou d'un master, sont nécessaires pour être directeur de gymnase. La même exigence n'existe pas, selon lui, pour enseigner à l'école obligatoire.

S'agissant des tâches particulières d'un directeur de gymnase, le témoin estime que celui-ci doit gérer son bâtiment ce qui implique une grande responsabilité. Il imagine que la responsabilité des directeurs en cas de rénovation est grande. Le témoin précise également que le Service immeubles, patrimoine et logistique (ci-après: SIPAL) s'occupe d'un certain nombre de contrats.

Le témoin ajoute encore qu'en tant que chef d'établissement, le directeur a une responsabilité globale concernant la partie pédagogique et éducative de son établissement. Le corps enseignant doit d'ailleurs être impliqué dans une construction ou une rénovation ce qui est également le cas pour les établissements d'enseignement obligatoire. Selon son expérience, un directeur d'établissement obligatoire doit faire en sorte que les municipaux soient suffisamment réceptifs pour s'occuper des problèmes de l'établissement; ces derniers se battent donc à un autre niveau.

Le témoin ne peut se déterminer sur la gestion du personnel enseignant mais il sait que les directeurs d'établissements mixtes doivent faire face à de nombreux problèmes d'organisation. Il imagine que le directeur de l'établissement de

fait un métier qui correspond à celui d'un directeur de gymnase du point de vue du corps enseignant.

S'agissant plus particulièrement de sa profession, il précise que le nombre de formations différentes, auxquelles les élèves sont préparés, a augmenté. De même, il estime que la spécificité des directeurs de gymnase est relative à la diversité des cadres légaux applicables et à l'obligation de respecter un grand nombre de réglementations fédérales.

Concernant le budget, le témoin précise que dans l'exercice de sa fonction, il doit en établir un avec la possibilité de transférer les ressources d'une ligne budgétaire à une autre. Cette tâche est effectuée aussi en collaboration avec ses collègues; il y a en effet un partage des ressources entre les gymnases. Pour son établissement, le budget s'élève à 10 millions de francs en salaires, sur lesquels il n'a aucune prise et 500'000 francs qui sont à sa disposition.

Le témoin ajoute également que les directeurs de gymnase se répartissent les tâches de type départemental mais qu'il y en a moins qu'auparavant car la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire (ci-après: DGEP) en a repris une partie. Les directeurs de gymnase s'occupent notamment de l'enclassement des élèves, du recrutement du personnel de secrétariat sans toutefois être l'autorité d'engagement, de l'organisation des inscriptions des élèves aux gymnases et de la répartition de ceux-ci entre les différents gymnases vaudois.

A titre personnel, le témoin s'est également occupé de l'enquête "2003 les gymnases" et plus récemment de la nouvelle formation des assistants socio-éducatifs (janvier à décembre 2005).

Au niveau de la gestion des cantines, le témoin ne peut se déterminer sur la situation dans les établissements du secondaire I mais il estime que les directeurs de gymnase sont responsables du bon fonctionnement des cantines même si elles sont généralement confiées à un gérant.

Selon le témoin, les directeurs de gymnases, d'établissements de secondaire I et de hautes écoles ont les mêmes sollicitations psychiques mais ce genre de sollicitations dépend beaucoup d'une personne à l'autre.

Concernant la fonction de communication, le témoin l'estime essentielle. Celle-ci doit permettre aux différentes personnes qui travaillent dans l'établissement de se sentir autant que possible parties prenantes, respectées dans leurs opinions et entendues. Le directeur est au premier rang. Le témoin ajoute qu'il est toutefois possible qu'un directeur de HES/HEP ait autant de problème de communication qu'un directeur de gymnase. De même, il ne peut pas dire que les exigences sont moins élevées pour les directeurs d'établissement secondaire I.

Le témoin trouverait logique que son salaire horaire soit au moins maintenu au moment du passage à la fonction de directeur et non qu'il diminue comme c'est le cas actuellement. La proportion d'augmentation de salaire devrait, selon lui, être équivalente à la proportion d'augmentation du temps de travail. Il précise d'ailleurs, à ce propos, qu'il a discuté avec un certain nombre de personnes pour lesquelles la rémunération aurait pu être de nature à remettre en question leur candidature à un poste de directeur, comme ça a été le cas pour le doyen de l'établissement de

Le témoin ajoute enfin que sur quatorze années de pratique, il a totalisé 2,8 années supplémentaires. Il a obtenu ce chiffre en annualisant le temps de travail, soit 1'850 à 1'900 heures pour un taux horaire ordinaire et 2'200 à 2'300 heures pour un poste de directeur.

ac) ancien directeur adjoint de l'enseignement post-obligatoire, a été directeur de gymnase, pendant 18 ans, puis directeur de la HEP, pendant 5 ans. Il précise que pour être directeur de gymnase, il faut un solide bagage académique universitaire, même si un master peut suffire, ce titre étant la condition de base, suivi d'une expérience professionnelle dans l'enseignement, avec une nette préférence pour un passage à divers degrés d'enseignement. Une bonne connaissance du système de formation suisse et vaudois, un intérêt pour le développement et la participation à certains projets sont également requis. Par ailleurs, il est nécessaire, selon lui, d'avoir également une forte personnalité permettant d'absorber les coups, un dynamisme à toute épreuve et un fort enthousiasme. Un directeur de gymnase n'est pas choisi pour ses qualités de chercheur. En termes génériques, la capacité d'anticipation est importante. Il faut également satisfaire les besoins des élèves, des maîtres et de l'Etat.

En matière financière, un directeur s'appuie sur le budget qu'il a contribué à élaborer. Toutefois, l'activité d'un directeur de gymnase n'implique pas la recherche de fonds. Il lui appartient cependant de nouer des contacts pour obtenir des fonds pour les prix de promotion. La recherche de fonds est propre à l'activité d'un directeur HES.

Les directeurs de gymnase entretiennent, par la force des choses, des relations avec les autorités communales. Il est de bon ton de discuter des problèmes de transport. Bien évidemment les préfets sont en lien avec les directeurs de gymnase. S'il s'agit de questions relatives au bâtiment, d'autres services transversaux de l'Etat règlent ces questions. S'agissant de la problématique de la construction d'un nouveau bâtiment, l'étude comparative se fait avec la collaboration de la Conférence des directeurs de gymnase.

Le témoin ajoute encore que l'activité d'un directeur de gymnase se limite à une dimension cantonale, même s'il est souhaitable qu'il aille voir ce qui se passe dans d'autres cantons.

Le témoin a participé à la mise en place des Hautes écoles pédagogiques dans le canton de Vaud en particulier. Antérieurement, le directeur de la HEP avait le même traitement salarial qu'un directeur de gymnase. Les choses ont changé depuis que la HEP est devenue une HES, dans laquelle la recherche est devenue une mission importante.

S'agissant de la différence d'enseignement entre ces deux structures, le témoin précise que dans un établissement gymnasial, le cadre est posé de manière stricte, peu modulaire tant s'agissant des élèves que des enseignants, alors que dans une haute école, il y a une mission de formation qui appartient à l'Etat mais au sujet de laquelle les services du département ont des visions parfois antagonistes. Il s'agit de retrouver le sens même de la mission de formation et de la faire partager, du point de vue de la formation théorique et de la recherche puis de la formation pratique. Certes dans les gymnases, des examens sont organisés ce qui implique un travail considérable. L'enseignement gymnasial est d'ailleurs devenu d'une rare complexité organisationnelle, ce qui le différencie très nettement de l'enseignement obligatoire. Concernant les examens de certificat (au niveau DGEO), ce sont les

établissements secondaires obligatoires qui s'en occupent. L'ampleur est toutefois moins importante que dans les gymnases.

Le témoin estime également que le savoir-faire supplémentaire nécessaire pour diriger une HES consiste à avoir un réseau particulier qui va au-delà du réseau pédagogique. Le profil d'un directeur d'une HES est lié au sérail dont il provient. Une HES est une entité qui vit en tant que telle. Les HES doivent entretenir des contacts très étroits avec l'EPFL, avec la faculté de biologie et de médecine. La parenté entre ces écoles relève d'un souci de cohérence professionnelle. La formation suivie dans une HES aboutit à un métier, ce qui n'est pas le cas de la formation suivie dans un gymnase car les HES et les gymnases ont des vocations différentes. La maturité professionnelle est normalement construite sur la base d'un CFC. A ce propos, le témoin observe que, pour l'instant, le volume de porteurs de maturité professionnelle n'est pas tel qu'il puisse nourrir les HES.

Sur le plan administratif, le témoin ajoute qu'il y a une différence très nette entre la gestion d'un gymnase et la gestion d'une HES. Un directeur de HES est très impliqué dans la gestion des locaux, de manière directe. Les directeurs de gymnase le sont de manière indirecte. En comparaison, les écoles de scolarité obligatoire sont très proches des autorités communales et le contrôle de l'autorité est plus présent que pour les gymnases. Concernant les collèges lausannois, toute la partie logistique et infrastructure est réglée par la Direction des écoles de la ville de Lausanne alors que le directeur d'une HES est le pivot de son établissement.

S'agissant de l'aspect financier, le témoin précise encore qu'un directeur de gymnase doit gérer un budget, ce que ne fait pas un directeur d'établissement secondaire obligatoire. La fonction est réellement différente, mais n'est pas inférieure. Les implications d'un directeur d'école obligatoire interviennent à des moments et dans des cercles différents.

Enfin, la sollicitation psychique d'un directeur dépend de son calibre. Un directeur de gymnase ne compte pas ses heures ; il en fait beaucoup. Il faut établir une juste mesure avec les satisfactions que l'on peut retirer, qui ne sont en aucun cas chiffrables. Un gymnase, plus qu'un établissement de la scolarité obligatoire, s'identifie à la personne qui le dirige. Il est difficile de trouver des directeurs de gymnase, en raison de l'importance de la charge de travail. Le mandat du directeur

ne devrait pas, selon le témoin, durer plus de 10 ans, compte tenu de l'importance de la sollicitation:

b) Une deuxième audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 30 août 2012, au cours de laquelle le témoin : a été entendu. Son témoignage a été, en substance, le suivant:

directeur de la Haute école vaudoise depuis octobre 2008 a déclaré être principalement responsable des dossiers HES du canton de Vaud et participer à la conduite de la HES-SO qui est une HES intercantonale. Cette HES-SO regroupe six Hautes écoles à savoir : HEIG-VD, ECAL, HESAV, HELS, EESP et HEMU et sa fonction consiste à coordonner les activités de ses six hautes écoles. Il n'a jamais été directeur d'une haute école, de type HES. Cependant, il a la charge de conduire l'ensemble du secteur HES et d'orienter l'ensemble des HES vaudoises. Il est ainsi le répondant au niveau de l'Etat concernant les trois directeurs de hautes écoles privées, et le supérieur hiérarchique des trois directeurs de hautes écoles cantonales.

S'agissant des compétences professionnelles exigées, le témoin affirme que pour diriger une haute école, on demande en règle générale les mêmes compétences que pour un professeur HES, c'est-à-dire une compétence d'enseignement, de recherche et de gestion. Un titre universitaire et une expérience professionnelle hors enseignement, d'au moins 5 ans, sont également requises. En effet, le directeur doit avoir une excellente connaissance du milieu professionnel. Des compétences de négociations sont également nécessaires. La compétence première est la capacité à s'intégrer dans les réseaux et à capter un certain nombre de partenariats. Le directeur doit également être coutumier des enseignements de niveau académique. On attend de ce dernier qu'il ait des connaissances fines des pratiques, mécanismes et règles d'usage. Un doctorat est de plus en plus requis actuellement, car il faut faire de la recherche appliquée, le doctorat étant le seul titre qui forme à ce type de recherche. Actuellement, tous les directeurs ne sont pas titulaires d'un doctorat, mais le témoin imagine que dans un proche avenir, celui-ci sera exigé.

Le directeur de la HES répond de la qualité scientifique de sa haute école, il doit organiser non seulement l'enseignement dans son école, mais

également la recherche appliquée. Cela implique des relations avec des personnes de différents secteurs. Le développement de ces relations avec les partenaires est un élément capital de l'activité du directeur. Il doit trouver de l'argent pour faire de la recherche et a ainsi une mission de levée de fonds très importante. Dans les HES intercantionales, le directeur a une activité de coordination importante entre les mêmes écoles de même type dans les autres cantons.

S'agissant de l'aspect budgétaire, le témoin précise qu'il y a, pour le canton de Vaud, trois hautes écoles cantonales et trois hautes écoles privées. Sur le fond, on demande à tous les directeurs d'avoir une gestion respectueuse des fonds publics, d'avoir une connaissance totale de leur budget. Il est souvent délicat de gérer un budget. A titre d'exemple, le chiffre d'affaires de la HEIG-VD pour la recherche est de 20 millions de francs. Toutefois, le témoin ne peut définir le chiffre d'affaire de la HEMU. Il est sans doute nul. La recherche de fonds ne se fait pas de la même manière mais il faut toutefois aussi trouver des sponsors pour les représentations musicales, par exemple la Camerata de Lausanne. En matière de relation avec les partenaires extérieurs, il n'y a pas de différence entre les domaines. Dans le domaine de la santé, en phase de démarrage, cet aspect consiste à avoir accès à des cliniques et établir des partenariats qui impliquent une plus faible partie financière qu'à la HEIG-VD.

En matière d'autonomie octroyée au directeur des hautes écoles, le témoin affirme que selon le Règlement sur la Haute école vaudoise, ces derniers ont l'autonomie de signer des contrats avec certains partenaires extérieurs. Ils ont, de plus, une large autonomie en matière académique, en matière de programme et en matière de communication. En effet, une haute école dispose d'une grande liberté quant à la manière de communiquer sur son activité scientifique et académique. A titre d'exemple, à l'avenir, les hautes écoles recevront une subvention de l'Etat et auront la liberté et la responsabilité de la gérer sous forme d'une enveloppe globale. Toute une série de compétences est inculquée au sein des hautes écoles, raison pour laquelle les directions des ces dernières jouissent actuellement d'une large autonomie.

Le réseau du directeur d'une HES dépasse les limites cantonales et même nationales. En effet, une activité particulière de ces derniers concerne les relations publiques. Le directeur doit ainsi voyager car il doit préparer des accords

avec des universités ou des hautes écoles étrangères. Les directions sont, par exemple, en contact avec des hautes écoles sœurs de nombreux pays, notamment les pays en voie de développement. Tous les directeurs sont, une ou plusieurs fois par année, à l'étranger, en contact direct avec leurs homologues étrangers. Au niveau suisse, on parle souvent de collaboration et de compétition entre les hautes écoles. Elles doivent collaborer sur de nombreux dossiers, et parallèlement à cela, sont en concurrence directe, notamment pour recevoir les fonds de recherche.

Le témoin estime encore que le contact avec les étudiants est constant. Les directeurs ne règlent certes pas les affaires quotidiennes concernant ceux-ci, mais sont la seule autorité à prendre des décisions dans l'école. Certains directeurs sont, de par leur personnalité, beaucoup plus au contact des étudiants. En résumé, pour être directeur de haute école, il faut être au service des étudiants. Les directeurs de haute école n'ont a priori pas de contact avec les parents, dans la mesure où leurs étudiants sont des adultes.

Le témoin rappelle enfin que diriger une haute école dans le domaine culturel ou le domaine technique ne relève pas de la même tâche. L'enseignement de la musique est un enseignement très individualisé. Dans d'autres écoles, telles que les écoles de la santé, il y a des petits groupes. Dans une école d'ingénierie, on peut avoir des groupes plus grands. Il n'en reste pas moins que toutes les hautes écoles évoluent dans le même cadre, avec les mêmes injonctions et les mêmes responsabilités, tant en matière de gestion administrative qu'en matière de développement. Sur le plan du développement des missions académiques, il n'y a pas de différence entre ce qui est attendu d'un directeur de domaine technique et d'un directeur de domaine artistique. Les six directeurs sont logés à la même enseigne concernant les voyages à effectuer à l'étranger.

c) Lors de cette même audience, les demandeurs ont confirmé leurs réquisitions de productions de pièces par l'intermédiaire de leur conseil, Me

Le Tribunal de céans a dès lors ordonné au défendeur la production des pièces suivantes:

- *toute pièce permettant d'établir qu'un(e) directeur-trice d'établissement primaire dirigeant un établissement de plus de 1000 élèves remplit les mêmes critères et obitent les mêmes points qu'un(e) directeur-trice d'établissement secondaire supérieur (pièce 152);*
- *toute pièce permettant d'établir pourquoi aucune distinction n'est faite en fonction du nombre d'élèves dans la fonction de directeur-trice d'établissement d'enseignement secondaire supérieur (pièce 154).*

14. a) Par courrier du 22 septembre 2011, les demandeurs ont précisés leur réquisition de production de pièces par l'intermédiaire de leur conseil, Me

b) Le 23 novembre 2011, le Tribunal de céans a ordonné la production des pièces suivantes par le défendeur :

- *le ou les questionnaires remplis par le/la/les directeur(s)-trice(s) d'établissement d'enseignement obligatoire dans le cadre de l'application de la méthode GFO (pièce 151a);*
- *le ou les questionnaires remplis par le/la/les directeur(s)-trice(s) de gymnases (d'établissements d'enseignement secondaire supérieur) dans le cadre de l'application de la méthode GFO (pièce 151b);*
- *toute pièce permettant d'établir pour quelle raison les critères "flexibilités, communication" et "aide à la décision et soutien" ont été jugés identiques entre un(e) directeur-trice d'enseignement obligatoire et un(e) directeur-trice d'enseignement secondaire supérieur (pièce 12 bis de l'Etat de Vaud) (pièce 151b quinquies).*

c) Par décision du 30 novembre 2011, la délégation du Conseil d'Etat du canton de Vaud aux ressources humaines n'a pas autorisé la production des pièces ordonnées par courrier du 23 novembre 2011 (pièces 151a, 151b et 151b quinquies) et a déclaré que les pièces requises lors de l'audience du 30 août 2011 n'existaient pas (pièces 152 et 154).

d) Les demandeurs ont fait recours le 3 janvier 2012 contre la décision du 30 novembre de la délégation du Conseil d'Etat du canton de Vaud aux ressources humaines auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal.

e) Par acte du 18 janvier 2012, la délégation du Conseil d'Etat du canton de Vaud aux ressources humaines s'est déterminée sur le recours des demandeurs.

f) Le juge instructeur de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal a suspendu cette cause jusqu'à droit connu sur les considérants de l'arrêt rendu par le Tribunal fédéral le 19 décembre 2011 dans la cause 8C_251/2011.

g) Par courrier du 17 février 2012 adressé à la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal, les demandeurs, par l'intermédiaire de leur conseil, Me _____ ont retiré leur recours contre la décision du 30 novembre 2011 de la délégation du Conseil d'Etat du canton de Vaud aux ressources humaines.

15. a) Par courrier du 2 mars 2012, les demandeurs ont requis, par l'intermédiaire de leur conseil, Me _____, une expertise neutre du système de rémunération des postes de directeur-trice d'établissement secondaire du canton de Vaud ainsi que la production de trois pièces supplémentaires.

b) Le défendeur s'est prononcé sur la requête d'expertise ainsi que sur la réquisition de production de pièces le 3 avril 2012.

c) Le Tribunal de céans a rejeté la demande d'expertise ainsi que la production de pièces supplémentaires par courrier du 10 avril 2012, considérant qu'il serait en mesure de statuer sans administrer les preuves requises.

16. a) Une dernière audience de jugement et d'instruction s'est tenue le 4 octobre 2012. Les témoins _____ et _____ y ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

aa) actuellement chargé de mission au Conseil d'Etat, a occupé la fonction de Directeur général de l'enseignement obligatoire jusqu'au début de l'année 2011. Selon lui, les directeurs des établissements de la DGEO sont responsables de la bonne marche d'un établissement scolaire qui comprend un millier d'élèves, 9 millions de budget et environ une centaine de collaborateurs. Les directeurs ont la responsabilité du bon fonctionnement de cette structure.

Ils sont, en premier lieu, responsables de la qualité de l'enseignement, mesurée au moyen d'un plan d'étude. Les directeurs ont la responsabilité finale des projets pédagogiques. Ils sont tenus de veiller à la bonne marche des équipes pluridisciplinaires ainsi qu'à la qualité des relations avec les parents, structurés en association de parents d'élèves. Le témoin précise, à ce propos, qu'un élève ne se rend spontanément jamais chez le directeur dans un établissement primaire. De même au niveau secondaire, un élève ne se rend pas volontiers chez son directeur. Les parents interviennent en son nom et prennent rendez-vous.

Le deuxième axe concerne l'organisation scolaire. Les locaux, les transports et la cantine sont de la responsabilité des communes mais les directeurs négocient avec ces dernières. Les concierges sont des employés communaux. La dimension immobilière appartient aux communes mais le contenu appartient au canton. C'est donc la compétence de l'école de l'entretenir. Si les directeurs agissent sur délégation des communes, ils sont rémunérés en heures décanales. Par exemple, en cas de construction d'un établissement scolaire, les relations avec la commune peuvent s'intensifier car le directeur est, notamment, sollicité pour faire partie de la Commission de construction. Selon le témoin, le directeur gère également les finances et l'administration de son école. Il fait partie de droit du conseil d'établissement, constitué de professionnels de l'école, de représentants des autorités communales, de parents d'élèves et de membres de la société civile. Ces conseils permettent aux établissements d'être intégrés dans la vie régionale.

Le dernier axe de l'activité d'un directeur d'établissement obligatoire est relatif aux ressources humaines. Celui-ci est le responsable hiérarchique des enseignants. Il a la compétence des les recruter, les encadrer, les soutenir et les sanctionner. A ce sujet, le témoin précise encore qu'il y a en principe un enseignant par classe au niveau primaire mais des duos pédagogiques sont volontiers mis en place; un seul des deux enseignants est toutefois titulaire de la classe.

Le témoin a également précisé qu'un directeur d'établissement de la DGEO fait probablement des heures supplémentaires mais cela fait partie de son cahier des charges et de son traitement de cadre, nommé par le Conseil d'Etat. Un directeur d'établissement effectue donc des activités professionnelles même pendant les vacances scolaires. A titre d'exemple à l'échelon cantonal, les directeurs d'établissement de la DGEO (90 directeurs), se réunissaient une fois tous les trois mois. Au niveau régional, cela pouvait être hebdomadaire, à leur propre demande.

S'agissant de l'organisation scolaire, le témoin précise que c'est le nombre d'élève dans un périmètre donné qui détermine le nombre de classes dans un établissement. Le Conseil d'Etat fixe la zone de recrutement. Un directeur d'établissement n'a donc pas le choix de refuser un élève mais peut décider dans quel site de son établissement seront ouvertes les nouvelles classes.

Le témoin ajoute que les exigences requises pour remplir la fonction de directeur d'établissement de la DGEO sont un titre d'enseignement ainsi qu'une expérience dans la gestion. Un titulaire d'un diplôme de l'école normale peut ainsi être directeur d'établissement. Il était exigé auparavant que le directeur dispose du titre de ses enseignants. Aujourd'hui le titre est académique, à savoir un bachelor HEP ou un bachelor suivi d'un master HEP. Les directeurs doivent également suivre une formation de manager, appelée la FORDIF pour les cantons romands.

S'agissant de la rémunération des directeurs, le témoin précise que la fonction de directeur est normalement colloquée en niveau 15. Il ressortait cependant des études que la mission de certains était quelque peu allégée dans des circonstances particulières, à savoir celles où il n'y avait qu'une catégorie d'enseignants et un nombre restreint d'élèves (moins de 1000) ce qui a entraîné pour ces directeurs spécifiques une collocation en niveau 14. Le témoin estime qu'il n'a pas été fait de différence, au niveau des gymnases, selon le nombre d'élèves (plus ou moins de 1000) pour la même raison qu'il n'y a pas eu de différence dans les établissements secondaires ou les établissements mixtes, qui se caractérisent tous par la complexité des tâches qu'il faut y accomplir.

ab) _____, directrice de l'établissement primaire et secondaire de _____ de 1982 à 1996 et du gymnase du _____ de 1996 à 2005, a

déclaré qu'il y avait environ 750 élèves dans les deux établissements qu'elle a dirigés. Elle a, de plus, été désignée « volontaire » pour remplir le dossier d'une dizaine de pages DECFO concernant les directeurs d'établissement du secondaire II. Le témoin n'a pas gardé une copie de ce rapport mais ce travail lui a pris beaucoup de temps: elle a notamment consulté deux collègues. Par la suite, le témoin a rediscuté de ce document avec deux personnes responsables de DECFO qui sont venues l'interroger. En remplissant ce document, elle a indiqué qu'il y avait beaucoup de rencontres et séances dans le cadre de son activité et de contacts interpersonnels.

Selon elle, les principales différences entre le travail de directrice d'établissement primaire et secondaire et de gymnase sont l'augmentation de la charge de travail, des exigences, des responsabilités et du degré d'autonomie octroyé. A son avis, il y avait moins de contrôle départemental sur les gymnases. Toutefois, les deux fonctions concernent la gestion d'un établissement.

S'agissant des attributions spécifiques des directeurs de gymnase, le témoin a précisé que celles-ci visaient notamment la Conférence des directeurs des gymnases vaudois (ci-après: CDGV). Ces tâches pouvaient prendre passablement de temps, notamment pour s'occuper de tout ce qui était chantier, réparation, gestion. Le témoin faisait aussi partie de la Commission des constructions qui étaient censée prévoir les locaux dont auraient besoin certains gymnases. Elle était également responsable des programmes de cours, réédités chaque année. De plus, le témoin s'occupait de chapeauter deux commissions cantonales de chefs de file. Elle était enfin responsable des contacts entre le canton de Vaud, l'École internationale et la fondation CH échange de jeunes. Ces activités impliquaient beaucoup d'heures de travail.

Le témoin devait également gérer la cantine ce qui ne s'avérait pas toujours aisé au vu de la suppression des subsides cantonaux pour les repas des étudiants. Elle précise, à ce propos, que tous les gymnases disposent d'une cantine à l'exception de celui de La Cité. Une autre tâche, particulièrement délicate, des directeurs de gymnase concernait la gestion de l'enclassement. Le témoin ne peut pas préciser le nombre de profils différents mais ce dernier était important. Les directeurs devaient également instruire en première instance les recours contre les non promotions. Le témoin précise également qu'elle assistait parfois aux réunions

mensuelles du conseil des délégués de classe et que le contact avec les étudiants était beaucoup plus fréquent qu'au niveau primaire et secondaire I. Elle voyait ainsi plus d'élèves individuellement au gymnase qu'au primaire ou secondaire I. La fréquence des commissions scolaires au niveau primaire était de trois par année. Au niveau du secondaire I, il y avait environ six conférences de parents d'élèves par année. Le témoin précise qu'elle avait donc également beaucoup de contacts et de communication au niveau primaire et secondaire I même si les enseignants s'occupaient plus de ces contacts à ces niveaux. Dans son activité au gymnase du [redacted], le témoin a passé beaucoup de temps à communiquer et collaborer avec les élèves, les enseignants, le personnel et les collègues, notamment pour les « portes ouvertes »

S'agissant de la gestion du personnel, le témoin rappelle que le nombre d'enseignants varie en fonction du type d'établissement. Pour le secondaire I, il faut différencier suivant la voie, il y a peu de maîtres en VSO, plus en VSG et encore plus en VSB. Au gymnase, il y a un professeur par discipline enseignée soit environ 12 à 15 enseignants. Le témoin a d'ailleurs indiqué dans son rapport DECFO que les relations humaines prenaient environ 60% de son temps.

Sa charge de travail en tant que directrice du secondaire II comprenait environ 50 à 60 heures par semaine et plusieurs semaines pendant les vacances scolaires, soit beaucoup plus qu'elle n'en faisait en tant que directrice de l'établissement primaire et secondaire de [redacted]. Beaucoup de travail était ainsi fait en dehors des heures usuelles. En effet, le témoin précise que lorsqu'elle fonctionnait à [redacted], il y avait effectivement des soirées occupées notamment par des commissions scolaires ou des réunions de parents d'élève. Au gymnase, cela était beaucoup moins fréquent; il était rare qu'elle soit sollicitée pour des obligations extra-scolaires comme des manifestations sportives ou culturelles, mais ses heures de bureau étaient beaucoup plus longues. Le témoin considérait sa journée comme plus dense. Il était rare qu'elle parte avant 18h00.

S'agissant de la formation requise, le témoin ajoute que pour être nommée directrice en 1980, il fallait une licence que ce soit pour un établissement secondaire I ou secondaire II. Elle ne sait toutefois pas s'il est nécessaire d'avoir une licence dans une branche enseignable pour être nommé directeur de gymnase.

Selon son souvenir, les directeurs de gymnase sont désignés par le Conseil d'Etat au contraire des directeurs d'établissement primaire et secondaire I.

b) À la suite de ces auditions, lors de cette même audience, les parties ont précisé, comme suit, leurs conclusions par l'intermédiaire de leur conseil, Me

- I. *L'avenant adressé à [] et [] prévoyant l'emploi type "directeur d'établissement secondaire supérieur avec le numéro de chaîne 147 et le niveau de fonction 15, viole l'arrêté du 28 novembre 2008 du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud.*
- II. *Compte tenu des critères de la méthode appliquée et du cahier des charges d'un(e) directeur/directrice de gymnase, le niveau de fonction attribué est incorrect.*
- III. *L'employeur doit procéder à un nouveau calcul de l'emploi type pour les directeurs/directrices de gymnases conforme aux critères de la méthode et du cahier des charges.*
- IV. *La fonction de directeur/directrice de gymnase doit se voir attribuer un pointage pondéré d'au moins 64,85 et dès lors un niveau de 16.*
- V. *Par conséquent, l'employé type de directeur/directrice de gymnase doit être colloqué dans la chaîne de la grille des fonctions 148 au niveau 16.*

En plaidoirie, le défendeur a confirmé qu'il concluait au rejet des conclusions prises par les demandeurs.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 12 octobre 2012. Les parties en ont requis la motivation en temps utile.

EN DROIT

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

En l'espèce, les demandeurs travaillaient au service de l'Etat de Vaud en qualité de directeur d'établissement d'enseignement secondaire supérieur. 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 aux demandeurs pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'ils ont émises les 3 et 4 février 2009 et précisées le 4 octobre 2012.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par les demandeurs 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. 6 du Décret a contrario).

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

Les éléments relatifs au nouveau traitement des demandeurs leur ont été communiqués en décembre 2008. Dès lors, les actions introduites par demande du 3 et respectivement 4 février 2009 l'ont été dans le délai de l'article 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utile.

Au vu de ce qui précède, les demandes de _____ et
sont recevables en la forme.

II. a) Aux termes de l'article 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que 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 des demandeurs dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau dans lequel ils ont été colloqués. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe toutefois de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Les demandeurs concluent à ce que le niveau 16 leur soit attribué en lieu et place du niveau 15 qui leur a été appliqué à la bascule DECFO-SYSREM. Ils affirment qu'ils exercent une fonction identique à celle de directeur d'une Haute école spécialisée. A l'appui de ce grief, les demandeurs ont examiné et commenté la notation des 17 critères de la méthode GFO pour ces deux fonctions. Ils estiment, en effet, vu la différence de 0.75 points entre les niveaux 15 et 16, que chaque critère doit être examiné.

Le défendeur expose en substance qu'à son sens, la fonction exercée par les demandeurs n'est pas équivalente à celle exercée par un directeur d'Haute

école spécialisée. Il soutient qu'il s'agit de deux fonctions distinctes, nécessitant des aptitudes différentes, qui sont moindres pour ce qui concerne les demandeurs.

b) A titre liminaire, il convient de préciser que le Tribunal de céans ne saurait remettre en question l'évaluation numérique de la fonction de directeur d'établissement telle qu'elle ressort du document produit par le défendeur en date du 19 mai 2011. Cette évaluation pondérée des différents critères de la méthode GFO est le résultat d'une longue et complète procédure qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause comme le font les demandeurs en substituant leur propre appréciation à celle des experts ayant conçu la méthode GFO. Le Tribunal de céans doit en effet respecter la marge de manœuvre octroyée au défendeur en matière de rémunération et d'organisation de la fonction publique. A cet égard, on se réfère aux explications données par le témoin [redacted], notamment en lien avec le critère du savoir-faire et de la sollicitation psychique. De plus, à croire les demandeurs, l'entier de la grille des fonctions est inéquitable car tant les directeurs d'établissement scolaire primaire ou secondaire I de moins de 1000 élèves que les directeurs d'établissement scolaire primaire et secondaire I de plus de 1000 élèves, les directeurs d'établissement secondaire II et enfin les directeurs d'une Haute école spécialisée sont sous-évalués. Les demandeurs ont d'ailleurs fait plaider qu'aussi bien pour les sollicitations psychiques qu'en raison du temps de travail irrégulier les fonctions de directeur d'établissement secondaire I, secondaire II et HES étaient notées de manière totalement insuffisantes. Or, dans la méthode utilisée, les fonctions ont été comparées les unes aux autres pour l'établissement d'une classification. On ne saurait dès lors facilement admettre la remise en cause de certaines notations, ce d'autant que les demandeurs n'indiquent pas quelles fonctions semblables à la leur auraient été mieux notées pour les critères entrepris. De surcroît, les demandeurs en comparant deux fonctions que ne figurent pas dans la même chaîne de la grille des fonctions, méconnaissent la méthode GFO qui prévoit que chaque chaîne dispose de ses exigences propres. Le Tribunal ne saurait ainsi retenir cet argument des demandeurs au motif qu'ils ne sont pas habilités et formés pour revoir la méthode qui a été choisie par le Conseil d'Etat pour fonder la rémunération de ses collaborateurs.

ba) Les demandeurs procédant principalement à une comparaison entre plusieurs fonctions, le Tribunal de céans examinera en premier lieu le respect du principe de l'égalité de traitement.

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

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

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

I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). 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).

bb) S'agissant plus particulièrement de la comparaison d'avec la fonction de directeur d'une Haute école spécialisée, l'instruction a clairement établi que les demandeurs n'exerçaient pas la même fonction qu'un ou une directeur/directrice d'une Haute école spécialisée et ce malgré quelques similitudes car les deux fonctions concernent la gestion d'un établissement. Cela ressort en premier lieu des fiches emploi-type qui décrivent ces deux missions. Ainsi, un directeur d'établissement d'enseignement secondaire supérieur a pour fonction principale de diriger son établissement. A ce titre, il est responsable de la mise en œuvre des politiques cantonales et/ou fédérales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il organise et dirige le Conseil de direction d'établissement. Au contraire, un directeur d'une HES dirige et développe la haute école conformément aux exigences sociales, scientifiques, artistiques, économiques et pratiques des professions concernées. Il assume la conduite, l'organisation et la gestion administrative, financière et RH de son institution. Il collabore à l'élaboration des politiques fédérales, intercantionales et/ou cantonales en matière de formation dans une haute école spécialisée. Il assure les missions de son école conformément aux exigences légales.

En deuxième lieu, les descriptions des tâches effectuées par le directeur ou la directrice de gymnase, selon les témoignages de M. [redacted] et Mme [redacted], ne sont en rien comparables avec celles décrites par M. [redacted] ancien directeur de la HEP-VD et actuellement directeur de la Haute école vaudoise. Un directeur de Haute école spécialisée doit ainsi développer un pôle de recherche afin d'améliorer de manière continue les prestations de sa haute école et prendre les mesures adéquates au maintien d'un haut niveau de qualité. Il doit également chercher des fonds pour développer son institution. Il est responsable de l'image de cette dernière au niveau fédéral et international et est le responsable RH de son établissement. Les directeurs de HES sont en concurrence permanente

entre eux. Les directeurs de gymnase évoluent quant à eux avec l'aide de la DGEP. Cette dernière s'occupe d'un bon nombre de tâches de type départemental en gérant par exemple les salaires des collaborateurs d'un établissement d'enseignement secondaire supérieur et en s'occupant de pourvoir les établissements d'un budget de fonctionnement suffisant. L'autonomie des directeurs d'établissement secondaire supérieur est donc très relative comme l'a d'ailleurs précisé le témoin

., Directeur général adjoint de l'enseignement postobligatoire en déclarant que dans un établissement gymnasial, le cadre est posé de manière stricte, peu modulaire tant s'agissant des élèves que des enseignants. Les directeurs de gymnase se soutiennent mutuellement et collaborent entre eux au sein de la Conférence des directeurs de gymnases vaudois ; ils gèrent en commun l'enclassement des élèves du canton.

bc) Les demandeurs ont également fait valoir qu'ils ne peuvent être classés comme les directeurs d'établissement du secondaire I en raison de différences existant entre leurs charges et attributions. Les demandeurs ont insisté en particulier sur les tâches que se partagent les directeurs de gymnase au sein de leur conférence, tâches qui n'incombent pas aux directeurs d'établissements secondaires I.

C'est le lieu de rappeler ici aux demandeurs qu'ils exercent le même métier que les directeurs d'établissement de la DGEO, qu'ils sont les uns et les autres nommés par le Conseil d'Etat et ont la même mission, raison pour laquelle il doivent tous avoir le même titre selon la nouvelle classification des fonctions introduites par DECFO. En tout état de cause, les établissements du secondaire II sont aussi soumis à la Loi scolaire du 12 juin 1984, par renvoi de la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur. Les différences relevées par les témoins ne suffisent pas à justifier une classification autre des directeurs de gymnase. En particulier, le Tribunal relève qu'il faut relativiser la portée du témoignage de Mme

dans la mesure où ce témoin aurait été colloquée, dans le système DECFO-SYSREM, au niveau 14 de la chaîne 147 si elle s'était trouvée directrice de l'établissement de au moment de la bascule, puisque celui-ci ne comportait que 750 élèves.

Au demeurant, Mme I a souligné que les activités extrascolaires qui occupaient ses soirées étaient plus nombreuses dans son activité de directrice à que lorsqu'elle était en poste au gymnase

bd) Il ressort de ce qui précède que la fonction exercée par les demandeurs n'est pas assimilable à celle de directeur d'une Haute école spécialisée. Dès lors, ceux-ci n'ont pas à être traités de la même manière que ce dernier, car cela créerait justement une inégalité de traitement. En effet, les situations dissemblables doivent être traitées différemment afin de respecter le principe de l'égalité de traitement. Les distinctions qui s'imposent ont donc été faites dans la présente cause, si bien que les demandeurs ne sauraient se prévaloir d'une violation de l'égalité de traitement.

IV. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre les demandeurs et les directeurs d'une Haute école spécialisée 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, 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. C'est ainsi que les directeurs d'établissement d'enseignement secondaire supérieur ont été colloqués au niveau 15. Au regard des fonctions qui les entourent, le fait de savoir que ces derniers tels que les demandeurs ont été colloqués au niveau 15 ne heurte pas de manière

choquante le sentiment de la justice et de l'équité, compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus pour les directeurs de HES. Ainsi, la décision de colloquer les demandeurs en classe 15 n'est certainement pas insoutenable. Les demandeurs n'ont d'ailleurs pas fait état d'autres fonctions arbitrairement mieux classées que la leur à leur point de vue, à l'exception du cas des directeurs de HES. C'est donc à tort qu'ils se prévalent de l'arbitraire et le Tribunal de céans ne saurait retenir un tel grief.

V. a) En tout état de cause, les demandeurs exposent que la décision de classification dont ils ont fait l'objet viole leur droit d'être entendu, ainsi que leur droit à l'information, car ils n'ont reçu aucune indication sur cette dernière.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. prévoit que 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 et les références citées). Néanmoins, le Tribunal fédéral a récemment retenu que le droit d'être entendu n'existait pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (TF 8C_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

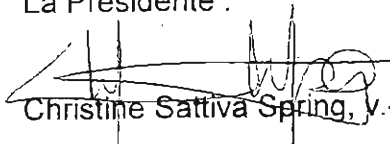
c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter de la jurisprudence précitée. Ainsi, les demandeurs ne sauraient se prévaloir d'une violation de leur droit d'être entendu. De surcroît, même si l'on considérait qu'ils pouvaient se prévaloir de celui-ci et que le défendeur ne l'avait pas respecté dans un premier temps, le fait que le Tribunal de céans ait instruit et jugé cette cause et que, par conséquent, il ait donné la parole aux demandeurs pour se déterminer, permettrait de corriger la violation de son droit d'être entendu.

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

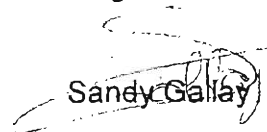
Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par la demanderesse contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 4 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 4 octobre 2012, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.
- II. Les conclusions prises par le demandeur contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 3 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 4 octobre 2012, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :


Christine Sattiva Spring, v.-p.

La greffière :


Sandy Galay

Du 22 octobre 2013

Les motifs du jugement rendu le 12 octobre 2012 sont notifiés aux parties.

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

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

La greffière :


Sandy Gallay

Copie conforme, l'atteste:
Le greffier:

