

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 11 octobre 2013

dans la cause

[REDACTED] / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 6 novembre 2012, 10 juin 2013 et 8 octobre 2013

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

Assesseurs : Mmes Brigitte Serres et Farinaz Fassa Recrosio

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 8 octobre 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur), né le [REDACTED] 1953, a obtenu le 4 avril 1973 un brevet pour l'enseignement dans les classes primaires délivré par le Département [REDACTED], puis le [REDACTED] 1977, un brevet de capacité pour l'enseignement des travaux manuels. Le demandeur a également acquis en [REDACTED] 1983, un brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire et un brevet pour l'enseignement de la musique également délivrés par le département précité.

Le demandeur s'est également formé auprès du Conservatoire de musique de [REDACTED] et a obtenu, en 1983, un certificat d'études supérieures d'harmonie, en 1985, un certificat d'études supérieures de solfège. Il s'est également formé cette année-là, à la direction d'orchestre. Enfin, en 1986, le demandeur a obtenu un certificat d'études supérieures de contrepont.

Le demandeur a notamment enseigné la musique au sein du gymnase de [REDACTED] jusqu'au moment de sa retraite, en août 2013. Avant la bascule DECFO-SYSREM, il était au bénéfice de deux contrats de travail le liant avec la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), l'un à un taux d'activité de 50% et l'autre à taux de 19.0909% en tant que maître spécial gymnase, fonction colloquée en classes 22-25.

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

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

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

ba)

Données individuelles

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

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : Maître-esse d'enseignement postobligatoire

Chaîne : 145

Niveau : 11

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 84'795.-

maximum : 122'953.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 19.0909%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 22'582.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération..... 22'582.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 19
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 22'582.-

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

Votre situation en 2009

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

bb)

Données individuelles

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

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : Maître-sse d'enseignement postobligatoire

Chaîne : 145

Niveau : 11

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 84'795.-

maximum : 122'953.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 50%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris)..... 59'144.-

▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-

▪ Salaire annuel total pris en considération..... 59'144.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 19

▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 59'144.-

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

Votre situation en 2009

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

3. a) Le demandeur a également reçu un avenant pour chacun de ses deux contrats de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa fonction est désormais intitulée « maître-sse d'enseignement postobligatoire », correspondant au niveau 11 de la chaîne 145 de la grille des fonctions.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 22-25 et son salaire annuel brut (13^{ème} compris) s'élevait à fr. 118'287.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de maître spécial gymnase, soit fr. 81'726.- pour son taux d'activité de 69.0909%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 11, échelon 19 de la chaîne 145. Son revenu annuel après la bascule était alors identique à celui mentionnée précédemment puisque son salaire était supérieur au salaire prévu par le nouveau système.

4. a) Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 5 janvier 2009 en concluant à pouvoir bénéficier d'un échelon 26 au lieu de l'échelon 19 qui lui a été attribué lors de la bascule DECFO-SYSREM au motif qu'il enseignait à ce moment-là depuis plus de 35 ans.

b) Le demandeur a complété son recours le 24 janvier 2009 en concluant à obtenir la même collocation que les maîtres de gymnase, soit en d'autre terme à l'obtention d'une collocation au niveau 12 de la chaîne 145.

5. Par décision du 9 février 2011, le Conseil d'Etat a revu la collocation des enseignants de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire en créant notamment les cinq emplois-types et fonctions ci-après:

- «Maître d'enseignement professionnel I», fonction 14410
- «Maître d'enseignement professionnel II», fonction 14411
- «Maître d'enseignement professionnel III», fonction 14412
- «Maître spécial d'enseignement postobligatoire», fonction 14511

- «Maître d'enseignement postobligatoire», fonction 14512

Au vu de sa classification précédente en chaîne 145 au niveau 12 (en application du cliquet) et de ses titres académiques et pédagogiques, le demandeur a été colloqué, conformément à la décision précitée, en tant que maître d'enseignement postobligatoire au niveau 13A de la chaîne 145 au motif qu'il ne dispose pas d'un titre académique de niveau master.

6. Le 20 août 2012, le demandeur a précisé ses conclusions comme suit :

« 1- Je conteste toujours fermement le fait d'avoir cette lettre A qui est une insulte à mes formations professionnelles (de niveau maximum pour l'époque), mes compétences et mes multiples tâches professionnelles assumées à égalité et satisfaction avec mes collègues « licenciés » ;

2- De plus je conteste toujours aussi fermement le fait de terminer ma longue carrière sans être au sommet de ma classe ! 40 années d'enseignement et la comptabilisation de 41 et demi dans le second pilier. »

7. Le défendeur a notamment produit le 1^{er} novembre 2012, sous bordereau, le courrier du 16 mai 2012 de la DGEP adressé aux enseignants de musique des gymnases [REDACTED], reproduit ci-dessous en son entier :



Direction générale de l'enseignement postobligatoire 3
Analyse des titres anciens et des acquis d'expérience des enseignantes et enseignants de musique, titulaires d'anciens titres, en vue d'une nouvelle classification salariale (suppression de la pénalité salariale A) : propositions de compléments de formation académique en cas de besoin

L'examen du dossier de la candidate ou du candidat permettant de déterminer laquelle des catégories définies ci-dessus correspond à son parcours de formation et d'expériences professionnelles est le fait d'une commission ad hoc placée sous la présidence du directeur général de la Haute Ecole de Musique et du Conservatoire de [REDACTED]. Le délai pour la réception des dossiers par l'[REDACTED] est indiqué dans le présent courrier.

La DGEP ne prendra pas à sa charge les frais liés à la formation complémentaire, mais les directions des gymnases seront invitées par elle à faciliter les demandes de congé ponctuelles en vue de certains actes de formation.

La proposition qui vous est faite est unique. La formation pourra éventuellement être différée en cas de difficultés organisationnelles avérées pour vous ou dans la gestion des effectifs pour la Haute Ecole de Musique. Le calendrier de la phase d'analyse du dossier et de définition du volume de formation attendu est par contre unique et ne sera pas reconduit ultérieurement.

Dans le ferme espoir que ces propositions sauront vous persuader de l'intérêt que chacun de nous porte à la résolution de la question salariale qui vous anime et que vous saurez trouver le bénéfice intellectuel à retirer de cette offre de complément de formation, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le directeur général

Le directeur général de la Haute Ecole de Musique et du Conservatoire de

Copie

- Mme la Conseillère d'Etat [REDACTED], cheffe du Département [REDACTED]
- Mme [REDACTED], directrice générale de l'enseignement supérieur
- M. [REDACTED], directeur général adjoint, chef de la Division [REDACTED]
- Mesdames les Directrices et Messieurs les Directeurs des gymnases [REDACTED]
- Mme [REDACTED], cheffe de l'Unité [REDACTED]
- Mme [REDACTED], cheffe de l'Unité [REDACTED]
- M. [REDACTED], adjoint, chef de l'Unité [REDACTED]

dgè p

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
www.vd.ch/dgep - T 021 316 63 04 - F 021 316 63 17 - info.dgep@vd.ch

Personne de contact [REDACTED]
Mail [REDACTED]

8. a) Lors de l'audience préliminaire en contradictoire du 6 novembre 2012, le demandeur a précisé ses conclusions comme suit:



Direction générale de
l'enseignement
postobligatoire

Rue Saint-Martin 24
1014 Lausanne

Mesdames les enseignantes
et Messieurs les enseignants
de musique des gymnases

Réf. : DAT/aoV02.55.03

[redacted], le 16 mai 2012

Analyse des titres anciens et des acquis d'expérience des enseignantes et enseignants de musique, titulaires d'anciens titres, en vue d'une nouvelle classification salariale (suppression de la pénalité salariale A): propositions de compléments de formation académique en cas de besoin

Madame, Monsieur,

Ensuite de nombreuses rencontres et de propositions diverses et à fin de clarification des pistes retenues pour permettre une régularisation du statut salarial des enseignantes et enseignants de musique détenteurs d'anciens titres, nous avons l'avantage de vous faire parvenir ce courrier auquel nous vous remercions de prêter la meilleure attention.

Pour rappel, pour enseigner dans un gymnase et être classé en 145_12, les enseignantes et enseignants doivent avoir obtenu, un master dans la branche enseignée et un titre pédagogique pour l'enseignement au secondaire II. Dans votre discipline, les anciens titres pédagogiques ont été obtenus à partir d'une formation académique équivalente au bachelors, alors qu'actuellement des filières de formation de niveau master ont été mises en place.

Très attachés à trouver une solution qui permette, in fine, aux enseignantes et enseignants de musique titulaires d'anciens titres de supprimer la pénalité salariale qui les touche, les deux signataires de la présente leur offrent d'évaluer le volume du cumul des formations antérieures, les acquis de l'expérience et, le cas échéant, d'accepter une proposition de compléments de formation.

Une démarche analogue est faite aux spécialistes des arts visuels.

Vous trouverez, ci-après, le processus de reconnaissance de votre parcours académique et/ou professionnel et, le cas échéant, la proposition d'une formation académique qui vous permettra de compléter celle dont vous disposez déjà et de bénéficier ainsi, au terme de cette procédure, d'une rémunération correspondant à celle des titulaires des titres actuellement requis.

Comme cela a déjà été souligné à plusieurs reprises, il n'est pas dans les compétences de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) de délivrer des titres académiques. Toute la démarche liée à la formation est donc placée sous la responsabilité de la Direction de la Haute Ecole de Musique et du Conservatoire [redacted] ([redacted]). Par contre, la DGEP s'engage à prendre en compte, au niveau du traitement salarial, les attestations que délivrera l'[redacted] aux enseignantes et enseignants, dont le cumul

dgè p

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
www.vd.ch/dgép - T 021 316 63 04 - F 021 316 63 17 - info.dgép@vd.ch

Personne de contact [redacted]
Mail: [redacted]



Direction générale de l'enseignement postobligatoire 2
Analyse des titres anciens et des acquis d'expérience des enseignantes et enseignants de musique, titulaires d'anciens titres, en vue d'une nouvelle classification salariale (suppression de la pénalité salariale A) ; propositions de compléments de formation académique en cas de besoin

des titres et acquis d'expérience auront été jugés suffisants, respectivement à celles et ceux qui auront suivi avec succès les formations complémentaires proposées.

La démarche proposée peut se décliner sous la succession de processus suivante.

	DGEP	Haute école	Enseignantes et enseignants
Annonce aux enseignantes et enseignants des mesures proposées	X mi-mai	X mi-mai	
Envoi d'un dossier de candidature à la Haute école concernée			X délai ultime 15 juillet 2012
Examen du dossier et détermination du volume exigé pour le complément de formation		X 15 septembre 2012	
Confirmation de l'inscription au complément de formation			X délai ultime 15 octobre 2012

Le dossier présenté par l'enseignante ou l'enseignant fera l'objet d'un examen préalable par une commission ad hoc de la Haute école concernée, dans l'esprit d'une reconnaissance des acquis d'expérience et du volume des titres acquis dans le domaine depuis la formation initiale.

Le complément à la formation initiale de niveau bachelier proposé prendra en compte les formations ultérieures déjà effectuées en chiffrant en points ECTS les volumes qui peuvent être considérés comme acquis.

Trois situations sont dès lors envisageables :

- Le parcours de formation dans le domaine de la musique (cumul des titres) et la démarche de la validation des acquis d'expérience aboutissent au constat que le volume de formation est suffisant. L'enseignante ou l'enseignant obtient une attestation de l'■■■■■ avec mention du volume de formation équivalente à une formation menant au master.
- La procédure d'examen du dossier menée ci-dessus fait apparaître un volume insuffisant de crédits ECTS pour qu'une attestation de l'■■■■■ avec mention du volume de formation équivalente à une formation menant au master puisse être délivrée. Ce parcours peut être complété par la réalisation d'un travail théorique (mémoire), en lien direct ou indirect avec une production artistique, travail qui peut être réalisé au sein de l'■■■■■ ou hors de son cadre. Cette procédure donne lieu à une attestation de l'■■■■■ reconnue par l'Etat de Vaud
- Il n'y a pas d'éléments de formation ultérieure qui puissent être pris en compte après la formation initiale. Cependant, au vu de la validation des acquis d'expérience, 60 crédits ECTS seront reconnus au titre d'équivalence sur les 120 crédits ECTS que compte une formation master. Le complément de formation vise alors à l'obtention de 60 crédits ECTS, dont 30 pour un travail de master. Cette formation implique une inscription à l'■■■■■ au plus tôt en 2013-2014. Cette voie permettrait d'obtenir un Master of Arts HES-SO délivré par l'■■■■■

dgép

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
 Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
 www.vd.ch/dgép - T 021 316 63 04 - F 021 316 63 17 - info.dgép@vd.ch

Personne de contact ■■■■■
 Mail : ■■■■■

- « I. Avec les modifications salariales y relatives, me voir attribuer, au moment de la bascule, l'échelon 23, pour atteindre le sommet de ma classe au moment où j'aurai accompli 37,5 années d'enseignement ;
- II. Obtenir la suppression de la lettre A pour mon niveau 13 chaîne 145, selon communication de la DGEF du 23 mars 2011, avec les modifications salariales y relatives ».

Le défendeur a, pour sa part, conclu au rejet des conclusions précitées.

9. A la suite de cette audience préliminaire, la Présidente du Tribunal de céans a interpellé la Haute Ecole de Musique (ci-après : [REDACTED]) afin de déterminer si les titres détenus par le demandeur étaient considérés comme équivalents à un titre de niveau master et dès lors auraient permis sa collocation sans adjonction de la pénalité A.

La [REDACTED] a répondu par courrier du 27 février 2013 comme suit :

[REDACTED]

25 FEV. 2013

Tribunal de prud'hommes de
l'Administration cantonale
Palais de justice de Montbenon
Allée E. Ansermet 2
1014 Lausanne

Lausanne, le 27 février 2013
HK/lh

Tribunal de prud'hommes : recours DECFO SYSREM [REDACTED] c/État de Vaud

Madame la Présidente,

J'accuse réception de votre correspondance du 14 février 2013 concernant la cause citée en titre.

Je répons comme suit à vos questions :

- Si la demande de M. [REDACTED] avait été déposée dans le délai imparti, aurait-elle été acceptée ?

A première vue, le dossier de M. [REDACTED] aurait probablement été jugé suffisant, sans exigence de travail complémentaire, s'il avait été déposé dans le délai prévu par la correspondance du 16 mai 2012 déjà en votre possession.

- En cas de refus, quels en sont les motifs ?

La question est sans objet.

Cela étant, je rappelle que la Haute Ecole de Musique de [REDACTED] a, en accord avec la direction de l'enseignement postobligatoire (ci-après DGEP), mis en place une unique procédure, prévoyant dans une première phase l'analyse des titres et, en cas de besoin, proposant dans une seconde phase des compléments de formation aux enseignants de musique titulaires d'anciens titres.

Les compléments de formation sont proposés une seule fois et ont, pour la plupart, déjà été enseignés. De ce fait, si l'analyse d'un dossier déposé hors délai concluait au final à une formation insuffisante et à la nécessité d'effectuer des compléments de formation, [REDACTED] ne pourrait probablement pas y donner suite.

En conclusion, je souhaite relever que M. [REDACTED] a reçu la correspondance du 16 mai précitée et qu'il aurait donc pu nous adresser son dossier en temps utiles. J'ignore les motifs pour lesquels il a décidé de ne pas déposer ledit dossier alors qu'un délai ultime avait été fixé au 15 juillet 2012.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à mes salutations distinguées.



Directeur général

Copie : M. [REDACTED], Directeur général [REDACTED]

10. La première audience préliminaire ayant été suspendue de facto, a été reprise le 10 juin 2013 sur requête des parties, la Présidente du Tribunal de céans a décidé d'entendre MM. [REDACTED] et [REDACTED] en qualité de témoin dans le cadre des mesures d'instruction de la présente cause.

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

aa) [REDACTED] Directeur général de la [REDACTED] a expliqué qu'il avait eu à défendre environ 25 dossiers dans le cadre de la reconnaissance des titres d'enseignants de musique au gymnase puisqu'au moment de la bascule, il n'y avait pas de filière de master accrédité à la [REDACTED]. Il s'agissait d'une analyse des titres anciens et des acquis d'expérience détenus par les enseignants au sein d'une commission composée du témoin, de M. [REDACTED] coordinateur romand de la filière musique à l'école et de M. [REDACTED], responsable pédagogique de la filière susmentionnée. Cette analyse a été conduite, à la suite d'un mandat de l'Etat de Vaud, qui avait bien compris, de l'avis du témoin, la nécessité de reconnaître la

valeur d'enseignants de musique non « masterisés » mais avec une grande expérience et une formation pratiquement identique à celle qui est exigée actuellement mais étalée dans le temps et acquise de manière volontaire. Ces enseignants faisaient, de plus, souvent un travail social de type associatif important pour la promotion de la musique.

S'agissant plus particulièrement de la situation du demandeur, ce témoin a expliqué avoir reçu son dossier en dehors de la procédure unique pour laquelle l'Etat de Vaud a mandaté la [REDACTED]. Après examen de celui-ci, le témoin a exposé que ce dossier présentait des éléments communs à beaucoup d'autres. Les titres d'enseignement du demandeur ne sont, en effet, pas reconnus à l'heure actuelle comme de niveau master bien qu'ils valent plus qu'un niveau bachelor. Il faut donc évaluer les autres titres détenus par le demandeur, soit notamment les diplômes obtenus au Conservatoire de [REDACTED]. Le témoin a donc pris contact avec cette école qui lui a clairement signifié que les points obtenus par ces diplômes sont équivalents à un titre de niveau master. [REDACTED] a enfin déclaré que le problème de délai posé par le cas du demandeur ne concernait pas la [REDACTED].

ab) [REDACTED], Directeur général de l'enseignement postobligatoire, a expliqué qu'à la bascule, les enseignants de musique, d'arts visuels, de bureautique et de sport avaient été basculés au niveau 11. Un Décret du Conseil d'Etat a ensuite colloqué ces enseignants au niveau 12A. Ils leur étaient toutefois possible de supprimer cette pénalité A, notamment en prenant part à la procédure spéciale mise en place par la DGEP et la [REDACTED]. Il ne s'agissait toutefois pas, selon les explications fournies par ce témoin, d'une reconnaissance des titres mais uniquement d'une reconnaissance salariale, soit la suppression de la pénalité A. La procédure mentionnée ci-dessus commençait par la constitution d'un dossier à transmettre vraisemblablement directement à une commission mise en place par les hautes écoles concernées. Cette reconnaissance salariale intervenait à la suite d'un examen du dossier de l'enseignant par la commission de la haute école concernée, soit la [REDACTED] pour le demandeur, et parfois à la condition d'entreprendre un complément de formation. Selon le témoin, il n'est pas possible pour des raisons d'égalité de traitement d'individualiser la procédure précitée qui devait être menée par une commission dans un temps déterminé. De plus, les éventuels compléments de formation à entreprendre seraient inapplicables.

Le témoin a également précisé qu'à sa connaissance, six enseignants dont le demandeur n'ont pas répondu à l'invitation qui leur avait été faite de s'adresser à la [REDACTED]. Les cinq autres enseignants n'ayant pas réagi sont toujours colloqués au niveau 12A, voir 13A s'ils ont pu bénéficier du cliquet.

[REDACTED] a également déclaré que les mêmes règles que celles prévalant à l'obtention d'un titre en cours d'emploi ont été appliquées en ce qui concerne le moment à partir duquel le salaire a été augmenté pour les personnes bénéficiant de la revalorisation salariale. Cette revalorisation serait donc intervenue en été 2012. Ce témoin a encore ajouté que compte tenu de la transition directe de sa fonction, le demandeur n'a pas un droit à être placé au niveau 12 au moment de la bascule, puisque comme vu précédemment, le niveau 11 a été appliqué à cette fonction à ce moment-là.

Enfin, ce témoin a précisé qu'un enseignant n'arrive pas forcément au sommet de sa classe à la fin de sa carrière et a expliqué au demandeur le mécanisme de l'échelon.

b) Lors de l'audience de jugement, le demandeur a indiqué au Tribunal de céans qu'il avait pris sa retraite avec effet au 1^{er} août 2013. En plaidoirie, il a confirmé ses conclusions telles que précisées lors de l'audience préliminaire du 6 novembre 2012.

Le défendeur a, pour sa part, conclu sous suite de frais au rejet des conclusions précitées.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 11 octobre 2013. Le demandeur et le défendeur en ont requis la motivation par courrier des 14 respectivement 15 octobre 2013, soit tous deux 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 (ci-après : LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaillait au service de l'Etat de Vaud en qualité de maître d'enseignement postobligatoire et ce jusqu'à la fin de l'année scolaire 2012-2013. En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit, ouverte au demandeur, pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'il a émises les 5 et 24 janvier 2009, telles que précisées lors de l'audience du 8 octobre 2013.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur a 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).

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 et de l'échelon qui lui ont été attribués lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 26'205.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Le délai d'un an est en conséquence applicable. Comme les éléments relatifs à sa nouvelle classification ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 9 janvier 2009 a été déposée en temps utile.

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).

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

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

III. a) Le demandeur souhaite, en premier lieu, obtenir un échelon 23 au moment de la bascule DECFO-SYSREM, soit au 1^{er} décembre 2008, afin qu'il puisse atteindre le sommet de sa classe au moment où il aura accompli 37,5 années d'enseignement.

Le défendeur explique quant à lui que la formule du calcul de l'échelon telle que prévue à l'article 4 ANPS a été correctement appliquée à la situation du demandeur, de sorte que seul l'échelon 19 peut être appliqué à ce dernier au moment de la bascule. Le défendeur a également précisé que le demandeur avait atteint le sommet de sa classe au moment de sa retraite, le 1^{er} août 2013.

b) La formule du calcul de l'échelon se présente de la manière suivante :

$$\left(\frac{\text{Salaire avant bascule} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}}{\text{Salaire maximum de la fonction ancienne} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

Dans la mesure où le demandeur remet en cause le principe de l'application de la formule, il convient dans un premier temps de rappeler la portée de l'article 4 ANPS, en soulignant que l'examen de cette disposition et de ladite formule a d'ores et déjà été effectué par le Tribunal de céans, notamment dans son jugement du 28 janvier 2011 dans la cause R./Etat de Vaud (TD09.007733/RL09.016549), ainsi que dans les jugements du 27 octobre 2011 dans les causes O./Etat de Vaud (TD09.008179), P.-C./Etat de Vaud (TD09.008409) et R./Etat de Vaud (TD09.007825) et plus récemment dans le jugement du 4 octobre 2012 dans la cause C./Etat de Vaud (TD09.007698).

Cette formule a été définie dans la Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée le 3 novembre 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et par la Fédération des sociétés de fonctionnaires, convention dont le Grand Conseil a pris acte dans l'article 2 du Décret. Il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 que la formule a été préférée au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat, et qu'elle revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19 au moment de la bascule.

Un premier examen des données à introduire dans la formule révèle que les éléments du nouveau traitement n'y jouent aucun rôle. Il en va de même d'autres critères comme l'âge, la formation, l'ancienneté au service de l'Etat ou l'expérience professionnelle dans son ensemble. Les seules données utiles concernent l'ancien salaire ainsi que le minimum et le maximum alloués dans l'ancienne fonction.

Mathématiquement, la formule se présente tout d'abord par une fraction qui comprend, au numérateur, l'écart entre l'ancien salaire et le minimum de la fonction, et au dénominateur, l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum de cette même fonction. Cette fraction a pour objet d'exprimer, par un quotient de 0 à 1, l'avancement de l'intéressé au sein de l'amplitude possible de salaire pour sa fonction. Le collaborateur qui se trouve au maximum de sa classe reçoit le quotient de 1 dès lors que son avancement au sein de la classe (numérateur) équivaut à l'amplitude totale de sa fonction (dénominateur). Le collaborateur dont l'ancien salaire s'écarte dans une moindre mesure du minimum de la fonction reçoit un quotient inférieur à 1 (numérateur plus petit que le dénominateur). Ce quotient est

ensuite projeté sur une échelle de 1 à 26 par l'effet d'une simple multiplication par 26.

La formule a donc pour fonction de projeter, sur une échelle de 26 unités, l'état d'avancement salarial de l'intéressé dans son ancienne fonction, lequel est exprimé par un quotient de 0 à 1. Ce quotient n'est toutefois pas projeté tel quel sur l'échelle de 1 à 26, mais subit une double correction négative. D'abord, il est réduit d'un quart par la multiplication « x 0,75 ». Ensuite, il est tempéré d'une unité par la soustraction de « 1 échelon ». De la sorte, les collaborateurs qui se trouvent au maximum de leur classification (quotient de 1) ne se retrouvent pas en échelon 26, mais aux trois-quarts de ce nombre diminué d'une unité, soit en échelon 19 ($26 \times 0,75 - 1 = 18,5$ arrondis à l'entier supérieur). Ainsi, le nouvel échelon reflète la progression de l'intéressé dans sa classe ou dans son groupe de classes sous l'empire de l'ancien système.

Il convient de rappeler que l'ANPS a été adopté par le Conseil d'Etat qui, conformément à l'article 5 alinéa 1 et aux articles 24 et 25 LPers-VD, est notamment compétent pour définir la politique du personnel de l'Etat de Vaud, arrêter l'échelle des salaires, fixer le nombre de classes et leur amplitude, ainsi que déterminer les modalités de progression du salaire. Cet arrêté n'a par ailleurs pas fait l'objet de recours à la Cour constitutionnelle et est entré en vigueur le 1er décembre 2008.

c) En l'espèce, le demandeur ne remet pas en cause les données à introduire dans la formule, de sorte que le calcul appliqué à sa situation est le suivant :

$$\left(\frac{118'287 - 74'035}{118'287 - 74'035} \times 26 \right) \times 0,75 - 1 \text{ échelon} = 18,5, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 19}$$

Il ressort de la formule qui précède que le demandeur était déjà au sommet de sa classe salariale au moment de la bascule DECFO-SYSREM, puisqu'il avait atteint le sommet de l'ancienne classe 25. Lors de la bascule DECFO-SYSREM, il a été convenu que les collaborateurs de l'Etat de Vaud seraient positionnés au maximum à l'échelon 19 de la nouvelle grille salariale. La formule a

ainsi été correctement appliquée à la situation du demandeur qui ne peut en conséquence se prévaloir d'une mauvaise application de l'article 4 ANPS.

Le Tribunal de céans précisera également à ce stade à l'attention du demandeur que de par la nouvelle grille des fonctions, le salaire maximum dévolu à sa fonction a augmenté par rapport à l'ancienne échelle des salaires. Le salaire maximum de la classe 25 était, en effet, fixé à fr. 118'217.- (13^{ème} salaire compris) tandis que le salaire maximum, 13^{ème} salaire compris, prévu pour le niveau 12 (ou 13A) s'élève à fr. 137'652.- (valeur 2013). Le demandeur a ainsi pu, grâce au nouveau système de rémunération des fonctions, bénéficier d'annuités supplémentaires, et ainsi a augmenté son échelon jusqu'au moment de sa retraite. De plus, et au contraire de ce qu'il prétend, le demandeur est bien arrivé au sommet de sa classe salariale au moment de sa retraite puisque son revenu pour l'année 2013 est égal au salaire maximum prévu pour le niveau 12. Il n'est ainsi pas relevant pour sa rémunération qu'il n'ait pas atteint l'échelon 26, soit le plus élevé possible puisque sa progression salariale aurait été bloquée dès l'année 2013 car il a atteint cette année-là, le salaire maximum prévu pour le niveau 12.

Il n'y a donc pas lieu de s'écarter de l'application de la formule qui ne conduit d'ailleurs pas à un résultat choquant.

IV. a) Le demandeur souhaite en second lieu obtenir une collocation au niveau 13, c'est-à-dire sans adjonction de la pénalité A au motif qu'il dispose d'une excellente formation professionnelle et de grandes compétences.

Le défendeur estime, quant à lui, que le demandeur n'a pas donné suite à la proposition unique qui avait été faite, le 16 mai 2012, aux enseignants de musique des gymnases vaudois de faire examiner leurs titres et acquis d'expérience afin d'obtenir, le cas échéant, une revalorisation salariale et ainsi qu'il ne peut pas en bénéficier postérieurement.

b) Il ressort des pièces au dossier, soit en particulier de la lettre du 16 mai 2012 cosignée par le Directeur [REDACTED], M. [REDACTED] et le Directeur général de la [REDACTED] et du Conservatoire de [REDACTED] M. [REDACTED] telle que reproduite sous chiffre 7 ci-dessus, qu'il s'agissait clairement d'une proposition unique faite aux professeurs de musique des

gymnases vaudois. Il y est d'ailleurs clairement exposé que « *le calendrier de la phase d'analyse du dossier et de définition du volume de formation attendu est par contre unique et ne sera pas reconduit ultérieurement* ». Ce caractère unique a d'ailleurs été confirmé par les deux témoins entendus en cours d'instruction.

c) En l'espèce, le demandeur a indiqué au Tribunal de céans n'avoir pas envoyé son dossier à la [REDACTED] car il avait déposé un recours contre sa classification devant le Tribunal de céans. Cet argument ne saurait être retenu car le demandeur ne pouvait considérer que la proposition qui lui avait été faite n'avait pas un caractère unique. De plus et contrairement à ce qu'il prétend, le demandeur ne pouvait considérer que son recours avait pour conséquence de geler sa situation. Cet argument est d'autant moins pertinent que le recours du demandeur n'a pas empêché son changement de classification du niveau 11 de la chaîne 145 au niveau 12A et ensuite au niveau 13A en application du cliquet. Le demandeur aurait, par ailleurs, pu se renseigner sur les conséquences éventuelles de l'absence de dépôt de son dossier dans le délai imparti auprès notamment de son autorité d'engagement ou même directement auprès de la [REDACTED]. De surcroît, il sied de rappeler que le Tribunal de céans n'est pas compétent pour reconnaître des titres académiques ou pédagogiques et jouit d'un pouvoir d'examen limité en matière de rémunération des fonctions. Le Tribunal de céans ne peut donc, au vu de ce qui précède, que regretter que le demandeur n'ait pas produit son dossier auprès de la [REDACTED] dans le délai qui lui avait été imparti car si tel avait été le cas, comme l'a confirmé le témoin [REDACTED], il aurait probablement été mis au bénéfice d'une revalorisation salariale au vu des titres dont il dispose. Cela étant, au vu du caractère collectif de la procédure particulière mise en place, le directeur de la [REDACTED] ne peut se prononcer a posteriori et sans l'avis de ses collègues experts de manière à lier le Tribunal. Le grief du demandeur doit, en conséquence, également être rejeté faute pour ce dernier de n'avoir pas agi dans le délai imparti.

V. Il convient encore d'examiner si la collocation du demandeur est conforme au principe d'égalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. (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. Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés en matière d'égalité de traitement dans l'enseignement. Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation préalable et les titres obtenus sont objectifs (ATF 123 I 1).

Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de

critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler également que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, il convient tout d'abord d'examiner si l'attribution de l'échelon 19 au demandeur au moment de la bascule est conforme au principe évoqué ci-dessus. En application de l'article 4 ANPS, la formule du calcul de l'échelon a été appliquée de manière identique à l'ensemble des collaborateurs de l'Etat de Vaud de sorte que le principe d'égalité de traitement n'a pas été violé sur ce point.

d) Il convient dans un second temps d'analyser la conformité de la pénalité A imposée au demandeur avec le principe précité. Le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de juger à plusieurs reprises, notamment dans son jugement du 21 février 2012, E./Etat de Vaud (TD09.005437) que le fait de traiter différemment des personnes ne bénéficiant pas du même niveau de formation académique n'était pas constitutif d'une inégalité de traitement. De surcroît et comme cela a été précisé de manière convaincante par le témoin [REDACTED], le demandeur a été traité de la même manière que les cinq autres enseignants de musique au gymnase n'ayant pas réagi dans le délai imparti à l'invitation qui leur avait été faite en mai 2012. Ces enseignants sont ainsi toujours colloqués aux niveaux 12A, respectivement 13A s'ils ont bénéficié du cliquet. Le Tribunal de céans aurait au contraire créé une inégalité de traitement par rapport aux enseignants précités s'il avait permis au demandeur de bénéficier de cette revalorisation salariale bien qu'il ait agi tardivement.

Au vu de ce qui précède des situations semblables ont été traitées de manière identique et des situations différentes de manière dissemblable, de sorte que le principe d'égalité de traitement n'a pas été violé. Ce grief doit en conséquence être écarté.

VI. a) Il convient encore d'examiner si la collocation du demandeur 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 maîtres d'enseignement postobligatoire ne bénéficiant pas du niveau de formation académique requis, tel le demandeur, se sont vu attribuer une pénalité A. Au regard des fonctions qui les entourent, le fait de savoir que ces derniers ont été colloqués aux niveaux 12A, respectivement 13A s'ils ont bénéficié du cliquet ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 13A de la chaîne 145 n'est certainement pas insoutenable dans le cadre de la grande marge de manoeuvre octroyée au défendeur en matière de rémunération des fonctions. Le Tribunal de céans ne saurait en conséquence retenir un tel grief.

VII. Au vu de ce qui précède, le demandeur doit être débouté de toutes ses conclusions.

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

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

- I. Les conclusions prises par le demandeur [REDACTED] contre le défendeur Etat de Vaud selon demande des 5 et 24 janvier 2009, telles que précisées lors de l'audience du 8 octobre 2013, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité;
- II. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens;
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :


Christine Sattiva Springs, v.p.

La greffière :


Sandy Gallay

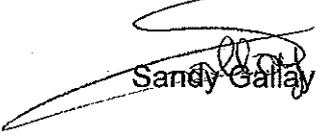
Du 12 novembre 2013

Les motifs du jugement rendu le 11 octobre 2013 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