

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 29 août 2013

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : Mmes Charif Feller et Bendani  
Greffier : M. Elsig

\*\*\*\*\*

**Art. 8 Cst. ; 23, 24 LPers-VD**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **Q.**\_\_\_\_\_, à Prilly, demandeur, contre le jugement rendu le 20 février 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant le recourant d'avec **ETAT DE VAUD**, à Lausanne, défendeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 20 février 2013, dont la motivation a été envoyée le 30 mai 2013 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a rejeté les conclusions du demandeur Q.\_\_\_\_\_ (I), rendu le jugement sans frais ni dépens (II) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

**1.** Par contrat du 3 mai 2005, le défendeur Etat de Vaud a engagé le demandeur Q.\_\_\_\_\_ en qualité de responsable régional des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (ci-après : PPLS) pour la région [...]. Le demandeur était colloqué en classes 25-29 et touchait un salaire annuel de 105'581 fr., treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 78 %, montant s'élevant au 1<sup>er</sup> décembre 2008 à 123'977 fr. pour un taux d'activité de 90 % (137'752 fr. pour une activité à 100 %).

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 oeuvre 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 collaborateurs afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

La fiche envoyée au demandeur l'informait qu'il était colloqué comme responsable régional des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) dans la chaîne 193 au niveau 13 et à l'échelon 19. Sa rétribution annuelle pour une activité à

90 % passait de 123'977 fr. à 124'215 fr., soit son salaire antérieur augmenté d'un rattrapage de 238 francs.

Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail, daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008 selon lequel sa nouvelle fonction était « responsable régional-e des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) », correspondant à la chaîne 193 de la grille de fonctions, niveau 13.

Le demandeur a pris sa retraite le [...].

**2.** Le 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 dix-sept 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 dix-sept 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 dix huit niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Il ressort du descriptif des fonctions de la chaîne 193 intitulée « Conseil en orientation et psychologie - Conduite de domaine » que, s'agissant du critère des compétences professionnelles, les niveaux 13 et 14 exigent tous deux une formation initiale de niveau master, le niveau 13 exigeant en outre une formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401-600 h), alors que le niveau 14 exige une formation complémentaire de plus de 70 semaines (plus de 800 h). Le niveau 13 exige un *savoir-faire approfondi* assigné à un très large domaine d'activité - alors que le niveau 14 exige un *savoir-faire expert* dans ce domaine - et des connaissances approfondies des processus et/ou de la structure de *plusieurs services ou départements*, alors que le niveau 14 exige de telles connaissances que *d'un service*.

En ce qui concerne le critère des compétences personnelles, le niveau 13 requiert une marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux avec une *grande indépendance* dans l'organisation et *d'assez fortes répercussions* (sociales, culturelles, économiques et/ou sur autrui) des décisions prises, alors que le niveau 14 requiert une *assez grande indépendance* dans l'organisation et de *fortes répercussions* des décisions prises. Le niveau 13 se caractérise par des tâches et des situations d'une très grande diversité, *assez souvent nouvelles ou inconnues* et se succédant à une fréquence assez faible, alors que, pour le niveau 14, les tâches sont *souvent nouvelles ou inconnues*.

Pour ce qui est du critère des compétences sociales, le niveau 13 implique des messages *assez complexes*, diffusés sous plusieurs formes de communication, faisant appel à des savoirs *différents*, avec une difficulté de transmission *moyenne* et destinée à de grands groupes, alors

que le niveau 14 implique des messages *très complexes*, des savoirs *très différents* et des difficultés de transmission *très grandes*. Le niveau 13 implique en outre la résolution de travaux et/ou de problèmes complexes, au sein de grands groupes ayant des intérêts et/ou des objectifs *assez similaires*, alors que, pour le niveau 14, ces intérêts et/ou objectifs sont *divergents*.

S'agissant du critère de la conduite, le niveau 13 se caractérise par le fait que celle-ci s'exerce à un niveau hiérarchique *inférieur et largement opérationnel*, sur un groupe *moyen* de personnes représentant une *faible* diversité de fonctions, alors que le niveau 14 se caractérise par un niveau hiérarchique *intermédiaire et largement stratégique* avec une conduite d'un *petit* groupe de personnes, représentant une *très faible* diversité de fonctions. Le niveau 13 implique en outre une activité de conseil à des niveaux *simples et opérationnel*, s'adressant à *un petit groupe* et rarement exercée, alors que pour le niveau 14 les niveaux sont *souvent complexes et stratégiques* et les conseils s'adressent à *une division*.

Enfin, en ce qui concerne le critère des sollicitations, les deux niveaux impliquent des sollicitations psychiques assez fortes et assez fréquentes.

La fiche d'emploi type n° 3405 relative à la fonction de responsable régional PPLS indique, sous la rubrique « mission » que le collaborateur entrant dans cette catégorie est responsable des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire fournies par les équipes d'établissements de l'ensemble d'une région scolaire. Il dirige le personnel PPLS et celui de la plate-forme administrative et financière. Il gère et organise l'entité régionale en collaboration avec les milieux concernés.

Ses activités essentielles se répartissent en trois domaines : les prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire PPLS (mise en œuvre de ces prestations, organisation des

réponses aux demandes des enseignants, des directions et des autres partenaires de l'école afin de favoriser la compréhension de la situation d'enfants et l'analyse de leur propre rôle, proposition d'engagement, en lien avec le collège de coordination, des collaborateurs et collaboratrices PPLS, soutien et encouragement desdits collaborateurs dans leur travail et leurs projets, contrôle du respect du cadre des interventions, évaluation des prestations, des collaborations et des moyens, vérification de leur adéquation avec les besoins des enfants, des familles et des établissements scolaires, information des parents sur les prestations PPLS et leurs modalités d'accès, information de tous les milieux concernés de la région sur les prestations, leur accès, la structure et le fonctionnement de l'organisation) ; la gestion et l'organisation régionale (direction du personnel qui assure les prestations PPLS de la région, proposition d'engagement du personnel administratif, mise en place et soutien à l'évolution des tableaux de bord des prestations PPLS, vérification par le suivi régulier des comptes de l'état des finances et de la comptabilité, y compris les produits de l'assurance-invalidité, réception et traitement des demandes de stages) ; la collaboration et la coordination internes et externes (organisation des échanges d'informations, développement de la communication et de l'esprit de collaboration entre les professionnels PPLS et leurs partenaires, mise en œuvre d'une réflexion interdisciplinaire régulière incluant les actions de prévention et de débriefing, coordination des liens avec les directions d'établissements scolaires et prise en charge des tâches fixées par le règlement, établissement de liens, d'entente avec le collège de coordination, avec les communes ou les associations de communes, collaboration avec les organismes partenaires ou ressources [secteurs médical, social, éducatif, enseignement spécialisé, Office des écoles en santé, Service de protection de la jeunesse, Office de la santé publique, associations...], maintien, dans le cadre cantonal, des liens utiles avec les lieux de formation des professionnels).

La rubrique « Contexte » de la fiche indique que le cadre de cette activité est fixé par l'art. 46 de la loi scolaire, son règlement d'application, par la loi sur l'enseignement spécialisé et par les dispositions de la réglementation de l'assurance-invalidité relatives aux

mesures pédago-thérapeutiques. Le responsable régional des prestations PPLS doit connaître le système scolaire, l'administration cantonale, l'assurance-invalidité, les bases juridiques PPLS, les milieux médical et social, ainsi que ceux de l'enseignement spécialisé et des associations.

Le cahier des charges du demandeur, établi le 1<sup>er</sup> janvier 2008 reprend en les développant les éléments ci-dessus de la fiche d'emploi type.

Entendue comme témoin, Z.\_\_\_\_\_, cheffe de l'Office de psychologie scolaire et supérieure hiérarchique directe du demandeur, a notamment précisé qu'elle donnait de par sa fonction des lignes directrices aux responsables PPLS et que la mise en œuvre de ces lignes directrices en adéquation avec le contexte spécifique relevait de l'appréciation de ces responsables. Les régions PPLS comportaient, outre un responsable par région, des chefs d'équipes subordonnés au responsable PPLS, les premiers étant membres et leaders de l'équipe, tandis que les derniers n'en faisaient pas partie et étaient là pour piloter le travail des collaborateurs. La région administrée par le demandeur est composée de cinq équipes d'une douzaine de personnes chacune et de cinq chefs d'équipe. Deux mille quatre cents enfants sont en contact avec la structure, dont mille deux cents font effectivement l'objet d'un suivi, ce qui correspond aux proportions régionales.

**3.** La fiche d'emploi type relative à la fonction de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire indique, sous la rubrique « mission » que le collaborateur entrant dans cette fonction dirige son établissement et est à ce titre responsable de la bonne marche de celui-ci, ainsi que de la mise en œuvre des politiques cantonales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il contribue à la mise en œuvre et au fonctionnement de l'organisation de coordination régionale décidée par les autorités compétentes. Il organise et dirige le Conseil de direction d'établissement.

Ses activités essentielles se divisent en cinq domaines : domaine général (veille sur le respect des dispositions légales et réglementaires par tous les acteurs, élargissement de son horizon professionnel par une formation continue, collaboration sur requête à l'élaboration de la politique générale de l'école, défense et promotion de l'image de l'institution scolaire) ; domaine pédagogique (organisation et coordination des activités pédagogiques et évaluation de celles-ci avec les acteurs concernés à l'interne et à l'externe, promotion au sein de l'établissement d'une attitude visant à la réussite et à l'intégration des élèves et mise en œuvre des moyens adéquats pour y parvenir, encouragement des activités de formation continue des enseignants et favorisation d'une culture de collaboration et d'échange, instigation, encouragement et développement du travail d'équipe comme source de professionnalisation), domaine organisationnel (structuration de l'établissement et répartition des tâches pédagogiques et administratives, développement des outils de pilotage et de gestion de la qualité de l'établissement, structuration des activités administratives au sein de l'établissement et veille sur le suivi des relations administratives internes et externes, collaboration avec les autorités compétentes à la gestion des activités parascolaires et périscolaires, favorisation des relations avec les acteurs de la vie locale [autorités, parents, associations, etc.], favorisation et coordination de l'activité des membres de l'équipe pluridisciplinaire) ; domaine financier (organisation des activités financières et comptables de l'établissement, proposition et exploitation du budget de l'établissement, gestion des ressources allouées à l'établissement et prise de la responsabilité de celle-ci) ; domaine des ressources humaines (gestion des ressources humaines de l'établissement, coordination et soutien de l'activité des collaborateurs du Conseil de direction au plan pédagogique, organisationnel et de la gestion des ressources humaines, mobilisation, animation et soutien des équipes pédagogiques, soutien individualisé ou collectif aux enseignants et aux collaborateurs, mise en œuvre de l'objectif de développement professionnel de l'ensemble des collaborateurs, préservation de la protection de la personnalité des collaborateurs, le cas échéant, gestion des conflits impliquant le

personnel, exercice et développement de la communication avec les acteurs internes et externes).

La rubrique « Contexte » de la fiche indique, pour la gestion de l'école, le développement de rôles intégrant plus fortement les dimensions en relation avec les ressources humaines, la pédagogie et le socio-éducatif, la redéfinition des rôles dévolus aux communes et au canton dans le champ scolaire [EtaCom], la redéfinition des rôles d'encadrement dans l'école obligatoire et la volonté du département de remettre à la ligne hiérarchique des responsabilités actuellement diffuses dans le système. Le cadre légal est défini par la loi scolaire du 12 juin 1984 et la loi sur la Haute école pédagogique du 8 mars 2000.

Il ressort du descriptif des fonctions de la chaîne 147 intitulée « Enseignement - Direction d'établissement scolaire » (pièce n° 15 du bordereau du défendeur du 5 février 2013) que, s'agissant du critère des compétences professionnelles, le niveau 14 exige une formation initiale de niveau master, ainsi qu'une formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401 à 600 h), un savoir-faire approfondi assigné à un très large domaine d'activité et des connaissances approfondies des processus et/ou de la structure d'un service.

En ce qui concerne le critère des compétences personnelles, le niveau 14 implique une marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux avec une grande indépendance dans l'organisation et de fortes répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises, ainsi que des tâches et situations d'une grande diversité, assez souvent nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence assez élevée.

Pour ce qui est du critère des compétences sociales, le niveau 14 implique des messages très complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission moyenne et destinés à de très grands groupes,

ainsi que la résolution de problèmes exigeants, au sein de grands groupes ayant des intérêts et/ou des objectifs souvent divergents.

S'agissant du critère de la conduite, le niveau 14 requiert la conduite d'un groupe moyen de personnes représentant une faible diversité de fonctions à un niveau hiérarchique intermédiaire et très largement (sic), ainsi qu'une activité de conseil à des niveaux souvent complexes et stratégique s'adressant à un service et rarement exercée.

Enfin, en ce qui concerne le critère des sollicitations, le niveau 14 implique des sollicitations psychiques assez fortes et assez rares, ainsi qu'un temps de travail portant à la vie privée un préjudice très faible qui se manifeste assez fréquemment par des absences, cumulées, très brèves.

Entendu comme témoin, P.\_\_\_\_\_, responsable du domaine de classification des fonctions du Service du personnel de l'Etat de Vaud a expliqué que la différence de collocation entre les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire, colloqués majoritairement au niveau 15, et au niveau 14 si l'établissement avait moins de mille élèves, et les responsables PPLS était due à la diversité des champs d'action et des responsabilités y découlant. Ainsi, les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire étaient responsables des champs pédagogiques, des ressources humaines, financières et de l'organisation de leur établissement. La diversité des fonctions au sein d'un établissement était, en conséquence, certainement plus élargie que pour un responsable régional PPLS. Il y aurait en outre pour les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire une exposition médiatique plus importante. En résumé, le témoin a indiqué que le responsable régional PPLS agissait quelque part plus comme un spécialiste, un coordinateur, mais moins comme un manager en comparaison avec un directeur d'établissement d'enseignement obligatoire.

Le témoin B.\_\_\_\_\_, directeur d'un établissement scolaire et auparavant responsable du Bureau cantonal des prestations

psychopédagogiques scolaires, devenu par la suite Office de psychologie scolaire, a déclaré que tant le poste de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire que celui de responsable régional PPLS avaient trait à la gestion de personnel et constituaient un travail de cadre de nature administrative. Ces deux fonctions consistaient dans la collaboration avec le secrétariat, dans des discussions avec les collaborateurs et dans l'organisation de séances entre les différentes fonctions. Un autre point commun était la nécessité de prendre du recul par rapport aux deux mondes de l'approche scolaire au sens étroit et celui de l'approche médicale. Les deux fonctions ont également les mêmes interlocuteurs au niveau des situations particulières, soit assistants sociaux, juges, éducateurs, etc. La situation est également analogue en cas d'engagement de personnel. Les entretiens sont effectués dans les deux fonctions par leur titulaire et les contrats signés respectivement par la Cheffe de l'Office de psychologie scolaire et par le Directeur général de l'enseignement obligatoire. Quant à l'organisation de leurs entités le témoin a indiqué que le responsable régional PPLS devait assurer une certaine cohérence des situations à suivre entre les trois professions qu'il supervisait et que, si le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire avait une organisation des classes plus compliquée à mettre en place, il bénéficiait en revanche de l'assistance des doyens.

En ce qui concerne les différences, le témoin B.\_\_\_\_\_ a expliqué que le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire était plus visible et exposé pour la population et au niveau politique que le responsable régional PPLS, que les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire avaient un volume de personnel à gérer plus important, qu'ils intervenaient en première ligne et qu'ils devaient être atteignables à tout moment, au contraire du responsable PPLS. Enfin s'il y avait un conflit avec les familles, il était plutôt rare que ce dernier intervienne, au contraire du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire.

4. La fiche emploi-type relative à la fonction de médiateur santé (pièce n° 11 du bordereau du défendeur du 5 février 2013) indique, sous la rubrique « mission », que le collaborateur exerçant cette fonction représente dans une situation conflictuelle une interface de dialogue entre les usagers et les professionnels de la santé ou des institutions sanitaires et traite toute plainte en relation avec les droits des patients. A ce titre, il s'entretient avec les plaignants, cherche des solutions, informe sur leurs droits, conseille ou réoriente et pratique des médiations.

Ses activités essentielles se divisent en quatre domaines : entretiens (conduite des entretiens dans des situations de face-à-face [accueil, auditions...], identification des problèmes spécifiques des parties et de leurs objectifs, information précisant les principes de la médiation et le rôle du médiateur, information des usagers et des professionnels de la santé sur les droits et les responsabilités, analyse des demandes [avec documentation au besoin] et évaluation de celles-ci au regard du cadre légal) ; gestion des conflits (organisation et conduite des séances de médiation, restauration d'une relation de confiance et d'écoute mutuelle entre les parties, conduite ou aide à la recherche de solutions et accompagnement à la conclusion d'accords de médiation ou aide à la conclusion d'un accord à l'amiable, selon les types de litiges, traitement, le cas échéant, des cas qui concernent un groupe de personnes et conduite de séances de médiation collective) ; conseil et orientation (information sur les droits des patients, sur les possibilités de saisir la Commission d'examen des plaintes ou toute autre instance, orientation vers d'autres instances [autres professionnels de la santé, Commission d'examen des plaintes), rédaction des rapports d'activité et élaboration de propositions d'améliorations des prestations au sein du système de santé) ; relations internes et externes (entretien des relations avec les institutions partenaires et développement d'un réseau de relations avec les professionnels de la santé, amélioration de la qualité des prestations sur la base d'une information complète sur la loi sur la santé publique, développement d'une formation et d'informations sur les droits des patients auprès des hôpitaux, cliniques, CMS, EMS, association, écoles,

communes, universités... et développement de supports d'information et de communication).

La rubrique « Contexte » de la fiche mentionne que l'accueil et la supervision de stagiaires du domaine de la médiation fait partie des tâches du médiateur et que, dans le cadre de l'analyse des plaintes et/ou des situations particulières, le médiateur peut être amené à se déplacer sur le terrain (visites, contacts avec les institutions, etc.).

Il ressort du descriptif des fonctions de la chaîne 362 intitulée « Gestion, conseil et contrôle - Profil expert » (pièce n° 14 du bordereau du défendeur du 5 février 2013) que, s'agissant du critère des compétences professionnelles, le niveau 14 (dans lequel est colloqué l'emploi type de médiateur santé) requiert une formation initiale de niveau master, ainsi qu'une formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401 - 600 heures), un savoir-faire expert assigné à un large domaine d'activité et des connaissances approfondies des processus et/ou de la structure de plusieurs services ou départements.

En ce qui concerne le critère des compétences personnelles, le niveau 14 implique une marge de manœuvre importante s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et de fortes répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises, ainsi que des tâches et situations d'une très grande diversité, souvent nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence assez élevée.

Pour ce qui est du critère des compétences sociales, le niveau 14 implique des messages très complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs très différents avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes, ainsi que la résolution de travaux et/ou de problèmes complexes, au sein de grands groupes ayant des intérêts et/ou des objectifs très divergents.

S'agissant du critère de conduite, le niveau 14 requiert la conduite dans le cadre d'un projet largement stratégique d'une à cinq personnes représentant une très faible diversité de métiers ou de rôles, ainsi qu'une activité de conseil à des niveaux extrêmement complexes et normatif, s'adressant à plusieurs départements et exercée la plupart du temps.

Enfin en ce qui concerne le critère des sollicitations, le niveau 14 implique des sollicitations psychiques très faibles et assez fréquentes, ainsi que des sollicitations sensorielles très faibles et très rares.

Le témoin L.\_\_\_\_\_, responsable régional PPLS de la région [...], a exercé en 2007 la fonction de médiateur au Bureau cantonal de médiation santé en tant que stagiaire pendant un mois et demi. Il a déclaré que le statut de médiateur n'était pas comparable avec celui de responsable PPLS, bien qu'il s'agisse dans les deux cas d'experts dans leur domaine. Ainsi l'environnement d'une médiation était toujours le même et il n'y avait pas d'obligation de résultat, de décision à prendre, d'arbitrage. En comparaison, le responsable régional PPLS prenait continuellement des décisions qui pouvaient être attaquées par les bénéficiaires. En outre, selon le témoin, le médiateur santé produit lui-même la prestation ou en co-médiation avec ses collègues, alors que le responsable régional PPLS assurait la gestion d'une équipe qui intervenait, elle, directement. Le témoin voyait enfin une troisième différence en ce sens que le médiateur santé intervenait dans son bureau et que la manière de produire la prestation était toujours la même, alors que le responsable régional PPLS devait négocier les bureaux PPLS avec les communes concernées et collaborer sans cesse avec des partenaires les plus divers (communes, directions d'établissements, SPJ, etc.). Au vu de ces différences, qui attestaient que la fonction de responsable régional PPLS était complexe et s'exerçait dans un environnement stressant nécessitant des dispositions particulières, le témoin a déclaré ne pas comprendre pourquoi la fonction de responsable régional PPLS était colloquée à un niveau inférieur à celui de médiateur santé.

**5.** Q.\_\_\_\_\_ a ouvert action le 6 mars 2009 devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale en concluant à ce qu'il soit colloqué au niveau 14.

A l'audience préliminaire du 28 février 2012, les parties sont convenues de suspendre la cause jusqu'à réception des déterminations quant à une éventuelle jonction de cause d'autres responsables régionaux PPLS ayant recours.

A la seconde audience préliminaire du 21 juin 2012 à laquelle ont participé le demandeur et les autres responsables régionaux PPLS ayant recours, le Président du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a suspendu, avec l'accord des parties, les causes relatives aux autres responsables régionaux PPLS jusqu'à droit connu dans l'affaire du demandeur.

Le tribunal a tenu trois audiences d'instruction et de jugement les 20 et 27 novembre 2012, ainsi que le 12 février 2013.

Lors de cette dernière audience, le demandeur a confirmé ses conclusions et le défendeur a conclu au rejet de celles-ci.

**6.** En droit, les premiers juges ont considéré que le défendeur avait correctement appliqué le droit cantonal en colloquant le demandeur au niveau 13, qu'il n'y avait pas d'inégalité de traitement entre le classement de ce dernier et celui des directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire et des directeurs d'établissement pénitentiaire et que la classification litigieuse ne procédait d'aucun arbitraire par rapport aux collègues du demandeur, en particulier sa supérieure hiérarchique, colloquée au niveau 15.

**B.** Q.\_\_\_\_\_ a recours contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens qu'il est colloqué au niveau 14 dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

L'intimé Etat de Vaud a conclu, avec dépens, au rejet du recours.

**En droit :**

**1. a)** La présente procédure a été ouverte en première instance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et concerne l'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers-VD; RSV 172.31), soit du droit public cantonal. Conformément à l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.01), qui déroge à la règle de l'art. 104 CDPJ, les voies de droit sont régies par l'ancien droit de procédure (CREC I 22 septembre 2011/247 c. 1 a; CREC I 29 août 2011/232).

**b)** Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 applicable en l'espèce, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : aLJT) s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, soit notamment les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 16 ad art. 46 aLJT, p. 319, et l'arrêt cité). Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire, contenues dans le Code de procédure civile vaudois, sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT).

Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD [Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966]) et le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD) sont ouverts.

Interjeté en temps utile, le recours est recevable.

**2.** Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 aLPers-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD).

Ainsi, la Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il a été complété sur la base du dossier.

**3. a)** Le recourant soutient qu'au regard du descriptif des fonctions de la chaîne 193, il devrait être colloqué au niveau 14. Il fait valoir à cet égard que les responsables régionaux PPLS gèrent dans leur secteur tout ce qui concerne les prestations en matière de psychologie, psychomotricité et logopédie et traitent avec beaucoup d'interlocuteurs différents, tels qu'enseignants, directeurs d'établissements scolaires, psychologues, logopédistes indépendants, enfants et parents. En outre, leurs missions découlent directement de la loi scolaire et de son règlement d'application. Leurs décisions sont susceptibles de recours judiciaire. Ils ont la charge de gérer le personnel de leur région (engagement,

licenciement, entretien d'appréciation). Ils organisent et gèrent leur entité sur le plan administratif et financier et coordonnent l'organisation des PPLS à l'interne et à l'externe avec un nombre considérable d'interlocuteurs. Il leur est en outre demandé d'avoir une vision stratégique des PPLS et ils s'occupent de tout ce qui concerne les prestations de logopédie. Le recourant relève que son champ d'activité comprenait douze établissements scolaires, soit douze mille élèves et près de quatre mille situations à gérer par an, et que son entité comptait septante collaborateurs.

**b)** Conformément à l'art. 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 d'un émolument (let. 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). Le Conseil d'Etat définit enfin les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). La jurisprudence a précisé à cet égard qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (CACI 22 mars 2013/166 c. 5e)

**c)** Les premiers juges ont considéré qu'au regard des critères de la chaîne 193, le recourant devait être colloqué au niveau 13. En effet, ses tâches étaient assez nouvelles, la reprise par les cantons de la logopédie indépendante ayant été prise en compte dans le cahier des charges dans sa version au 1<sup>er</sup> janvier 2008, et se succédaient à une fréquence moyenne puisqu'il évoluait dans le secteur d'activité précis des prestations PPLS, alors que le niveau 14 impliquait des tâches souvent nouvelles. De même, les messages qu'il diffusait avaient une difficulté de transmission assez grande et étaient destinés à des groupes de grandeur moyenne, soit les psychologues, les logopédistes et les psychothérapeutes

de sa région, ou un groupe plus restreint lorsqu'il devait régler les situations de tensions entre les professionnels et les parents ou les élèves bénéficiaires, alors que le niveau 14 impliquait des messages très complexes avec des difficultés de transmission très grandes. Enfin la conduite du poste du recourant était largement opérationnelle puisqu'il dépendait et était chargé de mettre en œuvre les lignes directrices décidées par la Cheffe de l'Office de psychologie scolaire, soit à un niveau hiérarchique inférieur, alors que le niveau 14 se caractérisait par une activité de niveau hiérarchique intermédiaire et largement stratégique.

On peut ajouter à ces considérations que les difficultés de transmission des messages n'est pas très grande comme l'exige le niveau 14, mais seulement moyenne, dès lors que les personnes avec lesquelles le recourant est amené à collaborer ont toutes une connaissance élevée du milieu scolaire, des appuis que l'on peut apporter aux enfants et des procédures y relatives. De ce fait, bien que les sujets à aborder ne soient pas de nature facile, les interlocuteurs du recourant sont des professionnels, qui disposent de connaissance, et qui poursuivent tous des intérêts et objectifs similaires, tous les intervenants oeuvrant dans l'intérêt de l'enfant, ce qui constitue une caractéristique du niveau 13, alors que le niveau 14 implique des intérêts et objectifs divergents. De même, les décisions prises par le responsable régional PPLS n'ont que des répercussions assez fortes dans la mesure où elles ne touchent qu'un nombre limité de personnes alors que le niveau 14 implique des décisions ayant de fortes répercussions.

Les arguments du recourant ne permettent pas de renverser cette appréciation. L'étendue du domaine d'action du responsable régional PPLS, le nombre important et la variété d'interlocuteurs aboutit à la collocation au niveau 13, qui prévoit sous le critère de la conduite que celle-ci s'exerce sur un groupe moyen de personnes représentant une faible diversité de fonctions, alors que le niveau 14 se caractérise par une conduite d'un petit groupe de personnes représentant une très faible diversité de fonctions. Le fait que la mission du responsable régional PPLS découle de la loi scolaire et de son règlement d'application et que ses

décisions sont susceptibles de recours judiciaire n'apparaissent pas déterminants dans la classification litigieuse dès lors qu'ils ne font l'objet d'aucun critère du descriptif de fonction. Quant au fait que le responsable régional PPLS gère le personnel, l'administration et les finances de son entité, il n'apparaît pas déterminant, le niveau 13 impliquant une grande indépendance dans l'organisation alors que le niveau 14 se caractérise par une assez grande indépendance. De même, le nombre de collaborateurs de l'entité gérée par le recourant, au demeurant non établie - le recourant alléguant avoir dirigé environ septante collaborateurs alors que l'intimé ne reconnaît que 38.55 ETP -, et le nombre de cas traités n'apparaissent pas pertinents, la différence entre les niveaux 13 et 14 ne reposant pas de manière prépondérante sur des critères quantitatifs. Enfin, le recourant ne rattache son allégation selon laquelle il est demandé au responsable régional PPLS une vision stratégique à aucune des activités essentielles de la fiche d'emploi type, qui apparaissent très largement opérationnelles au sens de ce qui caractérise le niveau 13.

**4. a)** Le recourant soutient que sa collocation au niveau 13 constitue une inégalité de traitement par rapport aux directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire, colloqués dans leur grande majorité au niveau 15. Il expose que les deux fonctions impliquent la gestion d'une entité, les contacts avec les mêmes interlocuteurs, la même responsabilité du personnel et que les deux fonctions sont traitées sur un pied d'égalité par l'art. 68 de la loi scolaire, puisqu'elles forment ensemble un collège de coordination. Il fait valoir que, si les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire ont une plus grande visibilité, les responsables régionaux PPLS ont un nombre plus important d'interlocuteurs à gérer et une variété plus importante d'activités.

Le recourant voit également une inégalité de traitement dans le fait que le médiateur santé est colloqué au niveau 14, alors qu'il est ressorti de l'instruction que cette fonction est moins exigeante que celle de responsable PPLS.

**b)** De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit, mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être 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 les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations. Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent. L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit

cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale. En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenables (TF 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4 ; TF 8C\_991/2010 du 28 juin 2011 et réf. citées).

**c)** En l'espèce, selon la rubrique « mission » des fiches d'emploi type, le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire dirige son établissement et est à ce titre responsable de la bonne marche de celui-ci, ainsi que de la mise en œuvre des politiques cantonales dans les domaines pédagogique, organisationnel, financier et des ressources humaines. Il contribue à la mise en œuvre et au fonctionnement de l'organisation de coordination régionale décidées par les autorités compétentes. Il organise et dirige le Conseil de direction d'établissement. Le responsable régional PPLS est quant à lui responsable des prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire fournies par les équipes d'établissement de l'ensemble d'une région scolaire, dirige le personnel PPLS et celui de la plate-forme administrative et financière. Il gère et organise l'entité régionale en collaboration avec les milieux concernés. La comparaison des missions fait apparaître que celles du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire sont plus vastes.

La sphère d'activité du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire ne se limite pas en outre à un domaine spécifique, à savoir aux activités pédagogiques, mais concerne également les domaines socio-éducatif, politique, financier et de management. Cela ressort de la comparaison des fiches d'emploi type, qui définissent cinq domaines d'activité différents (général, pédagogique, organisationnel, financier, ressources humaines) pour le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, alors que le responsable PPLS n'a que trois domaines d'activités (prestations de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire PPLS, gestion et organisation régionale, collaboration et coordination internes et externes).

L'on observe également des différences significatives dans la comparaison des descriptifs de fonctions : en ce qui concerne le critère des compétences personnelles, les décisions du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire ont de fortes répercussions, alors que celles des décisions du responsable régional PPLS ne sont qu'assez fortes. En outre, si les tâches et situations du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire ne sont que d'une grande diversité alors qu'elle sont d'une très grande diversité pour le responsable régional PPLS, ces tâches et situations se succèdent à une fréquence assez élevée, alors que cette fréquence n'est qu'assez faible pour le responsable régional PPLS.

En ce qui concerne le critère des compétences sociales, le niveau du responsable régional PPLS implique des messages assez complexes, faisant appel à des savoirs différents destinée à de grands groupes, alors que celui du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire se caractérise par des messages très complexes faisant appel à des savoirs très différents et destinée à de très grands groupes. Quant à la résolution de travaux et/ou de problèmes, ceux du responsable régional PPLS sont certes complexes, alors que ceux du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire sont exigeants, mais ils ont trait à des groupes ayant des objectifs et des intérêts assez similaires, alors que les objectifs et intérêts de ces groupes pour le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire sont souvent divergents.

Pour ce qui est du critère de la conduite, le niveau hiérarchique du responsable régional PPLS est inférieur, élément attesté par le fait qu'il dépend hiérarchiquement d'un office, alors que celui du directeur d'établissement d'enseignement obligatoire est intermédiaire, élément attesté par le fait qu'il dépend directement de la Direction générale de l'enseignement. En outre l'activité de conseil du responsable régional PPLS s'exerce à des niveaux simples et opérationnels, alors que ces niveaux sont souvent complexes et stratégiques pour le directeur d'établissement d'enseignement obligatoire.

Enfin, il ressort des témoignages que les directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire ont une plus grande population à gérer, doivent être joignables constamment et sont en première ligne dans un grand nombre de situations, étant plus exposés médiatiquement au sein des communes, et que le responsable régional PPLS agit plus comme un spécialiste, un coordinateur et moins comme un manager en comparaison avec un directeur d'établissement d'enseignement obligatoire.

Il n'y a dès lors pas d'inégalité de traitement dans le fait que les responsables régionaux PPLS soient colloqués au niveau 13 en comparaison avec la classification des directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire, que ceux-ci soient colloqué au niveau 14 ou 15 si l'établissement compte plus de mille élèves.

**d)** En ce qui concerne la comparaison avec la fonction de médiateur santé, il convient de relativiser les déclarations du témoin L. \_\_\_\_\_ dès lors qu'il n'a effectué qu'un stage d'un mois et demi en tant que médiateur. En effet ce témoignage occulte le domaine de conseil et d'orientation, qui selon la fiche d'emploi type de médiateur santé implique notamment l'élaboration de propositions d'améliorations des prestations au sein du système de santé et tout le domaine des relations internes et externes, soit l'entretien des relations avec les institutions partenaires, le développement d'un réseau de relations avec les professionnels de la santé, l'amélioration de la qualité des prestations sur la base d'une information complète sur la loi sur la santé publique, le développement d'une formation et d'informations sur les droits des patients auprès des hôpitaux, cliniques, CMS, EMS, associations, écoles, communes, universités etc. et le développement de supports d'information et de communication.

En outre, la fiche d'emploi type du médiateur santé indique, sous la rubrique « mission » que celui-ci représente, dans une situation conflictuelle une interface de dialogue entre les usagers et les professionnels de la santé ou des institutions sanitaires et traite toute

plainte en relation avec les droits des patients. A ce titre, il s'entretient avec les plaignants, cherche des solutions, informe sur leurs droits, conseille ou réoriente et pratique des médiations.

La comparaison des descriptions de fonctions fait apparaître que, pour ce qui est du critère des compétences personnelles, le niveau de médiateur santé implique de fortes répercussions des décisions prises et des tâches et situations souvent nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence assez élevée, alors que les répercussions des décisions prises par le responsable régional PPLS ne sont qu'assez fortes et les tâches et situations qu'assez souvent nouvelles ou inconnues et ne se succèdent qu'à une fréquence assez faible.

En ce qui concerne le critère des compétences sociales, le niveau du responsable régional PPLS implique des messages assez complexes, faisant appel à des savoirs différents avec une difficulté de transmission moyenne, alors que le niveau du médiateur santé se caractérise par des messages très complexes, faisant appel à des savoirs très différents avec une difficulté de transmission très grande. De même, le responsable PPLS résout des travaux et/ou de problèmes au sein de grands groupes ayant des intérêts ou objectifs similaires, alors que la résolution de travaux et/ou de problèmes du médiateur santé s'exerce sur de grands groupes ayant des intérêts ou objectifs très divergents.

S'agissant du critère de la conduite, le niveau du médiateur santé requiert la conduite dans le cadre d'un projet largement stratégique d'une à cinq personnes, alors que celui du responsable régional PPLS implique la conduite à un niveau inférieur et largement opérationnel d'un groupe moyen de personnes, étant précisé que le système de classification met l'accent sur le niveau (opérationnel ou stratégique) où s'exerce la conduite et non sur le nombre de personnes dirigées. Quant à l'activité de conseil du responsable régional PPLS, elle s'exerce à des niveaux simples et opérationnel, s'adresse à un petit groupe et est rarement exercée, alors que celles du médiateur santé s'exerce à des

niveaux extrêmement complexes et normatif, s'adresse à plusieurs départements et est exercée la plupart du temps.

Il y a enfin lieu de relever qu'un seul médiateur santé intervient sur l'ensemble du canton et que, contrairement au responsable régional PPLS, il n'a pas à rendre de compte à une instance supérieure. Il travaille en outre seul dans un environnement sensible et conflictuel et doit faire face à de multiples attentes et intérêts divergents.

Au vu des de ces éléments, il y a lieu de considérer qu'il n'y a pas violation du principe de l'égalité de traitement entre la collocation de la fonction de responsable régional PPLS et celle de médiateur santé.

**5.** Pour le surplus les considérations des premiers juges, complètes et convaincantes peuvent être confirmées.

**6.** En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance à l'intimé, dès lors qu'il n'a pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel (art. 91 let. c CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LTJ ; Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>e</sup> éd., 2002 n. 1 ad art. 91 CPC, p. 169).

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il est statué sans frais ni dépens.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 29 août 2013

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit  
aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis  
clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Patrick Mangold (pour Q. \_\_\_\_\_),
- Service du personnel de l'Etat de Vaud.

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 2'132 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des articles 82 et suivants de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110) dans la mesure ou en matière de rapport de service, la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des articles 113 et suivants LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1<sup>er</sup> LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

Le greffier :