

SVMEP Gazette

Syndicat vaudois des maître-sse-s de l'enseignement professionnel

Case postale 1397, 1001 Lausanne

Parution irrégulière

Avril 2006

ChargéEs de cours de toutes les écoles contactez-nous !

2006 aurait dû être l'année de la régularisation des statuts des enseignantEs de la formation professionnelle. En effet, à la fin du mois de décembre, notre syndicat a négocié l'application de la Lpers dans notre secteur (voir page 2). Les dispositions de la Lpers devaient permettre de mettre définitivement fin aux pratiques de précarisation d'une partie des enseignantEs du secteur professionnel. La DGEP, anciennement le SFP, a utilisé pendant de nombreuses années la possibilité d'engager des enseignantEs comme chargéEs de cours. C'est le statut le plus précaire de l'enseignement professionnel. Aujourd'hui, la DGEP prétend que la situation s'est normalisée. Cela n'est pas sûr.

Il est à remarquer que le statut de chargéE de cours n'a jamais été autant utilisé que dans la formation professionnelle vaudoise. Le flou juridique de la loi cantonale sur la formation professionnelle permettait d'engager sous ce statut n'importe quelle personne. Il suffit qu'elle travaille à temps partiel, indépendamment du type de cours qu'elle dispense. Pour preuve, en 2002, il y avait 863 chargéEs de cours dans l'enseignement professionnel vaudois employéEs par le DFJ (sources : rapport annuel 2002 de la formation professionnelle, SFP). Soit 44 % des enseignantEs. Il n'y avait que 509 enseignantEs titulaires, seul statut garantissant un emploi stable au-delà de l'année scolaire en cours. Actuellement, dans les autres ordres d'enseignement, unE chargéE de cours ne peut dispenser que des cours hors grille horaire. Cela limite très fortement le recours à cette catégorie.

Avant l'entrée en vigueur de la Lpers, dans l'enseignement professionnel, tout enseignantE à moins de 10 périodes par semaine avait le statut de chargéEs de cours. Il était donc fréquent que des personnes dispensant le même enseignement aient un statut différent : chargéEs de cours payéEs à l'heure effective de travail ou bien temporaires payéEs au mois. Les chargéEs de cours, au regard de la loi, ne bénéficiaient pas des mêmes mécanismes salariaux que les enseignantEs temporaires, puisque que ce sont les départements qui fixaient la rémunération. C'est d'ailleurs toujours le cas. Elles/ils n'avaient et n'ont pas les mêmes garanties sur le terrain des assurances sociales et du paiement de salaire en cas de maladie. Deux personnes enseignant les mêmes branches et avec le même curriculum pouvaient percevoir une rémunération différente. C'est du dumping salarial.

Le DFJ a certes régularisé un certain nombre de personnes. En 2005, le nombre de chargéEs de cours était de 293, ce qui représente encore 25 % du personnel enseignant SFP (sources : rapport annuel 2005 de la formation professionnelle, SFP). Evidemment, nous n'avons pas pu vérifier les critères qui s'appliquent. La DGEP, qui intègre l'ancien SFP devenu DFPV, se contente de nous affirmer qu'il n'y a plus de "fausses/faux" chargéEs de cours. Ce sont des personnes qui ne répondent ni aux critères de la loi fédérale, ni à ceux que nous avons négociés avec la Cheffe de Département à la fin de l'année 2005. La proportion de chargéEs de cours varie fortement selon les écoles. On en trouve 72 % à l'ESSanté, 38 % au CEPMP, 35 % à l'ERACOM et 34 % à l'ETVJ, alors qu'il n'y en a que 12 % au CPNV, 7 % à l'ETML et 6 % à l'ECL. Le type d'école, formation duale ou à plein temps, ne peut expliquer à lui seul une telle différence,

car les écoles qui forment des élèves à plein temps n'ont pas toutes des taux bas de chargéEs de cours. La DGEP devra nous répondre sur cette situation.

A l'issue de la négociation de l'application de la Lpers à l'enseignement professionnel, nous avons obtenu que seul soit considérée comme chargée de cours une personne dispensant un enseignement spécialisé dans le domaine des connaissances professionnelles. Cet enseignement ne peut déboucher sur un taux d'activité supérieur à 8 périodes (nous avons proposé 7 périodes). Donc tous les cours dispensés par les chargéEs de cours doivent être autres que ceux dispensés par les enseignantEs temporaires ou titulaires. Sinon, cela ne serait plus de l'enseignement spécialisé. Il n'est pas non plus possible de "saucissonner" des postes par tranches de 8 périodes pour les distribuer à des chargéEs de cours.

A cela s'ajoutent les dispositions de la loi fédérale qui obligent les chargéEs de cours à avoir une activité principale en lien direct avec leur enseignement. Donc, il n'est pas possible qu'en dehors de l'enseignement unE chargéE de cours soit au chômage, sans activité ou encore occupe une fonction sans relation avec ses cours.

En revanche, nous n'avons pas obtenu que le traitement relève de la grille salariale, comme les autres enseignantEs. C'est donc les différents départements qui continueront à fixer - on ne sait pas comment ni sur quels critères - les rétributions des chargéEs de cours. Pas besoin de préciser qu'elles seront certainement inférieures à celles des enseignantEs temporaires sans formation pédagogique. A part l'indexation, il n'y aura certainement pas de progression salariale.

Evidemment, la tentation est grande de ne pas accorder le statut d'enseignantEs aux chargéEs de cours, car cela coûte moins cher. On n'est pas obligé de les rétribuer si les cours tombent, de payer les jours de maladie, d'assurer un nombre hebdomadaire d'heures d'enseignement, de leur assurer une formation pédagogique complète. Bref, chargéEs de cours, c'est plus flexible, cela bouche les trous, donc c'est mieux pour les directions et la DGEP. Le syndicat ne fait pas de procès d'intention. Depuis que nous avons finalisé la négociation, plusieurs chargéEs de cours nous ont contacté pour se renseigner sur leur situation professionnelle.

(==>)

C'est sans grande surprise que nous avons constaté que ces personnes ne remplissaient pas les critères de chargéEs de cours, soit parce que les branches qu'elles/ils enseignent ne sont pas des branches spécialisées (d'autres enseignantEs titulaires dans la même école enseignent les mêmes branches), soit parce qu'elles/ils n'ont pas d'activité principale en rapport direct avec leur enseignement, voire parfois n'en ont même pas. Ces collègues sont dans des situations très précaires et le statut qu'elles/ils ont ne leur convient pas.

Nous avons écrit à la Cheffe de département le 13 février. Elle nous a adressé un accusé de réception en nous indiquant qu'elle nous répondrait dans un proche avenir. Mi-avril, nous n'avions

toujours pas reçu de réponse. CertainEs collègues avec l'aide du SVMEP vont agir pour faire valoir leurs droits et obtenir un statut de maître-sse auxiliaire ou titulaire. Il existe encore de "fausses/faux" chargéEs de cours dans les écoles professionnelles. La situation ne s'améliorera pas toute seule. Pire encore, on a annoncé dans plusieurs écoles qu'il y aura moins d'heures d'enseignement l'année prochaine. Ces collègues trinqueront en premier si on ne se bat pas.

Si vous êtes chargéEs de cours et que vous estimez que votre statut n'est pas conforme, contactez-nous. Nous vous renseignerons volontiers sur la manière de faire valoir vos droits.

D'UN CÔTÉ IL Y A LA DGEP, DE L'AUTRE LA DGEP *et ce n'est pas la même chose*

52 postes ont été mis au concours pour l'enseignement gymnasial; ils ont été publiés sur le site du DFJ. Il s'agit d'une première série, d'autres suivront. Le processus d'engagement a été centralisé, ce qui permet une plus grande transparence. Les directions pourront toujours choisir, mais la DGEP vérifie la validité des candidatures (titres et formation pédagogique) avant de les transmettre aux directions concernées. Beaucoup de nos collègues de l'enseignement professionnel ont d'ailleurs postulé et nous leur souhaitons bonne chance.

L'inverse ne risque pas de se produire. Pas uniquement parce que les conditions de travail sont moins bonnes dans notre secteur, mais tout simplement parce qu'il n'y a pas de mise au concours des postes vacants dans l'enseignement professionnel (en tout cas, on n'a rien vu). Il s'agit peut-être d'une mesure protectionniste bienveillante de la DGEP. A moins que, comme d'habitude, on engage dans l'urgence des gens à la fin août. Peut-être, des personnes expérimentées et formées, perdront leur travail dans certaines écoles, tandis qu'on engagera d'autres personnes, non formées, et avec moins d'expérience, dans d'autres établissements. A la DGEP, tout est possible, le pire comme le moins bon.

Négociation Lpers, cela valait la peine d'insister !

Il a fallu menacer d'aller devant l'organe de conciliation et d'arbitrage pour obliger le Conseil d'Etat à revenir à la table de négociation pour l'application de Lpers au secteur de l'enseignement professionnel. Le 19 décembre 2005, nous avons mené le dernier round de négociation. Petit retour sur les résultats.

Il faut tout d'abord rappeler que l'entrée en vigueur de la Lpers nécessitait des modifications du règlement d'application de la loi cantonale sur la formation professionnelle. Un certain nombre de modifications étaient déjà entrées en vigueur à la suite de la négociation générale de l'application de la Lpers à l'ensemble des enseignantEs, mais il avait été décidé de négocier certains points particuliers pour notre secteur. Toute modification de type réglementaire qui concerne les conditions de travail doit faire l'objet de négociation. Le Conseil d'Etat avait donc l'obligation de négocier, mais il fallut quand même insister pour l'obliger à le faire. Nous avons obtenu des avancées.

Certes, les enjeux des modifications n'étaient pas majeurs, les sujets sensibles comme les 37,5 périodes, la rétribution des enseignantEs de maturité et la revalorisation salariale (24-28 pour toutes et tous) ne faisaient pas partie du contenu des négociations. Cependant, il y avait des enjeux non négligeables. Par exemple, le Conseil d'Etat désirait donner la possibilité aux directions de convoquer les enseignantEs la première semaine des

vacances pour des activités dans le cadre de l'établissement. Les maître-sse-s concernéEs auraient pu être convoquéEs, pour finaliser des travaux en rapport avec l'organisation de l'enseignement, dès que les besoins auraient été identifiés. En gros, tout le monde était de piquet la première semaine des vacances d'été ce qui portait à 8 le nombre de jours de convocations possibles durant les vacances d'été (5 au début et 3 à la fin). Finalement, le Conseil d'Etat a reculé. Il a retiré sa proposition. Seules les obligations et les demandes en relation avec le bouclage des dossiers d'examen et de promotion sont un motif de convocation durant la première semaine des vacances, ce qui n'arrive (pratiquement) jamais. En général tout est terminé avant la fin de l'année scolaire.

Puis, nous avons obtenu du Conseil d'Etat la possibilité pour les personnes qui remplissent les conditions de maître-sse-s spécialistes (selon la terminologie de la HEP) de faire leur formation pédagogique à l'ISPFP, tant qu'une formation en cours d'emploi n'est pas mise sur pied à la HEP. En clair, dès l'année scolaire prochaine, la DFPV permettra que les

personnes avec deux branches enseignables fassent, comme les autres, leur formation en cours d'emploi à l'ISPFP. Si certainEs collègues rencontrent des problèmes pour obtenir ce droit, il ne faut pas hésiter à nous contacter.

Nous avons aussi réussi à limiter l'utilisation du statut de chargéEs de cours et obtenu que celui-ci soit soumis à la Lpers (voir p. 1). Nous suivons l'affaire sur le terrain. Finalement, dans les cas d'enseignantEs travaillant dans plusieurs établissements, le Conseil d'Etat voulait donner la possibilité aux seules directions des écoles concernées de planifier les déplacements dans la même demi-journée. Nous avons obtenu que cela se fasse uniquement avec l'accord des enseignantEs.

En revanche, nous n'avons pas obtenu de pouvoir négocier les indemnités pour les expertises d'examens des enseignantEs. Les modalités seront réglées par une directive. Cependant, cette dernière devra être négociée. Ce n'est donc que partie remise.

37.5 suite

Petit rappel : 37.5 c'est le nombre de périodes hebdomadaires que doivent effectuer les enseignantEs des branches techniques appliquées. Le SVMEP avait transmis au Grand Conseil à fin 2004, une pétition signée par plus de mille personnes pour mettre fin à cette inégalité. La commission des pétitions du Grand Conseil avait reçu, le 25 février de cette année, une délégation composée de collègues de branches techniques appliquées et de membres du comité du SVMEP. En septembre, la commission des pétitions a présenté son rapport au Grand Conseil. Ce dernier a suivi le préavis de la commission, qui demandait la prise en compte de notre pétition et le renvoi au Conseil d'Etat pour étude. C'est une avancée importante. Le Conseil d'Etat sera obligé de répondre à nos revendications. Mais pour l'emporter, il faudra lutter encore. Nous ne pourrions compter que sur nous, car la direction de la formation professionnelle vaudoise (DFPV) ne nous soutient pas. Au contraire, elle nous méprise. Elle l'a prouvé lors de l'audition de la commission des pétitions.

Nous savions que nous n'avions pas l'appui des directions sur ce sujet et nous n'attendions pas grand chose de la DFPV. Cependant, nous ne pensions tout de même pas que cette dernière défendrait becs et ongles la situation actuelle. Avec mauvaise foi. Le rapport de la commission des pétitions est disponible sur notre site et nous y avons ajouté les débats tenus au Grand Conseil (texte provisoire). Nous vous invitons à lire ces documents, cela en vaut la peine. Pour justifier la différence entre l'enseignement des branches de théorie et celui des autres branches, le représentant de la DFPV a développé l'argumentation suivante.

1. La DFPV considère que la mission de la /du maître-esse de pratique (terme qu'elle est la seule à utiliser) est la même que celle de la /du maître-esse d'apprentissage. Transmettre son savoir-faire. Il n'y aurait donc pas de différence, les examens de CFC sont les mêmes pour touTEs les apprentiEs. Cet argument ne peut paraître pertinent qu'à des gens qui n'y connaissent rien. La DFPV a



omis de préciser deux ou trois choses évidentes. Tout d'abord, il n'y a aucun point commun entre une entreprise et une école. Dans une école de métiers, le nombre d'élèves par enseignantE n'est absolument pas limité. Par exemple, il n'est pas rare de voir une quinzaine d'élèves dans un garage d'école, pour unE voire deux enseignantEs. Cette situation n'est pas possible dans le dual. Il ne peut y avoir dans un garage autant d'apprentiEs pour une seule personne qualifiée.

Puis, contrairement au dual, le travail effectué dans une école n'est que fort rarement un travail de production, qui rapporte des bénéfices à l'entreprise. Les entreprises privées ne le toléreraient pas pour cause de concurrence déloyale. Est-il nécessaire de rappeler que le contrat d'apprentissage dual est un contrat de travail par lequel l'apprentiE se met au service d'unE patronNE en échange d'un salaire et d'une formation ? UnE apprentiE d'une école de métiers passe moins de temps dans les ateliers et les laboratoires de son établissement qu'unE apprentiE en dual dans son entreprise. Ceci est principalement dû, fort heureusement, aux vacances scolaires, à l'horaire journalier et aux activités spéciales dispensées dans les écoles. On estime à environ 30 % la différence de temps d'acquisition du savoir-faire. Il est donc évident, que pour arriver au même niveau de formation, l'école

de métiers a moins de temps et d'avantages d'élèves. La logique de formation est totalement différente. C'est d'ailleurs pour cela que contrairement à unE maître-esse d'apprentissage, l'enseignantE professionnelLE exerce un métier sur la base d'une formation pédagogique et des connaissances techniques. Enfin, il faut préciser que le dual n'arrive pas à former ses apprentiEs sans recourir aux cours interentreprises - qui prennent une place de plus en plus importante. Ce n'est pas le cas des écoles de métiers.

2. La DFPV affirme que dans les ateliers ou les laboratoires, on ne transmet qu'un savoir-faire manuel. Par exemple, elle prétend que dans un atelier de microtechnique unE apprentiE apprend à monter une machine et qu'il y a une dissociation entre pratique et théorie professionnelle. Ceci est une vieille conception qui considère comme plus noble la transmission des connaissances (théorie) que la transmission d'un savoir-faire (pratique). Evidemment, pour la DFPV jamais unE enseignantE dans un atelier ou un laboratoire n'a transmis des connaissances théoriques. C'est une vision élitiste et réactionnaire - qui a son pendant, celui de l'anti-

savoir universitaire, porté parfois par les mêmes personnes selon les circonstances. Tout ceci est faux. En effet, le DFJ reconnaît que les travaux pratiques de sciences au gymnase exigent la même préparation que l'enseignement des mathématiques. Dans les écoles primaires, l'enseignement des travaux manuels n'est pas "pénalisé" au niveau de la charge horaire par rapport à celui du français ou de la musique. La DFPV considère-t-elle la gymnastique comme la transmission d'un savoir-faire manuel ou comme une transmission globale de connaissances ?

3. La DFPV a articulé le coût si tous les enseignements passaient à 25 périodes par semaine. Selon elle, le passage de 55 minutes à 45 minutes générera un coût supplémentaire de l'ordre de 4 mio. Le problème, c'est que dans les écoles de métiers les périodes sont passées à 45 minutes depuis plusieurs années. Donc, à l'exception de quelques pauses techniques de 5 minutes qui ne sont pas prises dans les ateliers ou laboratoires, il n'y a plus de différence entre une période de théorie et une période de branche technique appliquée. La DFPV a donc fourni des informations inexactes à la commission des pétitions. De plus, il faut s'interroger sur la manière dont la DFPV a évalué les coûts du passage à 25 périodes. Elle articule un chiffre de 6 mio en faisant une simple règle de trois. A ce propos, la règle de trois est-elle un savoir-faire pratique ou une connaissance théorique ? A notre avis, les chiffres de la DFPV sont surévalués, car une partie des décharges accordées pour effectuer certaines tâches liées au fonctionnement des ateliers ou des laboratoires n'auraient plus raison d'être. Il faudrait une étude plus approfondie pour estimer le coût réel.

Pour conclure, vu le mépris affiché de la DFPV, il faudra se battre très fort pour obtenir les améliorations.

Un pas en avant... deux en arrière !

Si vous travaillez avec des classes de maturité professionnelle (MP), vous ne pouvez pas avoir échappé au déjà fameux *Aide-mémoire X* (prononcez « iks », car il n'est pas à mettre dans toutes les mains !). Comment pourrait-il en être autrement, quand on connaît le véritable parcours du combattant engendré par l'introduction de règles de qualification du corps enseignant dans les écoles de maturité professionnelle et le courrier plutôt désagréable envoyé dans les écoles de MP ?! Il fallait accepter de travailler PLUS pour gagner MOINS dans les classes MP vaudoises. Il faudra désormais remplir un tel nombre de conditions restrictives à l'engagement qu'il deviendra très rapidement impossible de trouver les enseignantEs disposant des bons titres pour enseigner la bonne branche au bon endroit ! Un rapide calcul montre, par exemple, que seuls 2 enseignants du canton de Vaud (dont un est bientôt à la retraite... !) disposent des titres nouvellement requis pour enseigner les mathématiques en MP. Ainsi, une formation complète d'ingénieurE EPF, ou un Proficiency complété de plusieurs années d'expérience dans les pays anglo-saxons, ne suffisent plus pour enseigner la physique ou l'anglais dans les classes MP...

Pour « bétonner l'affaire », un séminaire d'un jour consacré à cet *Aide-mémoire X* s'est tenu à Berne le 22 mars dernier sous l'égide de la CFMP. Face à l'avalanche de critiques inattendues venant des directeurs présents (les membres de la Commission vaudoise MP, qui avaient clairement montré leur opposition lors d'une séance en février, n'y étaient pas invités !), il a bien fallu revenir à la raison. Ainsi, après un grand pas en avant, il semble bien aujourd'hui que nos autorités soient prêtes à faire deux petits pas en arrière pour revenir à... Quoi ? A vrai dire, nous ne le savons pas encore, puisque les horaires 2006-2007 seront établis comme si de rien n'était. Mais attention, car le réveil en 2007 risque d'être douloureux, puisque des projets tels que le regroupement de toutes les classes MP sur un ou deux sites seulement (où seraient également regroupés touTEs les enseignantEs disposant des titres exigés), ou le transfert de certaines filières MP vers les gymnases, sont déjà à l'étude dans les services de la DGEP !

Pour tout savoir sur la CFMP et l'Aide-mémoire X : <http://www.bbt.admin.ch/berufsb/grund/berufmatur/f/ebmk.htm>.



PRIMO Il paraîtrait que Madame Lyon aurait déclaré devant quelques directrices/teurs qu'elle était très surprise de voir à quel point notre syndicat était virulent à l'égard des doyenNEs. Cela s'est évidemment répandu comme une traînée de poudre. Des enseignantEs occupant la fonction de doyenNE n'ont pas manqué de nous apostropher. Evidemment, nous n'avons jamais manifesté la moindre virulence envers les doyenNEs. Nous nous sommes demandéEs où ce que la Cheffe de département avait pu chercher cette idée ridicule. Une hypothèse : nous avons évoqué le problème des mesures DEF1 dans un article intitulé *Prendre les doyens pour des lanternes* (SVMEP gazette septembre 2005). Cet article dénonçait la manoeuvre du DFJ consistant à faire des économies sur le dos des doyenNEs. Certes, il contenait quelques propos ironiques. Mais c'était bien à l'égard du DFJ que nous étions virulentEs. L'usage du pouvoir empêcherait-il d'avoir du recul quand on lit ?

DEUXIO Il paraîtrait aussi que la DFPV a de plus en plus de peine à trouver des enseignantEs qualifiéEs pour les branches de maturité professionnelle. Jusqu'ici rien d'étonnant, c'est la loi du marché. Ce qui l'est plus, c'est que la DGEP aurait demandé à des directions de gymnases de fournir du personnel qualifié pour enseigner les branches de maturité dans certaines écoles professionnelles. Avec nos collègues de l'AVMG et de la SVMS (organisations affiliées à SUD dans les gymnases), nous attendons cela de pied ferme et on se réjouit de voir à quelles conditions ces personnes enseigneront dans les écoles professionnelles. Nous sommes prêtEs à bondir pour obtenir l'égalité de traitement.

TERTIO Il paraîtrait encore que des collègues en formation pédagogique à l'ISFPF en dernière année ont reçu comme information de la part de leur direction qu'elles/ils ne seront pas engagéEs l'année prochaine pour cause de baisse d'effectif et bourrage de classe. Evidemment, comme elles/ils sont en CDD, ces collègues n'ont pas, d'un point de vue formellement juridique, le droit au transfert garanti par la Lpers. Toutefois, ces enseignantEs auront terminé une formation pédagogique (prise en charge en partie par l'Etat). Si à la rentrée scolaire d'août de nouvelles personnes (sans formation) sont engagées alors que l'unE de nos collègues peuvent effectuer ces heures d'enseignement, cela risque de faire grand bruit. Nous agirons contre la DFPV.

QUARTO Il paraîtrait enfin que l'on élabore dans certains services et qu'on fait même signer dans certaines écoles, un cahier des charges pour les enseignantEs professionnelles. C'est irrecevable. Il ne peut pas exister de cahier des charges sans négociation préalable avec les syndicats. Dans l'enseignement cette négociation n'a pas eu lieu. Le document que le SFP avait tenté d'imposer, il y a bien des années, donc avant la Lpers, avait été refusé par notre syndicat. Cette négociation n'a jamais été conclue. Ce texte, oublié de touTEs, est un chiffon de papier sans valeur aucune. Vous pouvez le balancer dans le dessin de cette rubrique.

Dummst oder ...

beste Übersetzung ?!

Décidément, la « barrière de rösti » a encore de beaux jours devant elle ! En effet, depuis décembre 2005, les enseignantEs romandEs des écoles professionnelles disposent d'un nouvel exemple de la superbe ignorance dont leur langue (française) fait l'objet auprès des services de la Berne fédérale. Ainsi, on disait jusqu'alors que le contrat d'apprentissage pouvait être résilié si la/le maître-sse d'apprentissage n'avait pas les capacités et qualités nécessaires à la formation de l'apprentiE (CO art. 346). Désormais, plus de maître-sse ni d'apprentiE, mais une personne responsable de la formation qui doit donc avoir les capacités et qualités nécessaires pour... former la personne en formation ! Dummst ist es nicht möglich !

Pour tout savoir sur le CO (version 2005) : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html>.

**Vous avez des questions
contact : info@svmep.ch**

Récupérons nos salaires

l'Etat gagne une manche, mais pas la partie.

Le procès qui oppose au Conseil d'Etat un groupe d'irréductibles sudistes (dont la présidente de l'AVMG, les présidents de la SVMS et du SVMEP) qui conteste les baisses de salaires 2005-2007 est passionnant. Si la première manche a été perdue au TriPAC, la bataille juridique se poursuivra certainement jusqu'au Tribunal fédéral. Nous attendons pour l'heure les considérants du jugement rendu le 17 février. Au cœur du procès : 144 millions et la clarification de la nature de notre contrat de travail ... qui est selon l'Etat de Vaud un acte unilatéral (comme au temps de la nomination, mais sans ses garanties) et non pas un acte bilatéral relevant de la liberté contractuelle des deux parties. Tous les avantages pour l'employeur ! A suivre.