



**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION  
CANTONALE**

le 9 novembre 2012

dans la cause

**P. c/ ETAT DE VAUD**

**Recours DECFO SYSREM**

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 1<sup>er</sup> mars, 8 mai et 8 novembre 2012

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : Mme Gabrielle L'Eplattenier et M. Yves Noël

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 8 novembre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. P. (ci-après: le demandeur), né le \_\_\_\_\_, est un collaborateur de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) depuis 1985. Il exerce la fonction de centraliste huissier depuis 1988 et est actuellement employé à l'établissement pénitentiaire \_\_\_\_\_.

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

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que

signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Le demandeur n'a pas fourni au Tribunal de céans les fiches d'information précitées mais il ressort des pièces produites par le défendeur que le demandeur était colloqué en classes 15-17 en tant que surveillant spécialiste A au 30 novembre 2008, soit avant la bascule.

3. 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 fonction a été qualifiée d'«agent technique en milieu de détention», correspondant à la chaîne 111 de la grille des fonctions et à un niveau 8.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 15-17 et son revenu annuel, treizième salaire compris, s'élevait à fr. 90'040.-, pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 8, échelon 19 pour un revenu annuel, treizième salaire compris identique à celui indiqué précédemment.

En outre, le demandeur a bénéficié d'un rattrapage de fr. 843.- en 2008 et de fr. 524.- en 2009.

4. Dans le cadre du recours contre les avenants liés à l'introduction de DECFO, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 4 mars 2009, en concluant comme suit :

*1. ordonner les mesures d'instruction demandées ci-dessus.*

- II. *dire que l'emploi que je réalise effectivement ne correspond à aucun emploi répertorié dans le Répertoire des emplois et métiers du SPEV et qu'en tenant compte soit d'emplois identiques, équivalents ou proches y compris dans leurs conditions-cadres, soit de la notation d'autres emplois selon le document du SPEV « pondération appliquée », mon poste de travail doit bénéficier d'un (sic) réévaluation.*
- III. *en l'état de mes informations, les chefs d'ateliers, le chefs (sic) de cuisine et même les aides de cuisine au \_\_\_\_\_ sont colloqués en classe 9 ; j'estime réaliser un travail de valeur égale par rapport à celui de ces personnes ce que pourrait établir une évaluation comparative de leur profil de poste (j'ignore si ces personnes ont un cahier des charges individuel, selon les dispositions légales) et je demande donc ma collocation en niveau 9 par égalité de traitement,*
- IV. *dire que je me vois attribuer un montant mensuel brut dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et jusqu'à conclusion de cette cause. Ce montant correspond à la différence entre, d'une part, mon traitement au titre de DECFO-SYSREM, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008, et d'autre part le traitement qui me serait attribué si j'étais colloqué en niveau 9. Il faut ajouter à cela la part correspondante du différentiel entre le montant du treizième selon ma collocation DECFO-SYSREM en niveau 8, d'une part et le montant du treizième selon le niveau 9 revendiqué, et ce depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 jusqu'à la date de conclusion de cette cause;*
- V: *dire que je me vois délivrer un cahier des charges détaillé correspondant à mon nouvel emploi-type;*
- VI. *dire que je me vois remettre un certificat de travail détaillé des tâches effectuées à ce jour*
5. Le défendeur a produit le 28 février 2012 sous bordereau l'extrait du descriptif des fonctions de la chaîne 111 suivant :

## 111 Pénitencier - Encadrement de détenus

Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9
<b>I. COMPÉTENCES</b>	<b>I. COMPÉTENCES</b>	<b>I. COMPÉTENCES</b>
<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau CFC</li> <li>• Formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401-600 h)</li> <li>• <b>Savoir-faire spécialisé assigné à un domaine d'activité relativement étroit</b></li> <li>• <b>Connaissances moyennes des processus et/ou de la structure d'une division</b></li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marge de manœuvre assez limitée s'appuyant sur des instructions détaillées, avec une très faible indépendance dans l'organisation et de très faibles répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</b></li> <li>• <b>Tâches et/ou situations assez peu diversifiées, très rarement nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</b></li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Messages simples, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs identiques, avec une difficulté de transmission faible et destinés à de petits groupes</b></li> <li>• <b>Echange coordonné d'informations, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</b></li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un petit groupe représentant une faible diversité d'apprenants</b></li> </ul>	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• <b>Savoir-faire approfondi assigné à un domaine d'activité relativement large</b></li> <li>• Idem</li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions assez détaillées, avec une faible indépendance dans l'organisation et de très faibles répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</b></li> <li>• <b>Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, rarement nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</b></li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Messages simples, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs identiques, avec une difficulté de transmission assez faible et destinés à de petits groupes</b></li> <li>• <b>Résolution de problèmes assez simples, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</b></li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul>	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• <b>Connaissances approfondies des processus et/ou de la structure d'une division</b></li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives assez générales, avec une faible indépendance dans l'organisation et de très faibles répercussions (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</b></li> <li>• <b>Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence faible</b></li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission moyenne et destinés à de petits groupes</b></li> <li>• <b>Résolution de problèmes, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</b></li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul>
<b>II. SOLLICITATIONS</b>	<b>II. SOLLICITATIONS</b>	<b>II. SOLLICITATIONS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollicitations psychiques, fortes et assez fréquentes</li> <li>• Sollicitations physiques, très faibles et très peu fréquentes</li> <li>• Sollicitations sensorielles, très faibles et assez fréquentes</li> <li>• <b>Intensité négative de l'environnement, assez forte et fréquente</b></li> <li>• <b>Temps de travail portant à la vie privée un préjudice assez important qui se manifeste fréquemment par des absences, cumulées, longues</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• <b>Temps de travail portant à la vie privée un préjudice très faible qui se manifeste assez fréquemment par des absences, cumulées, assez longues</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• <b>Temps de travail portant à la vie privée un préjudice très faible qui se manifeste très rarement par des absences, cumulées, très brèves</b></li> </ul>
<b>Emplois-typés correspondants</b>	<b>Emplois-typés correspondants</b>	<b>Emplois-typés correspondants</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5101 Agent-e de détention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5102 Agent-e technique en milieu de détention</li> <li>• 5103 Responsable d'unité en milieu de détention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5105 Responsable d'atelier en milieu de détention</li> </ul>

Le défendeur a également produit la fiche emploi-type n°5102 relative au poste d'agent technique en milieu de détention suivante:

**Agent technique en milieu de détention**  
**Agente technique en milieu de détention**

Fiche no 5102

<b>Autres appellations</b>	Surveillant-e spécialiste en milieu de détention
<b>Catégorie</b>	Emploi-type
<b>Branche d'activité</b>	Les métiers du secteur pénitentiaire
<b>Famille professionnelle</b>	Encadrement
<b>Exemple de lieu(x) d'exercice</b>	Service pénitentiaire
<b>Mission</b>	Il ou elle dirige, gère et développe les services techniques d'un établissement de détention (magasin, vestiaire, transport, maintenance, cantine, centrale) dans le respect des objectifs généraux de l'établissement.
<b>Activités essentielles</b>	<p><b>Gestion et organisation du service technique concerné</b> Organiser et diriger l'activité pratique du service technique en tenant compte des besoins des personnes détenues tout en veillant au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de santé Assurer des prestations de qualité aux usagers Gérer le stock ou l'information afférente au service technique concerné de manière autonome Veiller à la sécurité des lieux, y vérifier l'absence suspecte de personnes ou d'objets Répondre de l'identité des personnes et des objets qui entrent et sortent du service technique Transmettre les consignes avant la fin du service</p> <p><b>Surveillance en général</b> Prévenir toute activité susceptible de porter atteinte à la personne ou à l'établissement Informers ses collègues de toute situation inhabituelle ou suspecte</p> <p><b>Encadrement des personnes détenues lors de la prestation de service</b> Accueillir et assurer des prestations de qualité aux personnes détenues Gérer une relation ponctuelle avec des personnes détenues d'origine socioculturelle et/ou de nationalité différentes, et pour certaines d'entre elles avec des troubles du comportement importants Sensibiliser les personnes détenues sur la valeur des services qui leur sont proposés Evaluer une situation d'urgence et mobiliser les actes appropriés</p> <p><b>Collaboration avec les intervenant-e-s internes et externes</b> Faciliter l'accès des personnes détenues aux intervenant-e-s externes en transmettant leurs demandes ou en les informant des prestations à leur disposition Signaler aux intervenant-e-s externes un état de besoin constaté chez une personne détenue que celle-ci n'aurait pas manifesté</p>

	Entretenir de bonnes relations avec toute personne extérieure en lien avec le service concerné
<b>Compétences</b>	Planification et sens de l'organisation Confiance en soi Auto-évaluation et apprentissage permanent Discrétion Capacité d'analyse et de synthèse Ecoute et communication Esprit d'entraide et de collaboration  Gestion des conflits Ecoute, empathie, tout en conservant distance et lucidité Autorité naturelle Compétence pédagogique Respect de la personne
<b>Parcours professionnel</b>	Brevet / Diplôme (ES)  Diplôme d'agent-e de détention Connaissances et compétences spécifiques au domaine d'activité
<b>Contexte</b>	Cet emploi-type s'exerce dans un établissement de détention et concerne les domaines suivants : magasin, vestiaire, transport, maintenance, cantine, centrale. L'organisation et l'exercice de ses tâches se font dans l'esprit des articles concernés du Code pénal suisse, du Code de procédure pénale vaudois, du règlement de l'établissement et des autres législations fédérales et internationales applicables.
<b>Tendances et facteurs d'évolution</b>	Aujourd'hui, cet emploi-type ne comporte pas seulement une dimension à la fois sécuritaire et de prestation de service, mais également une dimension d'encadrement de plus en plus grande. De ce fait, même si la notion de surveillance doit rester, on assiste à une évolution vers un véritable travail pluridisciplinaire et/ou interdisciplinaire. Une nouvelle formation de type brevet fédéral se met en place et conduira vers une reconnaissance de l'emploi au plan fédéral.
<b>Domaine Bourse de l'emploi</b>	Sécurité - police - protection de la nature
<b>Statut du document</b>	Validé le 29.05.2002 Mise à jour le 05.07.2011

6. Une audience préliminaire a été tenue le 1<sup>er</sup> mars 2012. Le demandeur a confirmé ses cinq premières conclusions et renoncé à sa dernière conclusion tendant à la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire. La conciliation a été tentée mais a échoué.

7. Le défendeur a produit le 2 mai 2012, sous bordereau, la fiche emploi-type n°5105 relative à la fonction de responsable d'atelier en milieu de détention suivante:

Responsable d'atelier en milieu de détention  
Responsable d'atelier en milieu de détention

Fiche no 5105

<b>Autres appellations</b>	Surveillant-e chef-fe d'atelier en milieu de détention
<b>Catégorie</b>	Emploi-type
<b>Branche d'activité</b>	Les métiers du secteur pénitentiaire
<b>Famille professionnelle</b>	Encadrement
<b>Exemple de lieu(x) d'exercice</b>	Service pénitentiaire
<b>Mission</b>	Il ou elle assure la bonne marche de l'atelier, tout en donnant aux personnes détenues la possibilité d'exercer un travail en dehors de leur cellule dans le but de maintenir le contact avec le monde du travail ou de le découvrir, ceci dans une perspective de réinsertion sociale et professionnelle.
<b>Activités essentielles</b>	<p><b>Encadrement des personnes détenues à l'atelier</b> Organiser et diriger l'activité des personnes détenues Gérer une relation quotidienne avec des personnes détenues d'origine socioculturelle et/ou de nationalité différentes, et pour certaines d'entre elles avec des troubles du comportement importants Former les nouvelles personnes venues Assurer la formation professionnelle des apprenti-e-s ou des personnes en formation élémentaire Proposer des sanctions ou faire toute autre recommandation jugée nécessaire Veiller aux conditions de travail (hygiène et sécurité) de l'atelier selon les normes en vigueur Fournir les matériaux et les consignes aux personnes détenues, pour les situations particulières qui nécessitent un travail en cellule</p> <p><b>Gestion et organisation de l'activité</b> Organiser et diriger l'activité pratique de l'atelier en tenant compte des capacités et besoins des personnes détenues tout en veillant au respect des règles de la sécurité et de la santé au travail Coordonner les travaux, respecter les échéances et les exigences qualitatives des entreprises et maintenir un bon contact avec les partenaires extérieurs (fournisseurs et clients) Proposer, soumettre et gérer le budget de l'atelier de manière autonome, la comptabilité, la facturation et le pécule des personnes détenues ; participer à la recherche des partenaires extérieur-e-s (fournisseurs), au calcul et à la négociation des prix et des conditions</p> <p><b>Surveillance</b> Répondre de la sécurité des personnes détenues qui travaillent (déplacements dans l'établissement) Veiller à la sécurité des lieux, y vérifier l'absence de personnes ou d'objets suspecte</p>

Procéder à la fouille des personnes et des locaux  
Prévenir toute activité susceptible de porter atteinte à la personne ou à l'établissement  
Informers ses collègues de toute situation inhabituelle ou suspecte

**Collaboration avec les intervenant-e-s internes et externes**

Faciliter la conduite et la coordination des actions de réinsertion en collaboration avec de nombreux partenaires internes et externes (autres services, entreprises et associations)

Faciliter l'accès des personnes détenues aux intervenant-e-s externes, notamment en les informant des prestations à leur disposition

Participer activement aux observations et évaluations des personnes détenues

Signaler aux intervenant-e-s externes un état de besoin constaté chez une personne détenue que celle-ci n'aurait pas manifesté

Entretenir de bonnes relations avec ses fournisseurs et ses clients

**Compétences**

Planification et sens de l'organisation  
Auto-évaluation et apprentissage permanent  
Confiance en soi  
Discrétion  
Capacité d'analyse et de synthèse  
Ecoute et communication  
Esprit d'entraide et de collaboration

Gestion des conflits  
Respect de la personne  
Autorité naturelle  
Compétence pédagogique  
Ecoute, empathie, tout en conservant distance et lucidité

**Parcours professionnel**

Certificat Fédéral de Capacité (CFC)  
Brevet / Diplôme (ES)

Brevet fédéral d'agent-e de détention  
Certificat fédéral de capacité, si possible en relation avec le domaine d'activité de l'atelier

**Contexte**

Cet emploi-type s'exerce dans un établissement de détention. Il est possible d'être responsable d'atelier stagiaire dans l'attente de l'obtention du diplôme d'agent-e de détention. L'organisation et l'exercice des activités se font dans l'esprit des articles concernés du Code pénal suisse, du Code de procédure pénale vaudois, du règlement de l'établissement et des autres législations fédérales et internationales applicables.

**Tendances et facteurs d'évolution**

Aujourd'hui, cet emploi-type ne comporte pas seulement une dimension de production, mais également une dimension d'encadrement de plus en plus grande. Une nouvelle formation de type brevet fédéral se met en place et conduira vers une reconnaissance de l'emploi au plan fédéral.

**Domaine Bourse de l'emploi**

Sécurité - police - protection de la nature

**Statut du document**

Validé le 29.05.2002  
Mise à jour le 07.07.2011

8. a) Une première audience de jugement s'est tenue le 8 mai 2012. Les témoins U. H., C. P. et B. B. y ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

aa) U. H. est le directeur de la prison \_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il occupait auparavant la fonction de directeur adjoint ad interim du 1<sup>er</sup> novembre 2010 au 30 avril 2011 puis de directeur ad interim dès le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Le témoin décrit la mission du demandeur en tant que centraliste. Selon lui, il doit accueillir les visiteurs, les partenaires, les collaborateurs qui arrivent à la prison. Il est également en charge de la vidéosurveillance, notamment du contrôle des accès et de la gestion des portes. Le demandeur doit aussi gérer les visites ce qui inclut la prise de rendez-vous et la réception. Le centraliste est en contact avec les détenus via l'interphone. Le demandeur répond et dirige les personnes concernées. Il gère également le courrier, soit le contrôle du courrier entrant et sortant ainsi que la gestion informatique des colis. A ce propos, le témoin précise que l'agent technique de détention a un contact direct avec les détenus lors de la remise d'un courrier recommandé et lors de la conduite de ces derniers pour les visites ou les parloirs. L'agent technique centraliste n'intervient qu'à titre exceptionnel en cellulaire. Ces contacts avec les détenus sont donc moins fréquents et impliquent généralement un contact physique moindre par rapport aux agents de détention. En cas d'événement, par exemple une évasion, le demandeur doit faire le lien entre le personnel, les agents de détention et la vidéosurveillance. Les agents techniques ne travaillent que de jour, ils sont en effet remplacés la nuit par un veilleur. Il y a cinq centralistes en tout pour la prison \_\_\_\_\_ qui tournent sur la semaine. Quatre fonctionnent généralement en même temps dans la centrale. Ce chiffre passe à deux le samedi et le dimanche il n'y en a plus qu'un. Le témoin précise encore qu'en principe les agents techniques ne remplacent pas les agents de détention. En raison de la surpopulation carcérale (170 détenus pour 100 places disponibles), les agents techniques doivent également faire face à des demandes des procureurs qui souhaitent placer en détention préventive des détenus. Ils ont ainsi souvent des situations difficiles à gérer, notamment vis-à-vis de l'autorité.

Le témoin ajoute encore que les agents techniques répondent à des directives précises. Ils ont une marge de manœuvre qui ne laisse pas beaucoup de place à l'interprétation et ont une faible indépendance en matière d'organisation. Il arrive toutefois que les agents techniques doivent faire face à des imprévus, notamment des bagarres lors des promenades. Toutefois, lors de celles-ci les agents de détention, sous-chefs et chefs interviennent physiquement. En cas de bagarre

dans un atelier, le responsable de cet endroit intervient en premier lieu et demande, le cas échéant, de l'aide aux agents de détention.

S'agissant plus particulièrement de la formation, le témoin précise que la formation de base pour les agents techniques et les agents de détention est la même, soit l'obtention d'un CFC au préalable à l'entrée en fonction et le diplôme fédéral obtenu en cours d'emploi. Les agents de détention peuvent être promus sur concours au poste d'agent technique. De même, la formation de base pour les agents techniques et les responsables d'atelier est identique. La différence entre ces deux fonctions relève des rapports avec les détenus. Les responsables d'atelier ont ainsi des contacts directs avec ces derniers. Le témoin estime à cet égard qu'il est plus délicat de s'adresser à un détenu de vis-à-vis que via un interphone. En effet, une exposition physique présuppose une intervention physique. Toutefois, le centraliste doit faire preuve de beaucoup de tact et de diplomatie lorsqu'il est appelé via interphone.

S'agissant plus particulièrement des conditions de travail, le témoin ajoute que le stress et la pression font partie du travail du centraliste, ce comme pour tous les autres collaborateurs pénitentiaires, compte tenu de la surpopulation carcérale. La fonction de centraliste entraîne, selon le témoin, sûrement une forme de stress, car ils doivent gérer les appels à l'interphone, les appels téléphoniques, la vidéosurveillance, tout cela dans un environnement très bruyant.

Un responsable d'atelier doit, selon le témoin, faire des rapports, notamment destinés aux autorités, concernant le comportement des détenus. Il peut dans ce cadre proposer une sanction à l'encontre d'un détenu. Il gère également les pécules remis aux détenus déterminés en fonction de la prestation fournie. Le responsable d'atelier a aussi un budget à gérer comprenant un aspect de gestion du produit de marketing vis-à-vis de l'extérieur de même que de gestion de stock. Certains chefs d'atelier sont amenés à négocier des prix avec l'extérieur. Un responsable d'atelier doit, en plus, jongler avec les réglementations relatives au régime de l'exécution de peine et celui de la détention préventive (5/6 des détenus), notamment lors de la prise en charge dans les ateliers. Il peut rencontrer des difficultés avec des détenus qui s'estiment moins bien traités que ceux soumis au régime d'exécution de peine. Toutefois, les agents techniques peuvent aussi avoir à gérer ce genre de problème dans les cas d'agressivité via l'interphone. Le témoin

précise encore qu'à la prison \_\_\_\_\_, la majorité des responsables d'atelier étaient auparavant agents de détention car, comme pour le poste d'agent technique, cette fonction est accessible sur concours. Les responsables d'atelier n'ont pas l'obligation d'avoir une formation pédagogique, mais certains collaborateurs ont pu suivre, en cours d'emploi, une formation de moniteur socio-pédagogique. Les responsables d'atelier \_\_\_\_\_ ne forment concrètement pas des détenus jusqu'au CFC, compte tenu de leur type de détention de nature préventive. Ils ont néanmoins les compétences pour le faire. Les responsables d'atelier peuvent également former des apprentis comme c'est le cas \_\_\_\_\_ ainsi que \_\_\_\_\_. Ce sont les personnes qui passent, selon le témoin, le plus de temps avec les détenus et sont ainsi les personnes les plus importantes en termes de resocialisation. Les responsables d'atelier subissent une certaine pression. Ils sont en effet 2 à 3 responsables pour un atelier de 12 détenus. Ils doivent également respecter deux aspects du point de vue de la sécurité: l'aspect relatif au travail et celui relatif à la détention.

ab) C. P. est responsable ressources humaines \_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Il s'occupe entre autres choses du recrutement et de la mise en œuvre du cahier des charges, soit en d'autres termes des démarches administratives. Le recrutement des agents techniques peut être difficile mais il s'opère en interne. La formation de base pour un agent technique et un agent de détention est identique. La fonction d'agent technique est une sorte de promotion, mise au concours, par rapport au poste d'agent de détention.

S'agissant plus particulièrement de la fonction de responsable d'atelier, le témoin précise qu'un tel agent doit avoir une compétence métier en plus du brevet fédéral. Il doit ainsi notamment être capable de gérer un atelier, gérer des commandes et commercialiser un produit.

Le témoin a déclaré avoir évalué le métier de centraliste en se rendant sur place. Un centraliste doit, selon ce dernier, faire preuve principalement des compétences suivantes : concentration, aptitude à réagir si une alarme se déclenche, écoute et disponibilité, soutien, discrétion et communication. En cas de surpopulation carcérale, certaines qualités sont aiguisées, notamment la résistance au stress et l'attention, tandis que d'autres passent au second plan. Les agents techniques centralistes apprennent, selon le témoin, la gestion de la centrale avec leurs collègues et font ainsi preuve d'une capacité d'autoformation comme les agents

de détention et les responsables d'atelier. Le témoin estime également qu'un centraliste n'est pas plus soumis au stress qu'un agent de détention, chaque fonction ayant de lourdes responsabilités. Le témoin précise toutefois que les agents de détention doivent déjà faire face à une dose de stress plus forte que la moyenne.

Le témoin compare ensuite le stress avec un responsable d'atelier. Pour cette fonction, il estime que le stress est moins sécuritaire, en fonction des ateliers, mais plus commercial, notamment en raison de la gestion des délais. Un responsable d'atelier doit ainsi faire des démarches commerciales à l'externe pour amener du travail dans les ateliers ou pour vendre le produit de l'établissement. Il est ainsi soumis à certaines contraintes dans son activité commerciale car il ne peut pas concurrencer les entreprises privées. Un responsable d'atelier a plus de responsabilité dans la gestion des détenus et de son atelier qu'un centraliste. Le responsable d'atelier a également un rôle prépondérant en termes de resocialisation des détenus. Il dirige, organise et gère le travail dans son atelier. Le témoin précise également que la formation pédagogique des responsables d'atelier est variable. Ce point est abordé lors des entretiens et varie en fonction des collaborateurs. Les responsables d'atelier ont la charge de former des détenus à l'apprentissage métier, de type CFC.

ac) B. B. est \_\_\_\_\_. Il explique que la collocation des agents techniques en milieu de détention a été faite à la suite d'une étude de la fonction d'agent technique. Un questionnaire a ainsi été soumis à des titulaires types puis ils ont été interviewés par des chargés d'étude afin de compléter l'information recueillie. Les chargés d'étude se sont ensuite réunis en groupe de travail (ci-après: GET) pour procéder à l'évaluation de ces études. Cette évaluation s'est faite critère après critère ainsi chaque étude a été notée relativement aux 17 critères que comporte la méthode d'évaluation des fonctions. A l'issue des sept vagues d'étude, une grille des études et non grille des fonctions a été élaborée. La grille des fonctions subséquente est le résultat d'une analyse de la cohérence des notations de toutes ces études.

Le témoin précise que cette méthode a été appliquée quel que soit le secteur d'activité.

Dans le champ de fonctions du demandeur six personnes ont été entendues à savoir trois études d'agent de détention, une étude d'agent technique de détention et deux études de responsable d'atelier en milieu de détention. Ces

personnes ont été choisies par une équipe de projet sur la base d'une extraction de la liste des collaborateurs et de critères de sélection et soumises à la validation du chef de service et du chef direct. Un entretien téléphonique a ensuite eu lieu afin de s'assurer que les titulaires correspondaient bien aux profils souhaités. Enfin, ces titulaires ont donné leur aval en estimant être représentatif de leur fonction. Ces études ont été réitérées car il était nécessaire de corroborer des pistes de réflexion. Un groupe de validation composé du chef du service et des représentants de tous les métiers et/ou fonctions a ensuite évalué ces études.

Le témoin précise que les fiches emploi-type sont élaborées par des gens des métiers et validées par le service. En l'occurrence, comme un seul service est l'employeur pour ce genre de métiers, il n'y a pas de transversalité, c'est donc le SPEN qui a validé les fiches emploi. La rédaction des fiches a été faite par sous-groupes également composés de gens du métier. Le rôle du SPEV était d'assurer la logistique et de proposer le canevas des fiches emploi-type. Le témoin ajoute que les fiches emploi-type, spécificité vaudoise, ne sont pas des cahiers des charges et qu'elles ne relèvent pas de la méthode d'évaluation des fonctions. Ce n'est ainsi pas la fiche emploi-type qui est colloquée dans la grille des fonctions.

Le témoin a participé à la rédaction des fiches emploi-type du secteur pénitentiaire et s'est de ce fait rendu à plusieurs reprises aux EPO. Il se souvient à ce propos que le responsable d'atelier gère son atelier comme une entreprise et a ainsi un budget à établir qu'il gère de manière autonome. Ce dernier participe à la réinsertion des détenus et les forme, notamment pour l'obtention d'un CFC. Un agent technique centraliste a quant à lui une autonomie moindre. Il officie, en effet, dans un cadre strict avec des règles à appliquer et n'a quasiment aucune marge de manœuvre. Le témoin estime d'ailleurs qu'il y a une évolution métier entre les postes d'agent de détention, agent technique et responsable d'atelier.

L'environnement de travail est un critère de la méthode, selon le témoin, et la surpopulation carcérale a de ce fait été prise en compte au moment de l'évaluation de ces fonctions. Enfin, il précise que le critère de la sollicitation psychologique a largement été activé pour les agents techniques, de même que l'influence de l'environnement et l'élément sensoriel.

b) Une seconde audience de jugement s'est tenue le 8 novembre 2012, lors de laquelle, le demandeur a conclu à ce que le niveau 9 de la chaîne 111 lui soit appliqué.

Le défendeur, a pour sa part, conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 9 novembre 2012. Le défendeur en a requis la motivation par courrier du 13 novembre 2012, soit en temps utile.

### **EN DROIT**

I. a) Aux termes de l'art. 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<sup>er</sup> 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 travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité d'agent technique centraliste en milieu de détention. En présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi l'action de l'art. 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'il a émises le 4 mars 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 6 du Décret a contrario).

c) L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les

autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

Les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008. Dès lors, l'action introduite par demande du 4 mars 2009 a été déposée dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utiles.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable en la forme.

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

b) Conformément à l'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 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, le Conseil d'Etat 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 dans lequel il a été colloqué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe toutefois de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le demandeur conclut à ce que le niveau 9 lui soit attribué en lieu et place du niveau 8 qui lui a été appliqué à la bascule DECFO-SYSREM. Il estime réaliser un travail de valeur égale notamment par rapport aux chefs d'atelier, colloqués au niveau 9.

Le défendeur expose en substance qu'à son sens les fonctions de responsable d'atelier et d'agent technique ne sont pas comparables. Cette deuxième fonction nécessite des aptitudes moindres, de sorte que le niveau de collocation différent entre ces deux postes est justifié par un motif objectif. Pour le surplus, le défendeur ne nie pas les capacités professionnelles du demandeur.

b) Le demandeur procédant principalement à une comparaison par rapport à ses collègues, le Tribunal de céans examinera le respect du principe de l'égalité de traitement.

c) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 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 régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). 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 encore 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).

d) En l'espèce, l'instruction a clairement établi que la fonction exercée par le demandeur n'était pas comparable à celle exercée par les responsables d'atelier. Le témoin U. H. a clairement défini la fonction d'agent technique centraliste en précisant qu'ils disposaient d'une marge de manœuvre limitée, d'une faible indépendance en matière d'organisation et qu'ils étaient soumis à des directives précises. Ces points ont d'ailleurs été corroborés par le témoin B. B, qui a participé au groupe d'évaluation de ces fonctions.

Il ressort également des différents témoignages que les responsables d'atelier, fonction qui est d'ailleurs une promotion par rapport aux centralistes, ont un rôle prépondérant dans la resocialisation des détenus, passent le plus grand nombre de temps avec eux par rapport aux agents de détention et aux agents techniques et ont surtout une autonomie et une composante de gestion beaucoup plus importante que la fonction exercée par le demandeur.

Les différences précitées ressortent également clairement des fiches emploi-type produites par le demandeur. La fonction des agents techniques est ainsi de diriger, gérer et développer les services techniques d'un établissement de détention (magasin, vestiaire, transport, maintenance, cantine, centrale) dans le respect des objectifs généraux de l'établissement. Tandis que celle des responsables d'atelier est d'assurer la bonne marche de l'atelier, tout en donnant aux personnes détenues la possibilité d'exercer un travail en dehors de leur cellule dans le but de maintenir le contact avec le monde du travail ou de le découvrir, ceci dans une perspective de réinsertion sociale et professionnelle. Le Tribunal de céans ne saurait à ce propos retenir l'argument du demandeur stipulant que sa fonction ne correspond à aucun emploi répertorié dans le Répertoire des emplois et métiers du SPEV car la fonction exercée par le demandeur, décrite de manière exhaustive par le directeur de la prison \_\_\_\_\_, semble correspondre parfaitement à la fiche emploi-type produite.

Au vu de ce qui précède, les fonctions du demandeur et celles des responsables d'ateliers sont clairement différentes. C'est donc à bon droit que le

défendeur les a colloquées de manière dissemblable. Le fait de les colloquer de la même manière aurait au contraire créé une inégalité de traitement car ce qui est dissemblable doit être traité comme tel. Partant, le grief du demandeur doit être rejeté.

IV. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et ses collègues 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 agents techniques de détention ont été colloqués au niveau 8. Au regard des fonctions mieux et moins bien classées, le fait de savoir que ces derniers, tels que le demandeur, ont été colloqués au niveau 8 ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 8 n'est certainement pas insoutenable. C'est donc à tort qu'il se prévaut de l'arbitraire et le Tribunal de céans ne saurait retenir un tel grief.

V. a) En tout état de cause, le demandeur expose que la décision de classification dont il a fait l'objet viole son droit d'être entendu, ainsi que son droit à l'information, car il n'a reçu aucune indication sur cette dernière.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. stipule que les parties ont le droit d'être entendues. Néanmoins, le Tribunal fédéral a récemment retenu que le droit d'être entendu n'existait pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (arrêt 8C\_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

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

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

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

- I. Les conclusions prises par le demandeur P. contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 4 mars 2009, telles que précisées lors de l'audience du 1<sup>er</sup> mars 2012, sont intégralement rejetées;
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens;
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :