

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 12 juillet 2012

dans la cause

████████████████████ / ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 10 avril et 12 juillet 2012

Président : M. David Parisod, v.-p.

Assesseurs : Mme Gabrielle L'Eplattenier, M. Mathieu Pignet

Greffier : M. Raphaël Brochellaz, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 12 juillet 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par contrat de travail de durée indéterminée du 27 janvier 2003, remplaçant tout acte d'engagement antérieur, [REDACTED] (ci-après : le demandeur), né le 20 février 1967, a été engagé par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), représenté par le Service [REDACTED], en qualité de surveillant spécialiste A, à un taux d'occupation de 100%. Le contrat de travail précisait que la fonction de « surveillant spécialiste A » était colloquée en classe de salaire 15-17.

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) Il ressort des pièces en mains du Tribunal, produites tant par le demandeur que 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.

Toujours avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 15-17 avec un salaire annuel fixé à fr. 90'040.-, pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, dès le 1^{er} janvier 2009, le salaire de base annuel du demandeur, colloqué dans la chaîne 111, niveau 8, a été fixé à fr. 94'047.-, également pour un taux d'activité de 100%.

En outre, le demandeur a bénéficié d'un rattrapage de fr. 843.- en 2008, de fr. 524.- en 2009, et de fr. 1'355.- au total, étalé sur la période de 2008 à 2013.

3. Suite à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud, et ainsi à l'introduction du système dit DECFO-SYSREM, le demandeur a reçu de la part de l'Etat de Vaud un avenant à son contrat de travail. Son contrat a ainsi été modifié en ce sens que son niveau de fonction a été fixé à 8, alors que son numéro de chaîne de la grille de fonction correspondait à 111. Le

libellé de l'emploi-type, quant à lui, était « Agent-e technique en milieu de détention ».

4. Par courrier recommandé du 4 mars 2009, le demandeur a recouru contre l'avenant à son contrat de travail en s'adressant à la Commission de recours DECFO-SYSREM. Invoquant une sous-évaluation salariale de sa fonction, d'une part, ainsi qu'une inégalité de traitement, d'autre part, il a conclu à pouvoir être colloqué au niveau 9, chaîne 111, avec effet rétroactif. Le demandeur a également motivé sa demande en exposant que sa démarche était également guidée par des promesses non tenues qui lui auraient été faites en relation justement avec l'évaluation salariale de sa fonction.

5. Le défendeur a produit le 5 avril 2012, sous bordereau, l'extrait du descriptif des fonctions de la chaîne 111 suivant :

Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9
I. COMPÉTENCES	I. COMPÉTENCES	I. COMPÉTENCES
<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation initiale de niveau CFC • Formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401-600 h) • Savoir-faire spécialisé assigné à un domaine d'activité relativement étroit • Connaissances moyennes des processus et/ou de la structure d'une division <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Tâches et/ou situations assez peu diversifiées, très rarement nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Echange coordonné d'informations, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un petit groupe représentant une faible diversité d'apprenants 	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem • Idem • Savoir-faire approfondi assigné à un domaine d'activité relativement large • Idem <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, rarement nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Résolution de problèmes assez simples, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem 	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem • Idem • Idem • Connaissances approfondies des processus et/ou de la structure d'une division <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence faible <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Résolution de problèmes, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires <p><u>Conduite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idem
II. SOLLICITATIONS	II. SOLLICITATIONS	II. SOLLICITATIONS
<ul style="list-style-type: none"> • Sollicitations psychiques, fortes et assez fréquentes • Sollicitations physiques, très faibles et très peu fréquentes • Sollicitations sensorielles, très faibles et assez fréquentes • Impact négative de l'environnement, assez forte et fréquente • Temps de travail portant à la vie privée un préjudice assez important qui se manifeste fréquemment par des absences, cumulées, longues 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem • Idem • Idem • Idem • Temps de travail portant à la vie privée un préjudice très faible qui se manifeste assez fréquemment par des absences, cumulées, assez longues 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem • Idem • Idem • Idem • Temps de travail portant à la vie privée un préjudice très faible qui se manifeste très rarement par des absences, cumulées, très brèves
Emplois-typés correspondants	Emplois-typés correspondants	Emplois-typés correspondants
<ul style="list-style-type: none"> • 5101 Agent-s de détention 	<ul style="list-style-type: none"> • 5102 Agent-e technique en milieu de détention • 5103 Responsable d'unité en milieu de détention 	<ul style="list-style-type: none"> • 5105 Responsable d'atelier en milieu de détention

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

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

Fiche no 5102

Autres appellations	Surveillant-e spécialiste en milieu de détention
Catégorie	Emploi-type
Branche d'activité	Les métiers du secteur pénitentiaire
Famille professionnelle	Encadrement
Exemple de lieu(x) d'exercice	████████████████████
Mission	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.
Activités essentielles	<p>Gestion et organisation du service technique concerné 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>Surveillance en général Prévenir toute activité susceptible de porter atteinte à la personne ou à l'établissement. Informar ses collègues de toute situation inhabituelle ou suspecte</p> <p>Encadrement des personnes détenues lors de la prestation de service 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>Collaboration avec les intervenant-e-s internes et externes 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>

6. Le Tribunal a tenu une audience préliminaire le 10 avril 2012, au cours de laquelle la conciliation a été vainement tentée. A cette occasion le demandeur a confirmé ses conclusions en ce sens qu'il souhaitait être colloqué au niveau 9 et que son salaire soit adapté à titre rétroactif.

7. Le 22 mai 2012, en sus de la fiche emploi-type n° 5101 relative à la fonction d'agent de détention, le défendeur a encore produit sous bordereau n° II, la fiche emploi-type n°5105 relative à la fonction de responsable d'atelier en milieu de détention dont la teneur est la suivante:

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

Fiche no 5105

Autres appellations	Surveillant-e chef-fe d'atelier en milieu de détention
Catégorie	Emploi-type
Branche d'activité	Les métiers du secteur pénitentiaire
Famille professionnelle	Encadrement
Exemple de lieu(x) d'exercice	████████████████████
Mission	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.
Activités essentielles	<p>Encadrement des personnes détenues à l'atelier 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>Gestion et organisation de l'activité 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>Surveillance 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 suspects</p>

	<p>Procéder à la fouille des personnes et des locaux Prévenir toute activité susceptible de porter atteinte à la personne ou à l'établissement Informerses collègues de toute situation inhabituelle ou suspecte</p> <p>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</p>
Compétences	<p>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</p> <p>Gestion des conflits Respect de la personne Autorité naturelle Compétence pédagogique Ecoute, empathie, tout en conservant distance et lucidité</p>
Parcours professionnel	<p>Certificat Fédéral de Capacité (CFC) Brevet / Diplôme (ES)</p> <p>Brevet fédéral d'agent-e de détention Certificat fédéral de capacité, si possible en relation avec le domaine d'activité de l'atelier</p>
Contexte	<p>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.</p>
Tendances et facteurs d'évolution	<p>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.</p>
Domaine Bourse de l'emploi	<p>Sécurité - police - protection de la nature</p>
Statut du document	<p>Validé le 29.05.2002 Mise à jour le 07.07.2011</p>

8. Lors de l'audience de jugement du 12 juillet 2012, le demandeur a produit un lot de pièces. Le défendeur ne s'y est pas opposé.

Toujours lors de l'audience du 12 juillet 2012, le Tribunal a procédé à l'audition des témoins suivants : [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], et [REDACTED]

- a. Lors de son audition en qualité de témoin, [REDACTED] a fait la déposition suivante :

" Pour répondre à Me Pillonel, dans le [REDACTED], en 1995-1996, je ne me rappelle pas exactement les dates, nous avions M. [REDACTED] comme chef. Vu les travaux qui s'exécutaient dans les prisons il était difficile de recevoir les maîtres d'état dans les prisons. M. [REDACTED] a donc décidé de créer une équipe de maintenance. J'ai été la première personne « agent de détention spécialiste au service d'entretien ». Cela a duré une année. Après cela je suis devenu chef d'équipe. Je devais avoir deux collaborateurs, à savoir une personne au Bois-Mermet et une personne à la Croisée. Nous avons tous la dénomination « agent de détention spécialiste au service d'entretien ». Pour moi, M. [REDACTED] était responsable de la prison de la Croisée. De mon côté je gérais les deux établissements, au niveau des relations avec la direction. Le but était que ce service de maintenance se développe. M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ont décidé de me reclasser à un niveau supérieur, à savoir en qualité de responsable du service d'entretien. Ma classe salariale était 22 à l'époque. Le but était que les deux collaborateurs qui allaient s'occuper de détenus les mettent au travail dans des ateliers. Il était prévu que lorsque mes collaborateurs occupaient plus de cinq détenus ils devenaient des chefs d'atelier, qui étaient des classes entre 15 et 17 à l'époque. Nous avons occupé beaucoup de détenus de cette manière, notamment à la Croisée où il y avait beaucoup de travaux à effectuer en intérieur. A partir de 1999 j'ai relancé à plusieurs reprises ma direction pour connaître la date à partir de laquelle mes deux collaborateurs seraient reclassés à un niveau supérieur. Les choses n'ont pas évolué. La réponse était toujours qu'il fallait attendre la nouvelle grille salariale. Mes collaborateurs et moi avons donc patienté. Nous avons ensuite reçu les nouvelles classifications DECFO-SYSREM. Nous avons été écoeurés de constater qu'il n'a pas été tenu compte de notre travail concret et que personne ne se soit rendu sur place pour nous entendre à ce sujet. La classification s'est faite selon moi de façon désastreuse. Nous n'avons jamais eu de cahier des charges dans notre dossier. Pour défendre mon équipe, j'avais écrit, environ trois mois après la nouvelle classification, à Mme [REDACTED] qui était à l'époque cheffe de service. Je

voulais savoir pourquoi mes collaborateurs avaient été négligés dans leur travail. Sa réponse a été « pour moi, vous n'êtes que des simples concierges. Si vous n'êtes pas contents, vous n'avez qu'à vous en aller et on prendra des concierges en classe 10 ». Une des choses qui nous a beaucoup vexés a été que M. [REDACTED] a participé à la transformation complète du secteur « mineurs » de la prison, durant trois ou quatre mois, ce qui constituait d'énormes travaux, et la réponse de Mme [REDACTED] a été que l'on ne nous avait jamais demandé de prendre des détenus pour faire ces travaux.

M. [REDACTED] avait été choisi car il était à la base dans la formation de charpente menuiserie. Mais dans notre « job » nous avons tous été des polyvalents, pour pallier aux éventuelles absences de nos collègues. Chacun était choisi pour sa polyvalence.

M. [REDACTED] était une personne extrêmement méticuleuse dans son travail.

Pour répondre à Me Pillonel, avant DECFO-SYSREM, j'étais la personne que l'on contactait lorsqu'il y avait de la casse dans les cellules, pour faire une estimation des travaux. Par la suite différents ateliers pouvaient intervenir pour ce qui était de la peinture, mais pour les autres travaux techniques, mécaniques, il s'agissait toujours du service maintenance. Lorsque j'étais absent, c'est M. [REDACTED] qui me secondait. Pour préciser, avant DECFO-SYSREM, c'était des décisions prises par la direction de refaire tout un étage, soit environ 20 cellules, avec l'aide de détenus. Cela représentait toujours entre 5 et 7 détenus. M. [REDACTED] s'en occupait car l'autre collaborateur et moi-même étions occupés à d'autres fonctions.

Pour répondre à Me Pillonel, M. [REDACTED] n'a jamais refusé de travailler avec des détenus, mais il souhaitait faire remarquer à la direction que le travail avec les détenus aurait justifié un reclassement de sa fonction.

Pour répondre à M. [REDACTED], je me rappelle que lors de son engagement, M. [REDACTED] était agent de détention au service d'entretien. Je ne me souviens plus des classes. M. [REDACTED] n'avait pas de cahier des charges officiel. J'en avais fait un moi-même, pour que l'on connaisse le rôle de chacun. Je ne savais pas qu'il avait signé et pris connaissance d'un cahier des charges. A ma connaissance les responsables d'ateliers n'avaient pas de formation d'apprenti. Pour ma part, j'estime que M. [REDACTED] aurait pu remplacer n'importe quel responsable d'atelier. Je serais très curieux de voir le cahier des charges qu'aurait signé M. [REDACTED] car nous n'en avions pas d'officiel. Je ne sais pas pourquoi M. [REDACTED] aurait refusé de signer le cahier des charges que j'avais établi.

Pour répondre à Me Pillonel, M. [REDACTED] pouvait devenir chef d'atelier du jour au lendemain. Il y avait eu une discussion au cours de laquelle il m'avait dit qu'il aurait

assez voulu prendre un poste de chef d'atelier au niveau des travaux du bois. Il avait toutes les qualifications identiques à un chef d'atelier actuel. Il avait également la pratique d'un chef d'atelier actuel. S'il n'a pas postulé à une telle fonction, c'est qu'il appréciait cette équipe de maintenance et qu'il espérait que les classes seraient réévaluées selon ce qui nous avait été promis.

Pour répondre à Mme la Juge, avant DECFO il n'y avait pas de responsable d'atelier. En 2002-2003 nous avons commencé à évoquer cela. M. [REDACTED], qui était à l'époque au Bois-Mermet, a vécu la même problématique que M. [REDACTED]. Avant DECFO la fonction de chef d'atelier n'existait pas, sauf aux EPO.

Pour répondre à Me Pillonel, ces classes n'existaient pas car nous avons innové. Nous avons mis en place une équipe de maintenance qui n'existait pas.

Je n'ai rien à ajouter"

b. La déposition du témoin [REDACTED] a été la suivante :

" Pour répondre à Me Pillonel, lorsque je travaillais j'avais pour fonction « agent pénitentiaire, chef d'atelier. J'ai fait ce travail durant 14 ans, après avoir été gardien pendant 8 ans. Je travaillais à la prison de la Croisée, à Orbe. Je connais assez bien le travail de M. [REDACTED], du fait que nous étions sur le même pallier. Pour mon travail de chef d'atelier j'avais un mandat pour avoir des détenus sous mes ordres. M. [REDACTED] avait aussi des détenus sous ses ordres pour effectuer différents travaux d'entretien, à savoir par exemple de gazon avec des détenus aux arrêts. Il travaillait aussi avec des détenus en préventive pour des travaux à l'intérieur de la prison, notamment des travaux de peinture ou d'entretien sur bois, plâtre, ciment, électricité, etc. Pour ainsi dire il n'y avait pas de différence entre mes activités et celles de M. [REDACTED], sauf qu'il n'était pas dans le « concept » des chefs d'atelier qui étaient nommés. Selon moi il ne devrait pas y voir de différence de classe de salaire entre M. [REDACTED] et un chef d'atelier, puisqu'il travaillait également avec des détenus.

Pour répondre à M. [REDACTED], avant la bascule DECFO j'étais en classe 19 en qualité de chef d'atelier.

Pour répondre à Mme la Juge, dans notre établissement la détention est trop courte pour arriver au CFC. Pour ma part je leur donnais un attestation pour les travaux effectués. Je ne crois pas qu'il y ait de différence de classe entre la personne qui faisait une formation attestée et celle qui n'en faisait pas une.

Pour répondre à M. le Juge, les responsabilités de M. [REDACTED] étaient les mêmes que celles d'un chef d'atelier. Effectivement il était en quelque sorte « chef d'atelier itinérant ». Il avait un supérieur auquel il devait rendre des comptes pour ses activités, en l'occurrence M. [REDACTED].

Pour répondre à Me Pillonel, personne ne m'a instruit sur la maintenance des volets. En revanche, comme M. [REDACTED] est menuisier, je lui ai demandé des conseils.

Je n'ai rien à ajouter".

c. Le témoin [REDACTED] a quant à lui exposé ce qui suit :

" J'ai débuté mon activité à l'Etat de Vaud le 11 juin 2001 comme chargé de projet pour le projet DECFO-SYSREM. Je n'ai pas mis en place tout seul les GET; il y avait une cheffe de projet particulier pour les GET. Lorsque ce chef de projet est parti, en 2005, j'ai pris la tête de ce projet. J'ai été nommé chef de projet de la classification des fonctions auparavant. En effet, au départ, il y avait DECFO et DECFO-SYSREM. Dans DECFO, j'avais la responsabilité de la classification des fonctions, mais pas de la définition des emplois, dont d'autres membres de l'équipe s'occupaient. C'était surtout des chargés de projet. Je me suis spécialisé sur la classification des fonctions. La définition des emplois vise la synthèse du cahier des charges; c'est le catalogue des métiers.

Mon chef a mis en place les 5 GET, car il y avait DECFO et DECFO-SYSREM. DECFO visait 5 groupes d'étude, organisés de manière thématique. De mémoire, GET 1 visait le domaine sécuritaire et judiciaire, GET 2 l'enseignement et les interventions sociales, GET 3 les métiers techniques, GET 4 les métiers administratifs et GET 5 les fonctions dirigeantes. La constitution de ces GET s'est faite selon la recommandation apportée par la méthode GFO, soit qu'on ne peut pas évaluer en une seule fois. Par groupe GET, la méthodologie était d'effectuer entre 12 et 14 études au maximum pour évaluer; une étude est une prise empirique. On cherche à évaluer un métier et à cette fin, on se rend sur le terrain et on donne un questionnaire. Par la suite, on reçoit le questionnaire rempli et les chargés d'étude, formés à la méthode GFO, font une interview de la personne sur la base du questionnaire reçu et de toute forme d'informations capables de les aider. C'est l'étape du recueil des données. Il n'y a pas de règles sur le nombre de personnes interviewées pour chaque métier. Dans une vague d'évaluations, on prenait la

classification de l'époque, en 32 classes et 5 hors-classes, et on prenait des métiers du haut de l'échelle, du bas de l'échelle, des nouveaux métiers... afin que l'entier de l'échelle de classification du moment soit balayée. Il y avait une étude par vague; si à l'issue de l'évaluation de cette étude, le résultat était bon, on ne reprenait pas le même métier pour la prochaine vague, mais un autre métier de la même classe. Il arrivait néanmoins qu'on reprenne le même métier, du fait que des questions restaient en suspension. On a effectué au total 289 études, en 7 vagues. Je confirme donc qu'on n'a pas évalué sept fois la même fonction durant les sept vagues.

Les transitions directes et les transitions indirectes n'ont pas été évaluées à ce moment-là. Le but de cette étape était de réétudier les classifications des fonctions pour les actualiser. La méthode était d'oublier ce qui existait et de créer une grille des fonctions. On a utilisé 17 critères pour arriver à un nouveau résultat, par le biais d'une nouvelle méthode. La méthode GFO s'appuie sur des critères de compétences notamment.

La cohérence du système se base sur huit points. A l'issue des sept vagues, il a fallu analyser l'entier des notations, critère par critère. Par exemple, si on prend le critère de la communication, on regarde toutes les notes qui ont été attribuées et on vérifie si cela a été fait de manière cohérente. Au final, il y a 382 fonctions. Or, si on changeait une notation à un endroit, il fallait revoir toute la cohérence du système. Ce travail de cohérence a été fait par le SPEV et avec l'accompagnement d'un expert de la méthode GFO qui a posé la manière d'évaluer la cohérence. Les études ont permis de faire le travail de cohérence. Quand on avait des questions, on rencontrait les gens des métiers et on effectuait des corrections en fonction de leurs réponses.

Une grille de fonction a été élaborée à l'issue des travaux de cohérence. Cette grille a été mise en test au moment de la bascule, soit en 2007 jusqu'à la veille de la bascule officielle, le 1^{er} décembre 2008.

Les travaux de bascule peuvent amener des modifications: certains métiers ont été modifiés par analogie. Ce sont les cahiers des charges qui ont été basculés. Il aurait pu arriver qu'un secteur de métiers ait été oublié, de sorte qu'il aurait fallu effectuer de nouveaux questionnaires. Tous les métiers ont été répartis dans 18 thèmes-métiers. Certains cahiers de charge ont été reclassés différemment, sans créer une nouvelle catégorie. Il a été important de répartir les cahiers de charge de manière équitable, afin d'éviter toute concurrence interne. Le travail de cohérence a donc été fait au niveau de tous les services.

Pour répondre à M. [REDACTED], pour les agents en milieu de détention, il y a eu trois vagues d'études. Pour les métiers du pénitencier qui relevaient du GET 1 il y a

eu trois études d'agents de détention, une étude d'agent technique de détention et deux autres de responsables d'ateliers en milieu de détention. C'est sur la base de ces études que l'on crée la chaîne 111 et que nous avons déterminé les niveaux de fonctions qui vont du 7 au 9.

S'agissant des fiches emplois-types, j'ai personnellement mené la démarche-métier en milieu pénitentiaire. Il n'y a qu'un seul service référant pour les métiers du pénitentiaire, le S■■■■. D'entente avec ce dernier nous avons constitué un groupe plénier avec des personnes représentant les différents métiers ou fonctions du pénitentiaire. Il y avait le représentant du chef de service, des directeurs d'établissement pénitentiaire, des agents de détention, des responsables d'ateliers, etc. Avec eux nous avons déterminé quels étaient les emplois types qui devaient être décrits et nous avons constitué des sous-groupes ayant la charge de rédiger les fiches emplois-types. Ce sont donc les gens du métier qui ont rédigé ces fiches, le SPEV n'apportant qu'une aide méthodologique et logistique. Une fois les fiches rédigées elles remontaient au groupe plénier qui en validait le contenu.

Je le répète, ce sont les gens du métier qui ont rédigé ces fiches et qui les valident. En l'occurrence, sous l'autorité même du service. En particulier en ce qui concerne la distinction entre la relation ponctuelle avec les détenus pour les agents techniques en milieu de détention et la relation quotidienne pour les responsables d'atelier. Pour avoir été personnellement questionner les responsables d'atelier, je peux confirmer que les responsabilités et les exigences attendues sont différentes. En effet le responsable d'atelier gère l'atelier comme une entreprise. Il gère le budget, il est responsable des relations avec les fournisseurs et il est en relation quotidienne avec les détenus qui oeuvrent au sein de l'atelier, avec la responsabilité de les former, notamment s'ils veulent acquérir un CFC.

S'agissant de la pièce 5 produite par le défendeur, j'explique que la classification des fonctions relève de la compétence du Conseil d'Etat, conformément à la LPers. De ce fait il a commencé par valider la collocation des fonctions pour lesquelles il est autorité d'engagement (chefs de service, fonctions dirigeantes et fonctions exposées). Il a ensuite adopté la collocation des fonctions dites à transition directe (fonctions de l'enseignement et du pénitentiaire notamment). Il a également adopté un certain nombre de collocations pour des fonctions transversales. Il a joué le rôle confié par la LPers. Au moment de la bascule, j'explique le « rattrapage » comme l'action de déterminer l'échelon dans la nouvelle classe salariale, en sachant que l'échelon détermine le niveau de salaire dans la classe salariale. Chaque classe salariale est composée de 26 échelons qui permettent d'évoluer d'année en année

du minimum au maximum de la classe salariale. La détermination de l'échelon s'est faite selon la formule proposée par le syndicat FSF, qui veut que la progression salariale atteinte dans l'ancien système soit reportée dans le nouveau système. C'est-à-dire que si je suis à 50% de progression dans l'ancien système je dois me retrouver à l'échelon 13 dans le nouveau système. A chaque échelon correspond donc un salaire cible dans la classe salariale. Si je bénéficie d'un rattrapage c'est que mon salaire, au moment de la bascule, était inférieur au salaire cible après application de ladite formule. Cet état de fait est dû à la décision du Conseil d'Etat de procéder non pas à une bascule en une seule fois, mais répartie en six années. Du coup, au plus tard en 2013, tous les collaborateurs bénéficiant d'un rattrapage auront atteint leur salaire cible.

Pour répondre à Me Pillonel, la bascule n'a aucun lien avec les « salaires gelés en 2000 ». Je vous renvoie à la lecture de la pièce G14 des classeurs généraux DECFO, qui est le rapport méthodologique sur la démarche appliquée. Dans l'ancien système, le titre avait un poids conséquent, qui permettait notamment de rétrograder une personne qui n'avait pas le titre nécessaire. Avec DECFO-SYSREM le titre joue un rôle dans la détermination du niveau de fonction, au même titre que les 16 autres critères de la méthode GFO (autonomie, flexibilité, etc.). S'agissant des agents de détentions plus particulièrement, il est exigé que ceux-ci disposent du brevet fédéral, exigence légale. Du coup, un agent recruté sans diplôme a obligation d'obtenir ce diplôme en cours d'emploi. Jusqu'à l'obtention de ce diplôme il est classifié en 111 07A, la lettre A signifiant une classe en moins soit en l'occurrence la classe 6.

d. Enfin, le témoin [REDACTED] a renseigné le Tribunal de la manière suivante :

" Pour répondre à M. [REDACTED], je suis responsable du secteur socio-éducatif et professionnel, soit les éducateurs et les maîtres d'atelier. Cela représente 21 personnes. Les responsables d'atelier sont chargés de prendre en charge un certain nombre de détenus en fonction du type d'atelier. Il y en a deux principaux, de réinsertion et de production (buanderie, intendance, etc., soit tout ce qui peut servir à la maintenance de l'établissement). Il y a différents types de détenus, les détenus avant jugement, ceux en attente de transfert et les arrêts. Les maîtres d'atelier ont en charge en moyenne 5 détenus par demi-journée, dans le but de faire travailler le plus possible de détenus. J'ai 8 maîtres d'atelier et 2 maîtres d'atelier « tournants », qui pallient aux absences des 8 maîtres d'atelier principaux.

Ces activités sont basées sur la prise en charge appropriée des détenus, selon leur profil. Chaque responsable d'atelier reçoit en début d'année un budget qu'il doit gérer. Il est aussi chargé de préparer le budget pour l'année suivante, pour tout ce qui est évolutif (entretien machines, etc.) Chaque maître d'atelier gère 6 comptes différents. Nous avons peu de contact avec l'extérieur. Une zone d'écoulement des produits s'est mise en place. On ne peut pas garantir une grosse production du même type de produit. En revanche nous faisons beaucoup de petite production, Chaque maître d'atelier a aussi à sa charge des contacts avec les fournisseurs de matériaux, de machines, etc. les compétences commerciales des maîtres d'atelier sont importantes pour pouvoir vérifier les prix, faire les recherches pour tenir les meilleurs prix et les produits correspondant à nos attentes. Nous n'avons pas de démarcheurs commerciaux. S'agissant des agents techniques, j'ai des contacts avec le service de maintenance de la prison de la Croisée depuis 2006. Dans les premières années, M. [REDACTED] ainsi que M. [REDACTED] et M. [REDACTED] s'occupaient de tout ce qui est maintenance pour que l'infrastructure de la prison puisse fonctionner. En 2007 il y a eu de gros travaux pour accueillir le secteur « mineurs », travaux où ces personnes ont travaillé, sans pouvoir précisément délimiter le rôle de chacun. Les arrêts ont travaillé dans ce secteur pour des travaux de peinture notamment. En octobre 2008 j'ai pris mon poste actuel, à savoir responsable SSEP. Jusque là M. [REDACTED] a continué ses activités de maintenance de la prison avec MM [REDACTED] et [REDACTED], et ce dans la même configuration jusqu'en janvier 2010. Dès cette date c'est le SSEP qui a repris le travail avec les arrêts. De 2006 à 2010, en analysant la rémunération des détenus qui travaillent en collaboration avec la maintenance on se rend compte qu'on a annuellement une soixantaine de détenus qui ont travaillé, avec une implication de travail du simple au double en 2007 à cause des gros travaux précités. En comparaison avec un atelier tenu par un responsable d'atelier cela représente environ 8%, en jours de travail (16% pour 2007). Vous me présentez la pièce 19. Je confirme que cela représente cet ordre d'idée. Je précise que cela correspond à la comptabilité des pécules de la prison. Je peux vous garantir les chiffres depuis 2008 car c'est moi qui les ai entrés. Je précise encore s'agissant de cette pièce que nous sommes plus proche de 500 demi-journées-homme plutôt que 460 comme indiqué, pour un responsable d'atelier. Tout dépend du nombre de détenus par atelier et du profil de ceux-ci. S'agissant de M. [REDACTED] et son implication dans le travail avec les détenus, il n'y en a plus eu depuis 2010. De 2006 à 2010 s'il y en a eu, c'est sous les ordres de M. [REDACTED]. Il y a eu beaucoup de changements en relation avec les

arrêts, étant donné que la durée légale maximale de ce type de peine a été portée de trois à six mois. A ma connaissance, M. [REDACTED] n'avait pas de prérogative pour gérer le budget ou entretenir des relations commerciales. Je ne connais toutefois pas ce qui lui avait été délégué par M. [REDACTED]. Je sais que M. [REDACTED] était la personne de contact avec certains intervenants extérieurs, pour les domaines qui lui étaient attribués. S'agissant des différences entre le rôle d'agent technique et celui de responsable d'atelier, l'agent technique est pour moi responsable de l'infrastructure de la prison (murs, mobilier, etc.). Le maître d'atelier est lui responsable de son propre atelier et du « capital humain », soit les personnes qui viennent y travailler. M. [REDACTED] a pu s'occuper de personnes dans ce cadre, mais cela n'était pas sa tâche principale à mon avis.

Pour répondre à Me Pillonel, le travail de maintenance a fortement augmenté dû à la surpopulation carcérale. De ce fait on ne peut plus entretenir le bâtiment correctement. On est dans un travail à « flux tendu », qui nous oblige à travailler dans l'urgence. Cette situation, pour moi, prévaut depuis 2008. En 2010, avec le nouveau code de procédure cela a un peu baissé. Actuellement cela est reparti de plus bel depuis un peu plus d'une année. Le départ à la retraite du responsable du secteur maintenance, M. [REDACTED], en février 2012, qui n'a pas été remplacé, a engendré un surcroît de travail. Les travaux qui étaient faits par l'atelier « intendance » étaient faits par les détenus. Tout ce qui est délivrance et mise en place des produits était fait par l'équipe de maintenance. L'atelier maintenance n'existait pas auparavant, tout ce qui était intendance était fait par les détenus et tout ce qui était support technique était fait par le service maintenance. Jusqu'en 2010, les travaux de peinture, réfection des cellules, etc. étaient sous la responsabilité de la maintenance et effectués par des détenus qui pouvaient provenir de différents ateliers ou des arrêts. Depuis 2010, un atelier intendance a été créé pour s'occuper de ces tâches, avec un responsable d'atelier. Idem pour l'entretien extérieur, avec l'aide d'entreprises tierces. Pour ce qui concerne par exemple la tonte du gazon, le chemin de ronde, etc., cela se faisait avec l'équipe de maintenance. Désormais, c'est l'atelier intendance qui s'en charge, avec des détenus de l'atelier intendance et de l'atelier arrêts.

Pour répondre à Mme la Juge, je confirme que l'atelier arrêt a été créé en 2010 sous ma responsabilité. Cet atelier a repris une bonne partie de la maintenance dès 2010, alors que DECFO est entré en vigueur en 2008. De 2008 à 2010, à ma connaissance M. [REDACTED] ne travaillait plus avec des détenus, sauf si son chef lui en donnait l'ordre. J'ai uniquement connaissance du nombre de demi-journées que cela

représente, en fonction du pécule des détenus. On constate que ce n'est pas une grande implication. L'équipe de maintenance demandait à la sécurité avec quel type de détenu on pouvait travailler. C'est M. [REDACTED] qui déterminait cela avec le responsable de la sécurité.

Pour répondre à M. le Juge, à ma connaissance M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ont fait le même genre de travaux, avec la même implication. M. [REDACTED] n'était pas non plus responsable d'atelier, il était aussi agent technique. Il est désormais responsable ad interim du secteur maintenance, soit le supérieur de M. [REDACTED].

Pour répondre à Me Pillonel, je ne peux pas donner de chiffres précis sur le nombre de cellules qui ont été refaites depuis 2010. On a repeint l'étage 5100 au complet et commencé l'étage 5200. A cause de la surpopulation nous n'avons pas pu terminer. On a « rafraîchi » l'étage 6200 ainsi que les quatre unités de vie, soit un total de 60 à 70 cellules, en gros.

Je n'ai rien à ajouter".

9. Le 19 juillet 2012, le Tribunal a notifié le dispositif du présent jugement aux parties. Le 24 juillet 2012, soit en temps utile, le défendeur a requis la motivation du jugement.

EN DROIT :

A. 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^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après: LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité d'agent technique 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*). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige.

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 que 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. L'avenant à son contrat de travail lui serait parvenu le 6 janvier 2009. En tout état de cause, 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 utile.

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

B. 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.

C. 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 que les fonctions de responsable d'atelier et d'agent technique ne sont à son sens pas comparables. Cette deuxième fonction nécessite d'après lui 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 de la cause a permis de mettre en évidence que la fonction exercée par le demandeur n'était pas comparable à celle exercée par les responsables d'atelier. Si les tâches du demandeur ont parfois pu dépasser le cahier des charges inhérent à sa fonction, il n'en demeure pas moins que la marge de manœuvre dont il disposait était limitée. Le tribunal s'est notamment convaincu que le demandeur n'avait qu'une faible indépendance en matière d'organisation, qu'il était soumis à des directives précises s'agissant de l'aspect organisationnel, et qu'en définitive il n'avait pas les mêmes prérogatives que celles dévolues à un responsable d'atelier.

Les différents témoignages recueillis ont également permis au tribunal de se convaincre que les responsables d'atelier ont un rôle prépondérant dans la resocialisation des détenus, s'agissant en particulier de leur formation, par rapport aux agents de détention et aux agents techniques, et surtout qu'ils ont une autonomie et une composante de gestion beaucoup plus importante que dans 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. Pour le tribunal, le poste occupé par le demandeur ne correspond pas à celui d'un responsable d'atelier.

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.

D. 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. Le tribunal de céans ne saurait donc retenir le grief d'arbitraire contre une telle décision.

E. a) Dans un dernier moyen, le demandeur soutient que sa classification actuelle serait contraire aux promesses qui lui auraient été faites. Il en déduit que le comportement du défendeur serait contraire à la bonne foi.

b) A ce propos, le tribunal relève que le demandeur a été engagé dans une fonction d'agent technique en milieu de détention, et non de responsable d'atelier en milieu de détention.

Il ressort du témoignage d'██████████, à l'époque le supérieur du demandeur en qualité de chef d'atelier, qu'avant la bascule DECFO-SYSREM la fonction de responsable d'atelier n'existait pas. Ce témoin a également relevé que selon lui le demandeur disposait des qualifications pour devenir chef d'atelier, mais que l'intéressé n'avait jamais postulé à une telle fonction, espérant que les classes seraient réévaluées selon des promesses qui auraient été faites.

S'agissant des prétendues promesses qui auraient été faites au demandeur selon lesquelles sa fonction serait réévaluée, le tribunal ne dispose d'aucun élément concret et tangible lui permettant de retenir qu'elles auraient effectivement été présentées, ni dans quelle mesure d'ailleurs. Le tribunal relève également que si le demandeur avait voulu être engagé en qualité de responsable d'atelier, fonction dans laquelle, pour rappel, le cahier des charges est différent, il aurait pu postuler à ce titre. En effet, quand bien même les compétences du demandeur n'ont jamais été remises en causes, bien au contraire, ce dernier ne pouvait se contenter d'espérer obtenir avec DECFO-SYSREM une promotion en tant que responsable d'atelier ou alors que le traitement de sa fonction serait mis à égalité avec la fonction de responsable d'atelier.

c) En définitive donc, le tribunal ne peut pas suivre le demandeur lorsqu'il soutient que le comportement du demandeur serait contraire à la bonne foi. Ce moyen doit donc également être rejeté. Cela étant, le tribunal relève qu'indépendamment de ce qui précède il est loisible pour le demandeur, s'il estime remplir les conditions d'engagement y relatives, de postuler pour changer de fonction.

F. Enfin, compte tenu des conclusions du demandeur, qui excédaient 30'000 fr. au dépôt de la demande, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et aux émoluments ordinaires (art. 16 LPers-VD).

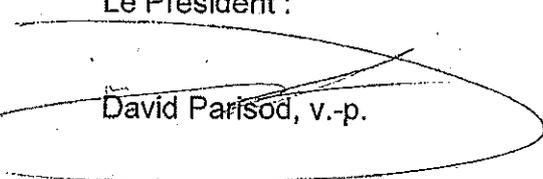
En l'espèce, les frais de la procédure ont été arrêtés à CHF 3'080.- (trois mille huitante francs) pour le demandeur et à CHF 1'580.- (mille cinq cent huitante francs) pour le défendeur, montants réduits à CHF 2'746.65 (deux mille sept cent quarante-six francs et soixante-cinq centimes), respectivement CHF 1'163.35 (mille cent soixante-trois francs et trente-cinq centimes), si la motivation du jugement n'était pas demandée.

La motivation du jugement ayant été demandée dans une cause où le demandeur succombe, il se justifie d'allouer au défendeur, à charge du premier cité, à titre de dépens, le remboursement de ses frais de justice, par 1'580.- (mille cinq cent huitante francs).

Par ces motifs, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par le demandeur selon demande du 4 mars 2009 sont rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à CHF 3'080.- (trois mille huitante francs) pour le demandeur et à CHF 1'580.- (mille cinq cent huitante francs) pour le défendeur.
- III. Le demandeur paiera à l'Etat de Vaud la somme de CHF 1'580.- (mille cinq cent huitante francs) à titre de dépens en remboursement de ses frais de justice.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

David Parisod, v.-p.

Le Greffier :

Raphaël Brochellaz, a.h.

Du 18 février 2014

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

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

 Le greffier :

Raphaël Brochellaz, a.h.