

**JUGEMENT**

rendu par le

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

le 23 octobre 2012

dans la cause

F. \_\_\_\_\_ c/ ETAT DE VAUD

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 6 février et 24 septembre 2012

Président : M. Benoît Morzier, v.-p.

Assesseurs : Mme Lucienne Girardbille et M. René Perdrix

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 septembre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

**1.** F.\_\_\_\_\_, (ci-après: le demandeur) né le [...] 1944, est un collaborateur du Service des routes (anciennement Service des routes et des autoroutes) (ci-après: le défendeur) depuis le 1<sup>er</sup> juin 1992. Il a été nommé, à titre définitif, le 1<sup>er</sup> mars 1994 en tant que dessinateur-géomètre principal au sein de ce service et a été colloqué en classe 14-17.

**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. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. 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. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. La combinaison de ces indicateurs 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 à quel niveau se rapporte le 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) Sur cette base, le demandeur a reçu une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

**Données individuelles**

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

Nom : **F.** \_\_\_\_\_

Prénom : **F.** \_\_\_\_\_

**Fonction nouvelle**

Emploi-type : **dessinateur-trice technique**

Chaîne : **255**

Niveau : **7**

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : **62041.-**

maximum : **89959.-**

**Votre situation salariale**

Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)

100%

Votre rétribution actuelle:

<input type="checkbox"/> Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13 <sup>ème</sup> compris)	87'040.-
<input type="checkbox"/> Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)	0.-
<input type="checkbox"/> Salaire annuel total pris en considération	87'040.-

Votre rétribution au 31.12.08:

<input type="checkbox"/> Echelon	19
<input type="checkbox"/> Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)*	0.-
<input type="checkbox"/> Salaire de base annuel total au 31.12.08	87'040.-
<input type="checkbox"/> Salaire cible DECFO-SYSREM	87'040.-

(pour  
une activité à 100%)

**Votre situation en 2009**

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

**3.** a) Le demandeur a encore reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1<sup>er</sup> décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de dessinateur technique, correspondant à la chaîne 255 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 7.

b) Avant la bascule, le demandeur était en classes 14-17 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 87'040.- fr. pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem le 1<sup>er</sup> décembre 2008, le demandeur a été colloquée en classe 7, échelon 19. Son salaire annuel était alors identique

à celui ci-dessus soit 87'040.- fr., treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100%.

Son cahier des charges était le suivant :

	<b>CAHIER DES CHARGES</b>	Collaborateur*
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	----------------

Version révisée du : 12/2008

Annule et remplace la version du : 09/2002

**1. Identification du poste**

Département :	des infrastructures	Service/Office :	Routes (SR) – Infrastructure routière (IR) – BTGC
Dénomination du poste :	Dessinateur technique	N° du poste selon PP :	9017
Emploi-type :	Dessinateur-trice technique	N° emploi type :	27109
Libellé et n° de chaîne :	Travaux spécialisés - 255	Niveau de fonction :	07

**2. Positionnement hiérarchique du poste**

- 2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e : Responsable du Bureau technique génie civil
- 2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés : Direct : apprentis; indirect : apprentis, mandataires

**3. Titulaire**

Nom et prénom : F. \_\_\_\_\_ Taux d'activité : 100%

**4. Mode de remplacement**

- 4.1. Le/la titulaire remplace : Un autre dessinateur du Bureau technique génie civil  
dans les domaines suivants : Dans les activités génériques du cahier des charges d'un dessinateur technique et en fonction des compétences personnelle
- 4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par : Un autre dessinateur du Bureau technique génie civil  
dans les domaines suivants : Dans les activités génériques du cahier des charges d'un dessinateur technique et en fonction des compétences personnelle

**5. Mission générale du poste / raison d'être**

Elaborer les éléments d'un projet et actualiser les pièces graphiques y relatives (schémas, relevés topographiques, croquis, plan d'études ou d'exécution), pour les projets routiers. Préparer les dossiers de plans et de soumissions. Participer aux campagnes de pose d'enrobé – soumissions – métrés. Assumer dans certains cas la direction locale des travaux. Participer à la formation des apprentis dessinateurs. S'assurer que l'ensemble des activités et travaux soit exécuté dans les délais impartis, en conformité avec le cadre légal en vigueur, dans le respect de l'environnement, les règles de sécurité et les principes et procédures du Système Qualité.

**6. Délégation de compétences**

La délégation des compétences et des pouvoirs sont déterminés et fixés par décisions particulières venant du responsable du BTGC ou de la direction du service des routes.	Aucun	Transmettre la bonne image du service et de l'ACV en général dans le cadre de ses activités, particulièrement lors de séances de chantiers, des GT, ou dans le cadre de la direction locale des travaux.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**7. Exigences requises : en termes de savoir et de savoir-faire**

CFC de dessinateur génie civil, de géomaticien, ou utile à la fonction exigée	Avoir pratiqué au préalable durant plusieurs années une activité dans un métier du dessin (bâtiment, génie civil, géomètre) ou jugée équivalente. Etre apte à travailler à l'extérieur (seul ou en équipe).	Etre en possession du permis de conduire et posséder des aptitudes à travailler avec les outils informatiques (DAO) usuels requis pour les applications liées au dessin (ArcView), des outils de géomatique et ceux de la bureautique
-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**8. Description du poste**


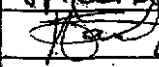
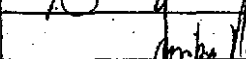
N°	B.1. Responsabilités principales	Exigences particulières
1.	Mener à bien les études préliminaires et de préparation de dossiers	Précision et rigueur
2.	Elaborer des plans de base pour des projets routiers	Précision et rigueur
3.	Autres activités	Disponibilité et sens pédagogique
4.		
5.		
6.		
7.		

N°	B.2. Activités-tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous B.1)	Temps moyen en %
1.	Rechercher et identifier des éléments sur le terrain, auprès du Registre foncier, sur Internet, dans des archives ou auprès d'autres services de l'ACV ou communaux, nécessaires à la préparation de projets et à l'élaboration de dessins. Effectuer ou participer aux travaux de relevés topographiques dans le terrain.	50%
2.	Etablir des avant-projets, projets définitifs, plans d'exécution, plans conformes à l'exécution. Etablir des dossiers (enquêtes, soumission, exécution). Evaluer les coûts de construction et collaborer à l'adjudication des travaux. Coordonner les travaux et intervenir dans le processus de construction (contrôle de la réalisation correcte des travaux et dans les délais impartis). Contrôler les factures des entrepreneurs et autres intervenants. Assurer la conservation et la révision des plans, des fichiers, des registres et des documents.	40%
3.	Assumer des tâches particulières sur ordre du responsable du BTGC ou de la direction du service. Participer à la formation des apprentis techniques (suivi général et branches techniques). Peut-être appelé à fonctionner en tant que "auditeur qualité".	10%
4.		
5.		
6.		
7.		

N°	B.3. Relations internes et externes au service	
1.	<u>Internes :</u> Services des routes et autres services "techniques" de l'ACV, URH	
2.	<u>Externes :</u> Services techniques communaux, entreprises mandatées, tiers, commissaire d'apprentissage	
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

Profil pour collaborateur/trice

9. Compétences prioritaires (cocher 7 compétences au maximum et/ou pondérer de 1 à 4)	Niveau exigé
<b>Compétences personnelles</b>	
1. <b>Auto-évaluation et apprentissage permanent</b> : aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.	
2. <b>Confiance en soi</b> : capacité à exécuter une tâche en se fiant à ses ressources personnelles tout en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir.	
3. <b>Implication personnelle</b> : tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se préoccuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions.	3
4. <b>Esprit d'ouverture et flexibilité</b> : aptitude à s'adapter aux circonstances, aux interlocuteurs ou aux changements de méthodes et d'outils de travail.	3
5. <b>Discrétion</b> : capacité de stricte retenue sur les aspects confidentiels de son travail.	
<b>Compétences sociales</b>	
6. <b>Planification et sens de l'organisation</b> : habileté à établir des prévisions, à définir des priorités, à fixer des objectifs en identifiant les moyens nécessaires, à répartir les ressources disponibles et les coordonner en fonction des objectifs visés.	3
7. <b>Capacité d'analyse et synthèse</b> : habileté à identifier et à mettre en relation les éléments d'une situation et habileté à regrouper les éléments d'une situation en un ensemble concis, cohérent et compréhensible.	
8. <b>Créativité</b> : capacité à innover, à rechercher des solutions nouvelles, à produire des idées inédites.	
9. <b>Expression écrite</b> : capacité à rédiger des notes, rapports et autres documents de manière claire, concise et concrète.	
<b>Compétences relationnelles</b>	
10. <b>Ecoute et communication</b> : aptitude à entrer en relation avec autrui, à créer un climat de confiance, à percevoir les besoins et les attentes de son interlocuteur, à faire passer des messages clairs, à déceler les conflits et à les atténuer.	
11. <b>Contact avec les usagers</b> : aptitude à se mettre à la place du « client » pour répondre à ses besoins, tout en conservant l'efficacité globale et le coût des prestations à l'esprit.	
12. <b>Expression orale</b> : capacité à faire passer des messages clairs et pertinents.	
13. <b>Esprit d'entraide et de collaboration</b> : volonté marquée d'allier ses efforts à ceux de ses collègues ou d'autres personnes travaillant à un objectif commun.	3
14. <b>Capacité à gérer et motiver un groupe</b> : habileté à animer et motiver un groupe à produire les résultats attendus dans le cadre des moyens mis à disposition.	
15. <b>Intégration dans l'entité</b> : capacité à s'assimiler à un groupe.	3
<b>Compétences techniques</b>	
16. <b>Respect des normes et des procédures</b> : aptitude à produire un travail conformément aux règlements établis pour atteindre le résultat recherché.	3
17. <b>Maîtrise technique générale</b> : à vérifier en fonction des métiers.	3
<b>Compétences éthiques</b>	
18. <b>Ethique du service au public</b> : aptitude à démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni au client et du respect des normes ou valeurs en vigueur.	
19.	
20.	
21.	

10. Approbation par:	Nom :	Date :	Signature :
Le/la titulaire	F. _____	09.02.09	
Le/la responsable direct-e	Z. _____	09/02/09	
Le/la chef-fe du/de la responsable	X. _____	10/02/09	

URH-SR/DRB/09.02.3009

**4.** a) Dans le cadre d'un recours contre l'avenant lié à l'introduction de DECFO-SYSREM, le demandeur a saisi le Tribunal de céans par demande du 9 février 2009, et pris la conclusion suivante :

*- comme détenteur d'un CFC de géomaticien, je requiers le niveau 8 dans le niveau salarial (sic) de DECFO-SYSREM.*

**5.** Le 31 octobre 2009, le demandeur a pris sa retraite et a bénéficié par la suite d'un contrat d'auxiliaire.

**6.** Par acte du 31 janvier 2012, le défendeur a produit le tableau comparatif suivant relatif à la chaîne de fonction 254 :

**254 Entretien, construction et exploitation - Gestion technique**

Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
<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>• <b>Savoir-faire spécialisé</b> assigné à un domaine d'activité relativement large</li> <li>• Connaissances approfondies des processus et/ou de la structure d'un service</li> </ul> <p><u>Compétences personnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marge de manœuvre limitée</b> s'appuyant sur des instructions détaillées, avec une <b>faible indépendance dans l'organisation et de très faibles répercussions</b> (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• <b>Tâches et/ou situations très peu diversifiées</b>, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence moyenne</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages simples, <b>diffusés sous une seule forme de communication, sans difficulté</b> ou presque de transmission et destinés à de petits groupes</li> <li>• <b>Echange coordonné d'informations</b>, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <p>-</p>	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• <b>Savoir-faire approfondi</b> assigné à un domaine d'activité relativement large</li> <li>• Idem</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 assez faible indépendance dans l'organisation et de faibles répercussions</b> (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• <b>Tâches et/ou situations peu diversifiées</b>, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence moyenne</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages simples, diffusés sous <b>plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs identiques, avec une difficulté de transmission faible</b> et destinés à de petits groupes</li> <li>• <b>Echange coordonné d'informations et, en partie, résolution de problèmes simples</b>, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <p>-</p>	<p><u>Compétences professionnelles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</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 assez faible indépendance dans l'organisation et d'assez faibles répercussions</b> (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• <b>Tâches et/ou situations moyennement diversifiées</b>, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence moyenne</li> </ul> <p><u>Compétences sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages <b>moyennement complexes</b>, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à <b>des savoirs différents, avec une difficulté de transmission moyenne</b> et destinés à de petits groupes</li> <li>• <b>Résolution de problèmes</b>, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><u>Conduite</u></p> <p>-</p>
<b>II. SOLLICITATIONS</b>	<b>II. SOLLICITATIONS</b>	<b>II. SOLLICITATIONS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollicitations psychiques, assez fortes et fréquentes</li> <li>• Sollicitations sensorielles, fortes et fréquentes</li> <li>• Influence négative de l'environnement, assez forte et fréquente</li> <li>• Temps de travail portant à la vie privée un préjudice important qui se manifeste fréquemment par des absences, cumulées, longues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Sollicitations sensorielles, fortes et assez fréquentes</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul>
<b>Emplois-types correspondants</b>	<b>Emplois-types correspondants</b>	<b>Emplois-types correspondants</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27109 Dessinateur technique</li> <li>• 27202 Opérateur-trice en gestion technique de bâtiments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27109 Dessinateur technique</li> <li>• 27202 Opérateur-trice en gestion technique de bâtiments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27109 Dessinateur technique</li> <li>• 27202 Opérateur-trice en gestion technique de bâtiments</li> </ul>

6. a) Le 6 février 2012, le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire au cours de laquelle le demandeur a précisé ses conclusions en indiquant vouloir être colloqué dans la chaîne de fonction 254 au niveau 8.

Lors de cette audience, la conciliation a été tentée mais a échoué.

b) Une audience de jugement a été tenue le 24 septembre 2012, lors de laquelle les témoins suivants ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

ba) P.\_\_\_\_\_ était l'ancien responsable des ressources humaines au Service des routes. Il précise que le demandeur a occupé le même poste durant toute la période où ils ont collaboré au sein de ce service. A ses souvenirs, le demandeur a pris sa retraite au 31 octobre 2009 et a reçu par la suite un contrat d'auxiliaire colloqué au niveau 7, échelon 21, sauf erreur. Le témoin estime que le demandeur ne disposait pas de capacités décisionnelles particulières mais qu'il avait pu disposer d'une certaine liberté d'agir sans pouvoir la préciser. Le demandeur n'avait aucune compétence au niveau budgétaire. Le témoin qualifie l'activité de ce dernier comme technico-administrative car les dossiers étaient techniques mais il fallait parfois rédiger certains rapports ou courriers. Le témoin précise également que seul un cas particulier peut justifier un niveau 8 ce qui doit d'ailleurs être approuvé par le SPEV. Ainsi, un dessinateur se trouvant dans la région Est avait une compétence particulière dans le cadre de la surveillance des routes de montagne car il disposait d'un brevet de guide de montagne. Il avait ainsi une capacité décisionnelle pour fermer des cols ou routes de montagne au niveau des Alpes vaudoises et a pu, de ce fait, bénéficier d'un niveau 8. Il s'agissait d'une exception ad personam octroyée par le SPEV.

Le témoin ne peut pas expliquer les raisons des problèmes d'attribution de fonction pour les dessinateurs techniques. Il pourrait, selon lui, s'agir d'un problème lié à des critères différents lors de l'évaluation de la fonction. Il se rappelle également qu'il y a eu des ajustages après la bascule et estime que ce problème peut être apparu à l'issue d'une étude complémentaire.

S'agissant de la différence entre un géomaticien et un dessinateur technique, le témoin précise que ces postes ont été basculées dans l'emploi-type géomaticien et d'autres dans l'emploi-type dessinateur technique, mais en fonction de cahier des charges différents.

Le témoin ne peut pas déterminer si le demandeur faisait preuve d'un savoir-faire particulier. En sa qualité de responsable RH, il s'occupait d'environ 500 personnes dont un ou deux géomaticien(s) et une dizaine de dessinateurs techniques, voir moins pour tout le service. Il ne peut pas dire si la formation de dessinateur géomètre du demandeur a eu une influence quelconque lors de son engagement. Le témoin confirme également que les missions effectuées par le demandeur étaient conformes au cahier des charges de la fonction de dessinateur technique et à la fiche emploi-type correspondante. Ainsi, selon lui, le demandeur effectuait à sa connaissance et à quelques petites différences près, les mêmes tâches que les autres dessinateurs techniques du Service des routes. Ils avaient en effet tous le même cahier des charges.

Le témoin confirme enfin qu'avant la bascule, le demandeur était un dessinateur technique dit principal. La responsabilité importante engendrée par ce statut aurait pu consister en une certaine liberté d'action dans son travail. Cela peut vouloir dire également qu'il n'était pas supervisé en permanence par un ingénieur mais, qu'il collaborait bien entendu avec ce dernier. Peut-être que cela était également lié à certaines missions ponctuelles. Le témoin était au courant de la double formation du demandeur, probablement que sa hiérarchie également. Selon lui, cela n'est toutefois pas suffisant pour justifier un niveau de fonction supérieur. Le témoin ne peut pas déterminer si le poste du demandeur exigeait des connaissances en tant que dessinateur-géomètre.

bb) V. \_\_\_\_\_ travaillait en compagnie du demandeur au Service des routes. Au bénéfice d'une formation d'ingénieur, le témoin transmettait des ordres au demandeur, ce dernier était donc plutôt un exécutant. Il précise également que le demandeur l'a formé à son arrivée dans le service. En effet, l'ingénieur précédant avait expliqué son travail

au demandeur qui fonctionnait comme tel ad interim. Selon lui, le demandeur avait la particularité par rapport aux autres dessinateurs techniques du service d'être également dessinateur-géomètre et avait par conséquent d'autres tâches que ceux-ci. Le demandeur effectuait par exemple des recherches auprès du Registre foncier, des recherches de servitude et il participait également aux activités de piquetage et de pose de gabarits. Il était aussi également parfois le représentant du maître de l'ouvrage, soit le Service des routes auprès des entreprises. A la fin de son activité et dans le cadre de la reprise des autoroutes par la Confédération, le demandeur était également amené à effectuer pratiquement uniquement des tâches particulières liées à des recherches au Registre foncier concernant notamment des servitudes en lien avec les autoroutes. Il effectuait également des recherches dans les archives auprès du Service du développement territorial, afin d'être en mesure de transmettre à la Confédération toutes les informations nécessaires au transfert de l'autoroute. Le témoin précise également que le demandeur était donc un collaborateur particulier par rapport aux autres dessinateurs techniques du service. De plus, en dehors de ces tâches particulières, ce dernier accomplissait les mêmes actions que ces collègues.

Le témoin atteste également de la confiance qu'il témoignait envers le demandeur. En tant qu'ingénieur, il lui donnait du travail mais ne contrôlait pas les résultats. Concernant les tâches particulières énumérées ci-dessus, le témoin donnait au demandeur des axes de recherche, ce dernier s'occupait de trier les informations pertinentes et signalait les cas limites au témoin. Il ajoute qu'il n'avait pas de raison d'agir autrement puisque que selon lui lorsqu'on délègue ce genre de tâche, le résultat est invérifiable à moins de refaire le travail soi-même. Le demandeur était ainsi plus indépendant et avait un pouvoir décisionnel dans l'exercice de ces tâches particulières. Par exemple, lorsqu'un gabarit ne pouvait pas être posé à l'endroit précis, le demandeur prenait sur place les mesures immédiates qui s'imposaient. Il en était de même lors de ses recherches au Registre foncier. Cette confiance particulière était liée à sa formation de dessinateur-géomètre. En effet, le demandeur était un des seuls employés du service à avoir accès au Registre foncier grâce à son diplôme

de géomètre. Enfin, le témoin ne peut se déterminer sur le cahier des charges du demandeur car il ne le connaît pas.

bc) S. \_\_\_\_\_ est le responsable du domaine du Service du personnel de l'Etat de Vaud. Il ne peut se déterminer sur le cas particulier des dessinateurs techniques mais atteste que cette fonction a fait l'objet d'un examen par le groupe d'étude 3 (GET 3). Il affirme également qu'il y a eu des erreurs de saisie au moment de la bascule. Selon lui, c'est ainsi une erreur humaine qui est à l'origine de la collocation erronée des dessinateurs dans la mesure où la chaîne 254 renvoie à un niveau CFC ce qui est cohérent avec l'emploi-type de dessinateur qui est de niveau CFC. Ces erreurs de correspondance emploi-type/fonction sont corrigées dès qu'elles sont détectées. Toutefois, même dans le cadre d'erreurs manifestes, le SPEV ne peut pas toutes les détecter si les services correspondants ne les alertent pas. En effet, le système informatique actuel ne permet pas de procéder à une détection automatique. De plus, si un cas particulier est signalé, la correction est portée sur le fichier individuel, ce qui ne permet pas de détecter les autres cas similaires. Le témoin ajoute également qu'il n'est pas normal, lorsqu'une erreur de collocation est constatée, que tous les contrats des collaborateurs ne fassent pas l'objet d'un nouvel avenant rectificatif. Ce nouvel avenant devrait être rétroactif mais le témoin précise encore qu'il s'agit uniquement d'un changement de chaîne qui n'a pas d'incidence directe sur le collaborateur, notamment en matière salariale. En effet, quelque soit la chaîne, c'est le niveau de fonction qui détermine la tranche de salaire.

Selon le témoin, la détermination du niveau dans la grille des fonctions consiste à croiser le cahier des charges du poste concerné avec le descriptif des fonctions. En d'autres termes, il s'agit de lire au travers des tâches factuelles si ce travail peut être colloqué dans le niveau 6, 7 ou 8 de la chaîne 254. Le témoin précise également que si le cahier des charges se modifie au cours de la carrière du collaborateur, il faut réexaminer la collocation de ce dernier. En principe, c'est l'autorité d'engagement qui en fait la demande et fournit le nouveau cahier des

charges au SPEV. Le témoin précise également que la méthode GFO fait référence au savoir-faire et non à l'expérience professionnelle. Ce critère se définit comme le résultat de l'étendue et de la profondeur des connaissances.

S'agissant de la différence de transition entre le demandeur et ses collègues, le témoin explique que cela est dû à la collocation différente du demandeur dans l'ancien système. Probablement que le demandeur était ainsi le seul dans son ancienne fonction à être colloqué dans une fonction unique dans la nouvelle classification. Ainsi, il s'agit dans le cas du demandeur d'une transition directe à la différence de ses collègues qui ont fait l'objet d'une transition indirecte. La différence faite entre ces deux types de transition tient au type de recours prévu pour trancher les litiges.

Le témoin ajoute encore que le SPEV ne dispose pas de l'entier des cahiers des charges. Un tel document devrait être rédigé en des termes factuels. Si le SPEV ne dispose pas d'un cahier des charges adéquat, ce document est renvoyé à l'autorité d'engagement pour une révision et/ou modification. Le SPEV ne dispose pas du cahier des charges du demandeur. Au moment de l'examen de la collocation d'un poste, si le service considérait que le cahier des charges était insuffisant, un collaborateur se rendait sur le lieu de travail d'un des postes concernés pour obtenir des informations complémentaires et plus concrètes. Le témoin ne peut toutefois pas préciser si tel a été le cas s'agissant des dessinateurs techniques au Service des routes.

bd) Lors de cette même audience, le demandeur a confirmé ses conclusions.

L'Etat de Vaud a pour sa part admis l'erreur de collocation du demandeur en chaîne 255 au lieu de la chaîne 254 et conclut, pour le surplus, au rejet des conclusions prises par ce dernier. Il s'est référé à ce propos à la décision rendue par le Commission de recours Decfo-Sysrem du 14 septembre 2011 dans la cause DS09.008890, opposant un collègue

dessinateur technique du demandeur à l'Etat de Vaud, confirmant la classification de ce collègue en niveau 7.

**EN DROIT :**

I. a) Aux termes de l'article 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1<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 sein de l'Etat de Vaud, en qualité de dessinateur technique. On est ainsi en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers-VD, de sorte que la relation de travail est soumise aux dispositions de la LPers-VD et que l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit qui permette au demandeur de faire trancher ses prétentions par l'autorité judiciaire.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe au contraire de tous ses collègues dessinateurs du Service des routes. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil 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) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions

pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur de niveau qui lui a été attribué dans la nouvelle classification, soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé. Il s'agit donc clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse peut d'ailleurs se calculer à 3'211.- fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en janvier 2009, la demande du 9 février 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, l'action du demandeur est recevable en la forme.

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

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

**III.** a) Le demandeur conclut à ce que la chaîne 254 et le niveau 8 lui soit attribué en lieu et place de la chaîne 255 niveau 7 qui lui a été appliqué à la bascule DECFO-SYSREM. Il affirme qu'il exerce une fonction différente par rapport à ses autres collègues dessinateurs techniques.

Le défendeur expose en substance qu'à son sens, les fonctions exercées par le demandeur et ses collègues dessinateurs techniques sont équivalentes et doivent ainsi être colloquées de la même manière

b) Le demandeur procédant principalement à une comparaison entre plusieurs fonctions, le Tribunal de céans examinera en premier lieu le respect du principe de l'égalité de traitement.

ba) 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).

bb) Dans le cas d'espèce, il sied tout d'abord de relever, s'agissant de la question de la chaîne, que l'Etat de Vaud a, lors de l'audience du 6 février 2012, admis l'erreur de collocation du demandeur en chaîne 255 au lieu de la chaîne 254, de sorte que celle-ci est attribuée au demandeur. Ce point étant admis par les deux parties, il est définitivement réglé.

bc) Cela étant, l'instruction a clairement établi que le demandeur avait d'autres attributions que ses collègues dessinateurs techniques. Le demandeur était, tout d'abord, colloqué sous l'ancien système en tant que dessinateur-géomètre principal, ce qui lui a d'ailleurs valu une transition directe au contraire des ses collègues.

Il ressort en second lieu du témoignage de son ancien collègue V.\_\_\_\_\_ que le demandeur avait des attributions spécifiques dans le cadre de sa fonction liée à la reprise de la gestion des autoroutes par la Confédération. Il disposait d'une plus grande autonomie que ses collègues comme l'exigeait cette fonction et avait certaines compétences

décisionnelles. De plus, étant géomètre de formation, le demandeur était un des seuls employés du Service des routes à avoir un accès facilité au Registre foncier. Ce témoin a d'ailleurs précisé que seul le demandeur effectuait ces tâches de recherches au contraire de ce qui est inscrit sur le cahier des charges qu'il partage avec ses collègues sous la rubrique 8.2 Activités et tâches principales. Le Tribunal de céans ne saurait retenir ici l'argument du défendeur soutenant que le demandeur n'aurait pas signé un cahier des charges ne reflétant pas réellement sa situation. Il est en effet notoire que certains employés voient ce document comme une formalité et ne sont pas conscients des enjeux liés à ce dernier. De plus, ce document a été signé en février 2009 soit après l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale et n'a donc ainsi pas pu être pris en compte au moment de l'évaluation de la fonction des dessinateurs techniques. Enfin, le demandeur a précisé qu'une fois les autoroutes remises à la Confédération en début d'année 2009, il a été mandaté par le chef de division et le responsable de groupe du service pour traiter les archives des ouvrages d'art du canton pour un taux d'occupation d'environ 50 %. Ce faisant, il s'est organisé selon sa propre volonté

A la lumière de ce qui précède, le demandeur disposait, comme le requiert le niveau 8 selon le tableau produit ci-dessus, d'une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions assez détaillées notamment dans sa collaboration avec le témoin V.\_\_\_\_\_. Les tâches du demandeur étaient moyennement diversifiées car il était notamment le seul du service à pouvoir aller consulter le Registre foncier. Les messages qu'il devait transmettre étaient moyennement complexes, faisant appel à des savoirs différents avec une difficulté de transmission moyenne, notamment ceux obtenus en lien avec son diplôme et ses connaissances de géomètre. L'activité du demandeur est certes purement technique mais fait appel à d'autres savoirs que ceux requis pour les dessinateurs techniques ordinaires du Service des routes.

Le Tribunal de céans ne saurait retenir ici les motifs de la décision de la Commission de recours Decfo-Sysrem du 14 septembre 2011 rendue dans la cause DS09.008890 car la situation du demandeur

était différente dès le départ de celle de ses collègues. C'est donc à tort que le défendeur l'a colloqué de la même manière que ces derniers, une situation dissemblable se devant d'être traitée de manière différente. Partant, le grief du demandeur est admis. L'Etat de Vaud doit ainsi colloquer le demandeur dans la chaîne 254 au niveau 8 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2008 et lui verser le complément de salaire afférent à ce changement de classification.

**IV.** a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et les autres dessinateurs techniques du Service des routes 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. Ainsi, 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) La décision de collocation du demandeur en niveau 7 est en contradiction claire avec la situation professionnelle réelle de ce dernier. Il apparaît donc tout particulièrement choquant que ce dernier soit colloqué de la même manière que ses collègues dessinateurs techniques alors qu'il effectuait à mi-temps une autre activité qu'eux demandant des compétences accrues. Partant, le défendeur a également fait preuve d'arbitraire dans la collocation du demandeur.

**V.** a) La décision de classification dont le demandeur a fait l'objet doit encore être examinée relativement au droit d'être entendu.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. prévoit 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.** A la lumière de ce qui précède, les conclusions du demandeur prises selon demande du 9 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 6 février 2012 sont admises.

**VII.** Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000.- fr., 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 F.\_\_\_\_\_ contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 9 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 6 février 2012, sont admises;
- II. F.\_\_\_\_\_ est colloqué dans la chaîne 254, au niveau 8, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008;
- III. L'Etat de Vaud versera à F.\_\_\_\_\_ le complément de salaire relatif au chiffre II. ci-dessus de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> décembre 2008, l'Etat de Vaud étant invité à recalculer le salaire du demandeur après la bascule Decfo-Sysrem;
- VI. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens;
- VIII. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Benoît Morzier, v.-p.

Sandy Gallay

Du 3 juillet 2014

Les motifs du jugement rendu le 23 octobre 2012 sont notifiés aux parties.

Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :

Sandy Gallay