

JU_GERICHTE ADM 2016 105 vom 22. Juni 2018

JU Tribunal cantonal, 2018-06-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2016_105

FR: JU_GERICHTE ADM 2016 105 du 22 juin 2018

IT: JU_GERICHTE ADM 2016 105 del 22 giugno 2018

Regeste

Classification de fonction : commis-greffier au sein du Ministère public; recours rejeté et classe 10 confirmée. | fonction publique

Erwägungen

E. 12

B. Le 26 mars 2015, un préavis d'attribution et de classification de fonction a été envoyé par courrier à chacun des recourants. Il leur indiquait que suite à l'entrée en vigueur 2 du nouveau système d'évaluation des fonctions EVALUATION.JU, il était prévu de leur attribuer la fonction de "Commis-greffier-ère", évaluée en classe 10. Ils étaient invités à s'adresser à leur supérieur-e hiérarchique en cas de question ou de désaccord sur l'évaluation, l'attribution et/ou la classification de leur nouvelle fonction (dossier Gouvernement, PJ 1-6). C. Les recourants, ainsi que d'autres collaborateurs du Ministère public y exerçant la même fonction, ont fait connaître leur intention de s'opposer à l'attribution de leur nouvelle fonction en faisant parvenir à l'intimé une détermination écrite commune le 21 septembre 2015, dans laquelle ils demandent, en substance, que la tâche particulière du travail de commis-greffier au sein du Ministère public soit reconnue et qu'une fonction à créer de "Commis-greffier II", évaluée en classe 14, leur soit attribuée (dossier Gouvernement, PJ 7-13). D. Par décisions datées du 3 mai 2016, le Gouvernement (ci-après : l'intimé) a attribué aux recourants la fonction de "Commis-greffier-ère", évaluée en classe 10, dès le 1er août 2016 (dossier Gouvernement, PJ 17-52). E. Les recourants ont déposé un recours de droit administratif commun contre les décisions précitées en date du 6 juillet 2016. Le mémoire de recours conclut à l'annulation des décisions attaquées et à ce qu'une nouvelle fonction de "Commis-greffier-ère du Ministère public", évaluée au moins en classe 14, leur soit attribuée, sous suite de frais et dépens. Ils font valoir que le travail des commis-greffiers du Ministère public implique des charges très différentes de celles de la fonction générale de commis-greffier. Les recourants relèvent notamment le fait que les commis-greffiers du Ministère public sont astreints à un service de permanence plus exigeant, qu'ils sont appelés à devoir travailler en dehors des heures de bureau usuelles, qu'ils doivent exercer des tâches urgentes, souvent de manière autonome, qu'ils doivent effectuer une plus grande diversité d'actes et créer davantage de dossiers et, enfin, que le travail de commis-greffier est plus difficile au sein du Ministère public qu'au sein du Tribunal de première instance compte tenu des particularités de la procédure pénale. Les recourants prétendent ainsi avoir droit à davantage de points à l'aune de nombreux critères d'évaluation fixés par le système EVALUATION.JU, en particulier dans les domaines Intellectuel et Psychosocial. Ils requièrent l'audition de nombreuses personnes qui, selon eux, pourraient attester des différences entre le travail de commis-greffier-ère au Tribunal de première instance et le travail de commis-greffier-ère au Ministère public. Ils demandent

également que l'intimé fournisse "la clé de répartition des classes salariales sur la base de critères fixés par la loi" (sic), la liste des personnes qui sont allées in situ examiner la situation correspondant à la fonction de commis-greffier, ainsi qu'une liste établissant le nombre de commis-greffiers au sein du Ministère public qui, lors des dix dernières années, ont été engagés en étant au bénéfice – ou non – de 2 à 4 ans d'expérience professionnelle. Ils requièrent enfin que la Cour de céans ordonne une expertise au besoin. 3 F. Dans sa réponse datée du 15 octobre 2016, mais déposée le 22 novembre 2016, l'intimé conclut au rejet du recours, sous suite des frais et dépens. Il conteste l'ensemble des arguments des recourants et confirme en les développant les motivations des décisions querellées. G. Par ordonnance du 30 mai 2017, la juge instructrice a rejeté les requêtes de compléments de preuves et clos l'administration de la preuve. H. Dans une prise de position spontanée du 13 septembre 2017, les recourants ont confirmé les conclusions de leurs recours, précisant que leur classification doit à tout le moins être fixée dans une classe supérieure à la classe 10. I. L'intimé s'est également exprimé le 7 novembre 2017, confirmant ses conclusions. J. Les recourants ont encore déposé une prise de position spontanée le 15 décembre 2017. K. Par courrier du 12 janvier 2018, des renseignements ont été pris auprès de l'intimé qui a répondu aux questions le 30 janvier 2017 (recte 2018). L. Les recourants se sont à nouveau prononcés le 4 avril 2018. M. Le 20 avril 2018, ils ont produit une mise au concours d'un poste de commis-greffier le 18 avril 2018 et requis l'audition des procureurs. N. Il sera revenu ci-après en tant que besoin sur les différents éléments du dossier. En droit : 1. La Cour administrative, dans une composition à cinq juges (art. 24 al. 2 LOJ ; RSJU 181.1), est compétente pour statuer sur les recours interjetés contre des décisions de classification de fonction en vertu des articles 160 let. a Cpa et 32 al. 1 du décret sur les traitements du personnel de l'État du 18 décembre 2018 (ci-après : le décret; RSJU 173.411), étant précisé que la procédure d'opposition est exclue (art. 95 let. f Cpa). Il est en outre rappelé que les litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction ne peuvent pas faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation du personnel de l'Etat, si bien qu'une telle requête n'est pas une étape préalable indispensable à la recevabilité du présent recours (art. 94 et 99 de la loi sur le personnel de l'État du 22 septembre 2010 [LPer ; RSJU 173.11] et 166 al. 1 de l'ordonnance sur le personnel de l'État du 29 novembre 2011 [OPer ; RSJU 173.111]). Pour le surplus, interjetés dans les forme et délai légaux par des personnes disposant manifestement de la qualité pour recourir, les recours sont recevables et il y a lieu d'entrer en matière. 4 2. Les recours portent sur des décisions prises par l'intimé dans le cadre du processus de réévaluation complète des fonctions des agents de l'Etat classant l'ensemble du personnel de l'Etat, y compris les enseignants, dans une nouvelle échelle de traitements et fixant des règles de rémunération communes à tous les collaborateurs. 2.1 En vertu de l'article 44 LPer, le mode de rémunération ainsi que la classification sont réglés par voie de décret. Sur cette base, le Parlement a adopté, le 18 décembre 2013, un nouveau décret sur les traitements du personnel de l'État entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il prévoit que chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'État fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification (art. 19 al. 1), étant précisé qu'il existe 25 classes de traitement (art. 5 al. 1 du décret). Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction (art. 19 al. 2 du décret). Pour procéder aux évaluations, le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions (CEF) qui est chargée de lui soumettre des propositions ou des "préavis" s'agissant de la description de l'évaluation et de la classification des fonctions

ainsi que des tâches particulières (art. 20 du décret et art. 7 de l'ordonnance concernant la commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions ; RSJU 173.411.02). Le Gouvernement adopte par voie de règlement le système d'évaluation des fonctions et arrête la classification salariale des fonctions (art. 19 al. 3 et 4 du décret). 2.2 Se fondant sur cette délégation de compétences, le Gouvernement a adopté le règlement sur le système d'évaluation des fonctions et des tâches particulières du 2 décembre 2014 (ci-après le règlement ; RSJU 173.411.2) et l'arrêté fixant la classification des fonctions et des tâches particulières du personnel de l'État du 5 avril 2016 (RSJU 173.411.21). Le règlement précise que les fonctions soumises à la législation sur le personnel de l'Etat et les tâches particulières sont évaluées à l'aide du système d'évaluation des fonctions appelé EVALUATION.JU (art. 1 al. 1). L'évaluation porte sur les exigences et les charges des domaines intellectuel, psychosocial, physique et de responsabilité de la fonction ou de la tâche particulière (art. 2 al. 1 du règlement) selon la pondération suivante : 67 % pour le domaine intellectuel, 13 % pour le domaine psychosocial, 7 % pour le domaine physique et

E. 13

ordinaires (annuité) tout comme des situations extraordinaires (prime) et négatives (refus d'annuité) (JDD, p. 764). 6.2 En l'occurrence, l'intimé ne conteste pas que le collège des procureurs désire que les commis-greffiers suivent la formation dispensée par l'ERAJ, soit le CAS AJP (Certificate of Advanced Studies en administration judiciaire pénale). Selon les recourants, cette formation, qui correspond à 10 crédits ECTS, aurait pour objectif de donner aux greffiers non juristes les connaissances fondamentales complémentaires indispensables à l'exercice de leur fonction. L'intimé ne semble pas lui dénier une certaine utilité puisqu'il reconnaît lui-même qu'il s'agit d'une formation "fortement recommandée" qui constitue un atout à l'embauche (réponse, p. 7) et que les cours suivis par certains commis-greffiers ont été payés par l'Etat. En outre, la dernière mise au concours d'un poste de commis-greffier par le Ministère public dans le JOJ du 18 avril 2018 mentionne « intérêt à effectuer une formation post-grade équivalente à un CAS ». Il n'en demeure pas moins que l'intimé n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation en retenant que l'obtention d'un CAS-AJP n'est pas indispensable à la fonction de commis-greffier au Ministère public. D'ailleurs, comme le relève l'intimé, le fait qu'une expérience professionnelle de 5 ans dans le domaine pénal soit nécessaire pour s'inscrire au CAS (PJ 10 recourants), démontre que le travail de commis-greffier au Ministère public peut être effectué sans ladite formation, dont le contenu couvre de nombreux domaines ou de nombreuses questions, notamment de criminalistique et de médecine légale, qui ne relèvent pas du travail de commis-greffier (p. ex. investigation de scène de crime, levée de corps ; dossier paginé Gouvernement, p. 15). Il faut en outre relever que la majorité des commis-greffiers ne sont pas titulaires du CAS-AJP (cf. réponse de l'intimé du 30 janvier 2017). Contrairement à ce que soutiennent les recourants, le fait que le collège des procureurs souhaite que les commis-greffiers suivent en totalité cette formation ne signifie pas encore qu'elle soit indispensable et suffise à obtenir des points au sens d'EVALUATION.JU. C'est en effet l'employeur, en l'occurrence l'Etat par l'intermédiaire du Gouvernement en tant qu'autorité détentrice du pouvoir réglementaire, qui détermine les critères d'évaluation des fonctions au sens d'EVALUATION.JU. Permettre à chaque service de l'Etat de décider de la formation que doivent suivre ses employés et obtenir une rémunération supplémentaire reviendrait à laisser à chaque service une autonomie que les dispositions légales n'autorisent pas, respectivement aboutirait à prendre en compte des formations peut-être souhaitables, mais non indispensables à l'exercice de la fonction. Il faut en outre relever que suivre la position

des recourants sur la formation à l'ERAJ, partant admettre que la formation à l'ERAJ est indispensable, reviendrait à pénaliser les commis-greffiers qui ne disposent pas d'une telle formation ; ceux-ci devraient voir leur classe de traitement diminuer conformément aux articles 11 du décret sur les traitements et 6 al. 1 de l'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411.01). Or tel n'est pas le cas. Les commis-greffiers n'ayant pas suivi la formation à l'ERAJ ne sont pas pénalisés. En particulier, il ressort de son courrier du 12 janvier 2018 que l'intimé ne prendrait aucune sanction contre un commis-greffier qui s'opposerait à suivre cette formation, étant précisé que les contrats de travail des

E. 14

recourants conclus en 2011 et 2014 n'exigent pas non plus que cette formation soit suivie.

6.3 Le système EVALUATION.JU se distancie des exigences et des charges professionnelles qui, sans être liées directement à l'exercice d'un travail d'un point de vue objectif, découlent plus directement de la personnalité et des exigences subjectives des supérieurs hiérarchiques. C'est ainsi que sous le critère "I 3" (Interruptions de travail), il ne tient compte que des éléments qui sont liés à la fonction et non des perturbations qui pourraient être évitées et qui n'ont rien à voir avec la fonction mais plutôt avec le caractère d'autres personnes. De même, sous le critère "PS 4.4" (Possibilité d'influer sur le déroulement horaire), les délais arbitrairement fixés par des supérieur-e-s pour l'exécution d'une tâche ne sont pas pris en compte car ils ne sont pas liés à la fonction mais à une personne (Annexe PS 4.4, principes d'évaluation). Plus spécifiquement, il va de soi que le fait qu'un supérieur hiérarchique demande ou exige une certaine formation ne peut pas être déterminant au sens d'EVALUATION.JU. Le risque pourrait être d'ailleurs que les supérieurs hiérarchiques puissent influencer directement sur la politique du personnel en exigeant des formations qui ne sont pas strictement nécessaires. L'approche restrictive adoptée par l'intimé – que ce soit au moment de l'élaboration d'EVALUATION.JU, au moment de l'évaluation des fonctions de référence sur la base de ce système et, enfin, au moment d'attribuer un poste déterminé à une fonction de référence – s'inscrit dans la marge d'appréciation des pouvoirs politiques en matière de rémunération du personnel et de classification de fonction. Enfin, comme l'a déjà relevé la Cour de céans dans une autre affaire, du point de vue du personnel de l'État, une approche restrictive sur le plan des exigences professionnelles peut se révéler avantageuse au regard du fait que l'employé ne disposant pas de l'expérience ou de la formation exigée risquerait de voir son traitement initial arrêté à une classe inférieure (cf. consid. 6.2). Le fait d'exiger de manière large et systématique une expérience professionnelle ou une formation de base ou continue particulière pour l'exercice d'une fonction ou d'un travail au sein de l'État pourrait donc avoir un effet pervers lors de l'engagement des nouveaux employés, sans forcément conduire, d'ailleurs, à une meilleure classification des fonctions concernées (ADM 88 et 89 / 2016 op. cit. consid. 5.3.2). Enfin, à titre de comparaison, la Cour relève encore que de nombreux juristes au service de l'État – notamment ceux qui exercent une fonction de "Collaborateurs scientifiques III" – sont titulaires d'un brevet d'avocat et que cette formation n'est pas forcément prise en compte – à juste titre – par le système EVALUATION.JU, bien qu'elle ait probablement conféré aux titulaires du poste en question un avantage au moment de l'engagement par rapport aux autres juristes intéressés par ce même poste qui ne pouvaient pas se prévaloir d'une telle formation, voire qu'une telle formation ait été exigée selon les postes mis au concours sous l'ancien système (ADM 90 / 2016, op. cit., consid. 4.3.5 et 4.3.6). En conclusion, on ne saurait considérer que le CAS-AJP constitue une

condition nécessaire à l'accomplissement de la fonction de commis-greffier au Ministère public. Il ne se justifie dès lors pas, comme le requièrent les recourants, de procéder à

E. 15

l'audition des procureurs sur ce point (cf. consid. 12 ci-dessous). C'est donc à tort que les recourants revendiquent la prise en compte d'un CAS. 7. Les recourants contestent l'évaluation au critère "I 1.3" (Connaissances supplémentaires et expérience nécessaire à la fonction). Ils demandent 20 points au motif qu'une expérience professionnelle de 2 à 4 ans serait nécessaire sans véritablement en expliquer les raisons (recours, p. 7 s.). Ils considèrent arbitraire et contraire à la protection de la bonne foi que, dans les faits, un candidat au bénéfice de 2 à 4 années d'expérience sera privilégié par rapport à un candidat sans expérience alors qu'aucun point n'a été retenu pour ce critère. 7.1 EVALUATION.JU attribue 20 points sous le critère "I 1.3" aux fonctions dont l'exercice correct nécessite une expérience professionnelle de 2 à 4 ans. EVALUATION.JU précise que le critère de l'expérience professionnelle s'applique notamment aux "cadres" ainsi qu'aux fonctions de "responsable hiérarchique" de personnes de même niveau de formation, mais aussi par extension aux fonctions qui nécessitent de faire usage de la force publique (convaincre des personnes de même niveau de formation au moins) ou encore de "superviser des travaux" de personnes tierces. La "conduite stratégique" de projets peut également nécessiter une expérience professionnelle selon les cas (Annexe I 1.3, expérience professionnelle). EVALUATION.JU pose également le principe selon lequel il convient de distinguer le processus de sélection du personnel de celui d'évaluation des fonctions : dans le second cas, l'expérience est considérée sous un angle restrictif puisqu'elle correspond aux années nécessaires pour exercer la fonction. Il ne faut pas confondre ce critère avec le fait que dans un processus de sélection, l'employeur choisira peut-être la personne candidate la plus expérimentée. L'expérience de celle-ci sera le cas échéant alors prise en compte au travers des annuités (cf. consid. 6.1). Aux termes d'EVALUATION.JU, une expérience professionnelle est donc en principe requise uniquement pour des postes impliquant l'exercice d'une certaine autorité, d'un certain pouvoir de conviction ou, alors, de capacités de conduite de projets. L'idée est de valoriser les années "nécessaires" pour exercer la fonction et non pas les années nécessaires pour avoir la parfaite maîtrise de tous les sujets traités. Au sens d'EVALUATION.JU, l'expérience est donc considérée sous un angle restrictif. L'approche restrictive adoptée par l'intimé au moment de l'élaboration d'EVALUATION.JU, au moment de l'évaluation des fonctions de référence sur la base de ce système et, enfin, au moment d'attribuer un poste déterminé à une fonction de référence s'inscrit dans la marge d'appréciation des pouvoirs politiques en matière de rémunération du personnel et de classification de fonction. Il est par ailleurs précisé que, de manière générale, un critère s'appliquant à toutes les fonctions ne sert à rien et qu'au cas particulier, l'expérience professionnelle que les employés acquièrent avec le temps et qui leur permet d'améliorer la qualité ou le rythme de leur travail est rétribuée par l'octroi d'annuités (voir art. 5 OPer ; ADM 88 et 89 / 2016 op. cit., consid. 5.3.2).

E. 16

7.2 Vu ce qui précède, force est d'admettre que le travail de commis-greffier au Ministère public – qui n'inclut ni une responsabilité hiérarchique, ni une prise de décision d'importance stratégique – ne représente pas une fonction dont l'exercice nécessite une expérience professionnelle selon le système EVALUATION.JU, lequel n'attribue que restrictivement des points à ce titre. Il est probable qu'au fur et à mesure de la pratique et de

l'expérience acquise, il devienne plus facile pour les commis-greffiers d'assumer les permanences avec des urgences et de maîtriser le vocabulaire technique, voire de parfaitement se familiariser avec le système VOSTRA (voir dossier paginé Gouvernement, PJ 9), mais une telle expérience n'est pas un prérequis obligatoire à l'exécution de cette tâche. Le fait qu'une expérience permette de plus facilement, voire de mieux remplir certaines tâches de travail ne représente pas un élément caractéristique de la fonction de commis-greffier au Ministère public, mais un élément propre à tout poste de travail. À titre de comparaison, l'intimé n'a pas attribué de points pour une éventuelle "expérience professionnelle" à de très nombreuses autres fonctions de référence qui couvrent des postes de travail où le fait de jouir d'une certaine "routine" ou "pratique" représente assurément un atout pour les employés qui les occupent sans être absolument nécessaire. On pensera notamment aux fonctions d'"Éducateur-trice", d'"Enseignant-e" et d'"Agent-e de détention".

8. Les recourants contestent l'évaluation au critère "I 2" (Planification et organisation). Ils demandent 35 points pour 3 à 10 tâches tout le temps en attente. Ils expliquent que le nombre de dossiers en cours pour les commis-greffier-ère-s correspondrait au même nombre de dossiers que ceux des procureurs. Pour chacun de ces dossiers, les commis-greffier-ère-s devraient organiser de manière autonome la planification des tâches qui leur sont dévolues tout en devant répondre aux appels téléphoniques en première ligne. Ils seraient de ce fait plus fréquemment interrompus que les procureurs. Les commis-greffiers au Ministère public seraient également en charge de toutes les tâches liées au système VOSTRA. De plus, ils devraient préparer diverses ordonnances en matière pénale à l'intention des procureurs. Enfin, ils ajoutent que la décision du Gouvernement violerait la loi puisque selon son argumentation, seules les fonctions de chef de service se voient attribuer 35 points à ce critère.

8.1 EVALUATION.JU attribue jusqu'à 50 points sous le critère "I 2" aux fonctions dans l'exercice desquelles des tâches, mandats ou activités doivent être planifiés et organisés de manière autonome. Le nombre de points à attribuer varie en fonction du nombre de tâches à planifier ou à organiser simultanément ainsi qu'en fonction de la fréquence des situations dans lesquelles plusieurs tâches doivent être planifiées et organisées simultanément de manière autonome. EVALUATION.JU précise qu'il ne faut attribuer de points sous ce critère que si le titulaire de la fonction concernée doit fixer seul ses priorités. Or un titulaire d'une fonction ne fixe pas seul ses priorités lorsque l'organisation et la planification des tâches sont effectuées par un supérieur hiérarchique ou s'imposent ponctuellement en fonction d'événements imprévus (p. ex. urgence absolue). Cela n'est pas le cas non plus lorsque les tâches, même nombreuses, doivent être traitées dans un ordre d'arrivée (les unes après les autres)

E. 17

ou simplement "à l'occasion". Enfin, EVALUATION.JU précise que par "tâche, mandat, délai ou activité", il faut comprendre "dossier", lequel peut nécessiter plusieurs vérifications et opérations tout en restant centré sur un même sujet, de telles vérifications et opérations ne requérant aucune planification ou organisation au sens du droit jurassien (Annexe I 2, principes d'évaluation). Aux termes d'EVALUATION.JU, des points doivent donc être attribués à une fonction ou à un poste uniquement si celui-ci implique de procéder à une véritable activité d'organisation ou de planification des tâches en attente impliquant un certain effort intellectuel (ADM 88 et 89 / 2016 op. cit., consid. 5.4.2).

8.2 Vu ce qui précède, force est d'admettre que les recourants ne remplissent pas une fonction à laquelle il convient d'attribuer 35 points au titre du critère "I 2", étant précisé que le travail au Ministère public n'implique pas de gérer entre 3 et 10 "dossiers" à la fois "tout le temps". Le

Gouvernement n'a manifestement pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'un tel travail supposait d'organiser et de planifier un tel nombre de dossiers à une fréquence plus faible – en l'occurrence "souvent" – au sens d'EVALUATION.JU. Pour rappel, la fonction de "commis-greffier-ère" a obtenu

E. 20

services de permanence ou de piquet dans le cadre de leur travail de commis-greffier au sein du Ministère public. Le Gouvernement a décidé de ne pas tenir compte abstraitement du travail du soir, de nuit, du week-end, ni du service de piquet, comme éventuelles charges psychosociales ou de charges physiques liées à une fonction, au moment de la classification de celle-ci, mais de rétribuer spécialement un tel service en fonction de son exécution concrète. En procédant de la sorte, il n'a manifestement pas abusé de la marge d'appréciation dont il jouit en matière de rémunération des emplois de la fonction publique comme la Cour l'a déjà relevé dans sa jurisprudence relative à EVALUATION.JU (ADM 88/2016 du 13 février 2018 consid. 18.2 et 18.3). Il convient au demeurant de relever que la prise en compte du service de permanence et de piquet dans l'évaluation d'une fonction ne serait pas forcément avantageuse pour les employés de l'État, dans la mesure où elle ne conduirait pas nécessairement à une meilleure classification pour les fonctions concernées. Quant à l'ajout d'une classe de traitement à une fonction concernée par des services de piquet et de permanence, il risquerait de manière générale d'engendrer des inégalités de traitement consistant, d'un côté, en une double prise en compte – et en une potentielle sur-rémunération – des difficultés liées à un service de permanence qui serait déjà compensée par le biais d'indemnités et, d'un autre côté, en une rémunération qui profiterait également à ceux qui, tout en exerçant la même fonction, n'effectueraient pas les (mêmes) services de permanence et de piquet. Le procédé adopté par le Gouvernement consistant en une indemnisation séparée des inconvénients particuliers liés à un poste de travail et le fait de ne pas tenir compte des services de permanence et de piquet au moment de la classification des fonctions apparaît donc approprié et opportun sur le plan de l'égalité de traitement. Le reproche selon lequel les effets négatifs des services de piquet et de permanence ne sauraient être compensés par l'octroi d'indemnités ponctuelles doit donc être rejeté, les recourants conservant le cas échéant la possibilité de contester les montants octroyés sur la base de l'ordonnance sur les indemnités. 11. Les recourants soulèvent enfin quelques griefs sans objet ou manifestement mal fondés. 11.1 Il en va ainsi de leur demande de se voir attribuer 30 points pour le critère "PS 1" (Exigence concernant l'aptitude à la communication orale) puisqu'il ressort de la fiche d'évaluation détaillée de la fonction" ainsi que de la vue transversale que 30 points ont déjà été attribués à ce critère pour la communication d'informations complexes pendant un tiers à deux tiers du temps de travail. 11.2 Les recourants demandent ensuite de revoir l'évaluation au critère "P 3.1" (Risque d'accident et/ou de contamination). Ils revendiquent 20 ou 30 points sous ce critère pour un risque d'accident plus élevé que le risque ordinaire. Ils considèrent que le risque d'agression, en particulier, est un risque permanent lié à l'activité, notamment lors d'auditions. Ils en veulent pour preuve que les bureaux des procureurs et commis- greffiers seraient équipés d'un bouton d'alarme pour solliciter l'aide policière et le fait

E. 21

que les procureurs disposeraient de spray au poivre dans tous les locaux qu'ils utilisent. En tout état de cause, la position de l'intimé sur ce critère n'apparaît ni erronée ou abusive par rapport aux professions exposées moins de 1/3 du temps de travail à un risque d'accident ou

entre 1/3 et 2/3 du temps de travail au risque d'accident, notamment les professions policières (vue transversale, évaluations comparées critère par critère, P3, risque d'accident et/ou conditions ambiantes). 11.3 Les recourants demandent enfin 20 points supplémentaires sous le critère "R 2" (Responsabilité concernant la vie d'autrui). Ils relèvent que des erreurs de leur part dans l'inscription d'informations sur le système VOSTRA peuvent avoir de graves conséquences pour les personnes concernées, telles que l'arrestation ou l'interpellation induite d'une personne, la condamnation plus sévère d'une personne en raison d'antécédents ressortant des communications figurant au système VOSTRA. Ce faisant, les recourants semblent oublier qu'EVALUATION.JU dispose que les "conséquences indirectes [liées à une éventuelle erreur commise au travail] n'entrent pas en ligne de compte" (Annexe, R 2, risque physique). En l'occurrence, les recourants ne peuvent mettre directement en danger la vie ou la santé de leurs interlocuteurs. Ils ne peuvent la mettre en danger que de manière très indirecte comme de très nombreuses fonctions au sein de l'administration cantonale. Il est donc soutenable de ne leur attribuer aucun point à l'aune du critère "R 2" du système d'évaluation EVALUATION.JU, étant précisé qu'ils ne remettent pas en question la pertinence de celui-ci. 12. Au vu de ces considérations, le dossier apparaît suffisamment instruit sans qu'il soit nécessaire de procéder à une administration de preuve supplémentaire telle que la requièrent les recourants. Dans ces conditions, on ne voit pas en quoi le droit d'être entendu des recourants aurait été violé comme ceux-ci l'allèguent dans leur prise de position spontanée du 15 décembre 2017. En particulier, le fait de connaître le nom des personnes auprès desquelles des renseignements ont été pris ne modifiera pas l'appréciation des critères contestés par les recourants. Il en va de même des éventuels questionnaires remplis ou l'audition des procureurs. A cet égard, les recourants ont d'ailleurs eux-mêmes produit le 13 septembre 2017 le questionnaire rempli par l'une des recourantes et l'intimé en a également produit le 30 janvier 2018. Il faut en outre rappeler que le droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude

E. 22

que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; 134 I 140 consid. 5.2; 130 II 425 consid. 2.1). Tel est le cas en l'espèce au vu des considérants qui précèdent. C'est également le lieu de rappeler que les recourants confondent fréquemment l'établissement des faits avec l'appréciation de ces faits selon les critères définis par EVALUATION.JU (cf. consid. 3.4 in fine). Or, pour l'appréciation des faits selon les critères définis, les moyens de preuves requis ne sont pas utiles. 13. Il résulte de ce qui précède que les recourants ne peuvent prétendre avoir droit à ce qu'une fonction spécifique à créer de "Commis-greffier MP", évaluée en une classe supérieure à la classe 10, leur soit attribuée sur la base du système EVALUATION.JU. Les recours doivent être rejetés. Il convient toutefois de préciser que, compte tenu de l'effet suspensif du recours (art. 132 al. 1 Cpa), la décision d'évaluation de fonction n'entrera en vigueur qu'avec

l'entrée en force du présent arrêt. 14. (...). PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette le recours ; met les frais de la procédure, par CHF 2'000.- solidairement à charge des recourants, à prélever sur leur avance, le solde par CHF 1'000.- leur étant restitué ; n'alloue pas de dépens ; informe les parties des voie et délai de recours selon avis ci-après ; ordonne

E. 23

la notification du présent arrêt : ■ aux recourants, par leur mandataire, Me André Gossin, avocat à Moutier ; ■ à l'intimé, Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont, avec une copie de la prise de position spontanée des recourants du 15 décembre 2017. Porrentruy, le 22 juin 2018 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière e.r. : Sylviane Liniger Odiet Julie Frésard Communication concernant les moyens de recours : Le présent arrêt peut faire l'objet, dans les trente jours suivant sa notification, d'un recours au Tribunal fédéral. Le recours en matière de droit public s'exerce aux conditions des articles 82 ss de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), le recours constitutionnel subsidiaire aux conditions des articles 113 ss LTF. Le mémoire de recours doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne ; il doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit. Si le recours n'est recevable que s'il soulève une question juridique de principe, il faut exposer en quoi l'affaire remplit cette condition. Les pièces invoquées comme moyens de preuve doivent être jointes au mémoire, pour autant qu'elles soient en mains de la partie; il en va de même de la décision attaquée. Valeur litigieuse (art. 85 al. 1 let. b LTF) : la Cour considère qu'elle est manifestement supérieure à CHF 15'000.-

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.