

JU_GERICHTE ADM 2016 99 vom 26. Februar 2018

JU Tribunal cantonal, 2018-02-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2016_99

FR: JU_GERICHTE ADM 2016 99 du 26 février 2018

IT: JU_GERICHTE ADM 2016 99 del 26 febbraio 2018

Regeste

Classification de fonction : sous-officier-ère de gendarmerie I; recours rejeté et classe 14 confirmée | fonction publique

Erwägungen

E. 2

invité à s'adresser au Service des ressources humaines (ci-après : SRH) en cas de question ou de désaccord sur l'évaluation, l'attribution et/ou la classification de sa nouvelle fonction (dossier Gouvernement, p. 1-6). C. Les recourants, ainsi que d'autres collaborateurs du CET, 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, datée du 15 décembre 2015, dans laquelle ils demandent, en substance, que la tâche particulière du travail au sein du CET soit reconnue, tout comme la qualité de "spécialistes" à ceux qui officient pour cette centrale. Les recourants concluent, eux, plus particulièrement à ce que la fonction "Sous-officier-ère II de gendarmerie", en classe 15, leur soit attribuée (dossier Gouvernement, p. 7-16). D. Par décisions datées du 3 mai 2016, le Gouvernement (ci-après : l'intimé) a attribué aux recourants la fonction de "Sous-officier de gendarmerie I", évaluée en classe 14, dès le 1er août 2016 (dossier Gouvernement, PJ 17-24). E. Les recourants ont déposé un recours de droit administratif contre les décisions précitées en date du 1er juillet 2016. Ils l'ont fait de manière commune avec d'autres agents de gendarmerie travaillant également au CET auxquels l'intimé a attribué la fonction d'"Agent-e de gendarmerie" affecté en classe 12. Le mémoire de recours conclut à l'annulation des décisions attaquées et à ce qu'il soit ordonné à l'intimé, sous suite de frais et dépens, d'attribuer aux recourants la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I", laquelle doit être évaluée en classe 16 de l'échelle des traitements, et aux autres agents du CET la fonction d'"Agent-e de gendarmerie", laquelle doit être évaluée en classe 14. Dans le recours, il est allégué que le système de classification des fonctions adopté par l'intimé violerait le principe de l'interdiction de l'arbitraire, le droit à l'équité ainsi que le sentiment de justice et qu'il aurait été établi sur la base de principes d'ordre purement financier. À l'appui de cette opinion, les recourants relèvent notamment le fait que des évaluations auraient été opérées avant même l'adoption officielle du système d'évaluation et que les fonctions d'enseignant primaire et d'animateur en théâtre font l'objet d'une meilleure classification que les agents de gendarmerie, ce qui serait "hautement choquant". Ils en tirent la conclusion que toutes les fonctions liées à la police ont été sous-évaluées dès le départ d'au moins une classe de traitement par un système qui privilégie unilatéralement le domaine intellectuel. Sur un plan formel, ils requièrent de la part de l'intimé que celui-ci édite les divers documents permettant d'établir sur quelles bases ont été choisis les critères de pondération entre les quatre domaines d'évaluation (intellectuel, psychosocial, physique et responsabilité). À

l'appui de leur recours, les recourants prétendent aussi avoir droit à davantage de points à l'aune de nombreux critères d'évaluation fixés par le système EVALUATION.JU, en particulier dans le domaine psychosocial.

E. 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.

E. 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'État 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 13 % pour le domaine de la responsabilité (art. 2 al. 2 du règlement).

E. 2.3

Le décret pose le principe selon lequel le salaire est déterminé en tenant compte, pour la classe de traitement, de la fonction, pour les annuités, de la durée des rapports de service et de l'expérience et, pour les primes, des prestations de l'employé (art. 3 let. c du décret). Le nouveau système remplace l'ancien système qui apparaissait en partie dépassé et incohérent sur plusieurs points, qui ne tenait pas compte des dernières formations (hautes écoles notamment) et qui permettait des interprétations suscitant de nombreuses contestations (Message du Gouvernement relatif au projet 5 de décret sur les traitements du personnel de l'État et adaptations législatives, du 21 mai 2013, in Journal des débats (JDD) no 19 du 27 novembre 2013, p. 759, ci-après JDD 2013 p. 759). Parmi la multitude de systèmes existant sur le marché, le Gouvernement a fait le choix de reprendre un modèle établi à l'initiative du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, dont l'acronyme est ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch : Évaluation analytique du travail selon Katz et Baitsch), largement utilisé en Suisse (JDD 2013 p. 761). Le système ABAKABA est en effet déjà appliqué dans d'autres cantons suisses (notamment Fribourg et Argovie). Son introduction dans le canton du Jura, par le biais du système EVALUATION.JU, vise la mise en place d'un système de rémunération équitable,

compréhensible et transparent unique pour tout le personnel de l'État (y compris pour les enseignants) assurant une égalité de traitement entre les métiers et entre les genres. Logiquement, dans ce système d'évaluation, la priorité est donnée à la "fonction" et non au "titre" du poste ou à la "personne" elle-même (JDD 2013 p. 759).

E. 2.4

Le système d'évaluation EVALUATION.JU, qui a été publié au Journal officiel le 2 décembre 2015 (JOJ 2015 p. 908ss, consultable sur www.jura.ch/srh), puis dans le recueil systématique en tant qu'annexe au règlement EVALUATION.JU (RSJU 173.411.2 ; ci-après Annexe) se présente comme une sorte de "formulaire commenté" qui définit et explique les critères et sous-critères applicables pour évaluer chacun des quatre domaines fixés par le décret sur les traitements et attribue des points correspondants en fonction de situations normalisées. Le système EVALUATION.JU permet ainsi d'évaluer toutes les fonctions selon des critères et des sous-critères identiques relevant des domaines intellectuel, psychosocial, physique et de la responsabilité. Ces critères et ces sous-critères sont liés aux exigences de formation de base minimales requises pour exercer la fonction à évaluer (p. ex. diplôme universitaire, apprentissage, formation continue, permis de conduire) ainsi qu'aux charges et inconvénients spécifiques à celle-ci (p. ex. nombre de subordonnés, charges lourdes à porter, interruptions dans le travail), combinés avec leur fréquence dans l'exercice quotidien de l'activité (voir aussi PFAMMATER, Effectivité de la protection judiciaire en cas de contestation de la classification d'une fonction en droit fribourgeois, *Annuaire suisse de droit public*, 2008, p. 241 ss, spéc. p. 242). L'addition des points attribués à une fonction pour chaque critère – respectivement pour les sous-critères – donne le nombre de points du domaine considéré, lequel devra encore être pondéré conformément à l'article 2 al. 2 du règlement. La somme des points pondérés est ensuite convertie en classe de traitement, étant précisé qu'EVALUATION.JU ne fixe aucune table de conversion préétablie à cet égard. Autrement dit, EVALUATION.JU impose un système d'évaluation des différentes fonctions du personnel de l'État, sans définir directement la classification de ces fonctions.

E. 2.5

EVALUATION.JU ne peut pas être modifié sans l'approbation du Gouvernement (art. 1 al. 2 du règlement). Fondé sur les articles 19 al. 2 du décret et 1er du règlement, il reprend les quatre critères à prendre en compte pour la classification des emplois 6 (intellectuel, psychosocial, physique et responsabilité). Ces critères sont des notions juridiques indéterminées, que le système d'évaluation en question vise à expliciter et à concrétiser. EVALUATION.JU peut donc être assimilé à une ordonnance d'exécution, contenant des règles secondaires. Certes, il n'a pas été publié au Recueil systématique, contrairement à la prescription de l'article 3 al. 1 litt. g de la loi sur les publications officielles, qui prévoit que les arrêtés, règlements et autres actes publics de portée générale émanant du Parlement, du Gouvernement ou d'un Département sont publiés au Recueil systématique.

EVALUATION.JU a cependant été publié au Journal officiel le 2 décembre 2015. Il pouvait déjà être consulté sur le site internet du SRH dès l'adoption du règlement sur le système d'évaluation qui y renvoyait. L'absence de publication au recueil systématique, même pendant une certaine période, n'a pas pour effet de priver EVALUATION.JU de validité puisque l'article 4 al. 2 de la loi sur les publications officielles du 9 novembre 1978 (RSJU 170.51) dispose que l'acte législatif non encore publié dans le Recueil systématique déploie ses effets pour autant qu'il n'ait pas été abrogé. La situation est ici comparable à

celle qui prévalait sous l'empire de l'ancien règlement concernant l'évaluation des fonctions du 10 décembre 1985 qui n'avait pas non plus fait l'objet d'une publication dans le recueil systématique jurassien (notamment ADM 8/2009 du 12 mai 2010 consid. 2 et 3, et ADM 6/2004 du 31 août 2006 consid. 3.1 ; voir, aussi, arrêt du Personalrekursgericht argovien BE.2003.5008 du 18 octobre 2004, AGVE 2004, p. 392, où le tribunal reconnaît au système ABAKABA un "mittelbar rechtsetzenden Charakter" même s'il n'est pas mentionné explicitement par la législation). 3.

E. 3

F. Par ordonnance du 6 juillet 2016, la présidente de la Cour de céans a disjoint le recours déposé en deux procédures de recours distinctes, compte tenu des intérêts et des conclusions divergentes des différentes parties à la procédure. La présente procédure porte sur la question d'une classification des recourants dans une fonction colloquée en classe 16 (ADM 99 / 2016), alors qu'une autre procédure porte sur la question d'une classification des autres membres du CET dans une fonction colloquée en classe 14 (ADM 100 / 2016). G. L'intimé a répondu au recours, dans la mesure où il concerne les recourants, par mémoire daté du 18 octobre 2016, mais déposé le 19 octobre 2016. Il conclut au rejet du recours, sous suite des frais et dépens. Il conteste l'ensemble des arguments des recourants et confirme la motivation de la décision querellée dont il développe la motivation. H. Dans le cadre de l'administration des preuves, une audience d'instruction s'est tenue le 12 mai 2017, au cours de laquelle les parties ont été entendues, de même que C., chef de la gendarmerie, D., commandant de la Police cantonale et E., psychologue du travail (dossier, p. 80 à 110). Les compléments de preuves requis par courrier du 17 août 2017 ont été rejetés le 2 octobre 2017 par la juge instructrice suite à une appréciation anticipée des preuves, sous réserve d'une décision contraire de la Cour (dossier, p. 122 et 129). I. Dans ses remarques finales du 7 novembre 2017, l'intimé a confirmé ses conclusions. Les recourants ont déposé leurs remarques finales le 5 décembre 2017, puis une prise de position spontanée le 9 janvier 2018. J. Pour le surplus, 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]).

E. 3.1

Le contrôle de la Cour administrative porte sur la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation et sur la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. En revanche, la Cour administrative ne saurait examiner le grief tiré de l'inopportunité, aucun des cas prévus aux chiffres 1 à 5 de la litt. c de l'article 122 Cpa n'étant réalisé. Il y a abus du pouvoir d'appréciation, ce qui constitue une violation du droit, lorsque l'autorité, tout en respectant les conditions et les limites que lui fixe la loi, ne se fonde pas sur des motifs sérieux et objectifs, se laisse guider par des éléments non

pertinents ou étrangers au but des règles, ou viole des principes généraux tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité, la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (BROGLIN/WINKLER DOUCOURT, Procédure administrative, Principes généraux et procédure jurassienne, 2015, no 451 et les références citées).

E. 3.2

Sur les questions de droit telles que l'interdiction de l'arbitraire et le respect de l'égalité de traitement, la Cour administrative dispose d'un plein pouvoir d'examen (voir notamment ADM 6/04 du 31 août 2006, consid 3 in fine). Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités administratives disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit, mais également de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui

E. 3.3

Selon la doctrine et la jurisprudence, une procédure d'évaluation implique donc nécessairement de reconnaître un certain pouvoir d'appréciation à l'autorité chargée de cette tâche. Plus la marge de manœuvre de l'évaluateur est importante, plus grande doit être également la retenue avec laquelle le juge revoit les décisions de ce dernier, sous peine de substituer sa propre appréciation à celle de l'évaluateur. La situation est différente lorsque la décision d'évaluation repose sur des critères matériels, organisés selon un système préétabli, comme celui d'EVALUATION.JU. Dans la mesure où l'évaluation s'inscrit alors nécessairement dans un cadre précis et normé, l'examen de l'autorité de recours peut être plus incisif puisque des limites claires ont été posées au pouvoir de l'évaluateur. Même si ce dernier garde un large pouvoir d'appréciation, il se doit d'observer les règles et critères qui définissent son activité. Son pouvoir d'appréciation est ainsi structuré par une série de limites dont le respect peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire effectif. Or, du moment que ces règles ne concernent pas seulement des questions de procédure, mais également l'aspect matériel de l'évaluation, l'examen du juge peut être plus poussé, sans toutefois aller jusqu'à revoir la décision sous l'angle de l'opportunité (PFAMMATER, op. cit., spéc. p. 244 ; ADM 144/2010 du 1er septembre 2010 consid. 4 ; ADM 88 et 89/2016 du

E. 3.4

Il s'agit ainsi pour la Cour de céans d'examiner, d'une part, si la décision repose sur un constat exact et complet des faits, en d'autres termes si la fonction des recourants 8 a été correctement appréhendée par le Gouvernement, et, d'autre part, d'apprécier le bien-fondé de l'évaluation de la fonction qui doit être faite sur la base des facteurs et critères déterminés par EVALUATION.JU et en conformité avec les principes d'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire. Lorsqu'ils saisissent le juge d'un recours contre la classification d'une fonction, les recourants font souvent valoir que les contours exacts de leurs activités n'ont pas été déterminés correctement. Il leur appartient cependant de ne pas confondre les questions d'établissement des faits avec celle de l'appréciation de ces mêmes faits (PFAMMATER, op. cit., p. 245). 4. Les recourants considèrent que l'État doit établir les principes qui ont été suivis pour déterminer le système de pondération, ceci afin de pouvoir examiner le respect du principe de la bonne foi et de l'égalité de traitement dans l'activité de

classification des fonctions par le Gouvernement. Ils requièrent dès lors que la Cour de céans ordonne au Gouvernement d'établir – et d'éditer les documents permettant d'établir – les bases sur lesquelles a été arrêtée la pondération entre les quatre domaines d'évaluation.

E. 4

Pour le surplus, interjeté dans les forme et délai légaux par des personnes disposant manifestement de la qualité pour recourir, le recours est recevable et il y a lieu d'entrer en matière. 2. Le recours porte 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, y compris les enseignants, dans une nouvelle échelle de traitements et fixant des règles de rémunération communes à tous les collaborateurs.

E. 4.1

Conformément à la maxime inquisitoire, le juge peut administrer d'office les preuves nécessaires (art. 58 Cpa). La maxime inquisitoire ne décharge toutefois pas les parties qui introduisent elles-mêmes une procédure du fardeau de l'allégation lorsqu'elles requièrent la production d'un moyen de preuve de la part d'une autre partie, conformément au devoir de collaborer (art. 60 al. 2 let. a Cpa). Cela signifie que la partie doit expliciter de manière suffisamment précise les faits qu'elle entend établir au moyen de la preuve requise. En d'autres termes, la requête d'un moyen de preuve ne saurait servir à l'acquisition d'informations. En outre, il n'y a lieu d'administrer que les preuves qui servent à établir les faits pertinents. Un fait est pertinent lorsqu'on peut en déduire des conséquences juridiques. Il s'agit là d'un principe central du droit à la preuve (cf. notamment TF 8C_251/2011 du 19 décembre 2011 consid. 11). En l'espèce, les recourants ne précisent pas exactement ce qu'ils entendent prouver en requérant la production des divers documents établissant le système de critères de pondération, ni pourquoi ces pièces émanant du Gouvernement seraient pertinentes pour l'issue du litige. La question de la recevabilité de la réquisition de preuve sous l'angle du fardeau de l'allégation peut néanmoins rester ouverte, car cette réquisition doit de toute manière être rejetée pour d'autres motifs.

E. 4.2

L'article 29 Cst. garantit le droit de toute personne, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable (al. 1). Les parties ont le droit d'être entendues (al. 2). Si le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives (notamment ATF 131 I 91 consid. 3.1) et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (TF 2C_246/2009 du 22 mars 2010 consid. 6.2; MOOR/POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3ème édition 2011, p. 201-202), la jurisprudence a en revanche 9 déduit le droit absolu des parties à la procédure administrative de répliquer sur toute prise de position ou pièce nouvelle versée au dossier (ATF 133 I 100 consid. 4.5 ; ATF 137 I 195 consid. 2.3.1 ; ATF 138 I 154 consid. 2.3.3). Il en a également déduit le droit des parties de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer la décision et d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes (ATF 132 V 368 consid. 3.1 ; ATF 127 III 576 consid. 2c ; ATF 127 V 431 consid. 3a). En revanche, l'article 29 Cst. ne donne pas aux parties le droit à l'administration d'une preuve dépourvue de pertinence. Une preuve n'est pas pertinente notamment lorsqu'elle porte sur une circonstance sans rapport avec le litige ou lorsqu'une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies démontre qu'elle ne serait pas de nature à emporter la conviction de la juridiction saisie (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et la jurisprudence citée).

E. 4.3

En l'espèce, les actes qui fixent le système de pondération des critères d'évaluation des fonctions du personnel de l'État – en l'occurrence le règlement sur le système d'évaluation, l'arrêté fixant la classification des fonctions ainsi que le système d'évaluation EVALUATION.JU – s'adressent à un nombre indéterminé d'employés du canton et s'appliqueront à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte de l'Etat. De toute évidence, ces actes ne constituent donc pas des décisions administratives. Ils doivent être tenus soit pour des actes normatifs soit pour des décisions générales. Par conséquent, les recourants ne peuvent prétendre avoir droit à la production des divers documents qui auraient servi à établir le système de critères de pondération sur la base de leur droit d'être entendu dans le cadre d'une procédure administrative. Au demeurant, l'Annexe est actuellement publiée (consid. 2.4). En outre, dans la mesure où les recourants entendent se prévaloir des documents requis dans le cadre de la présente procédure administrative afin de prouver que leur classification est arbitraire, une appréciation anticipée des preuves conduit également au rejet de leur réquisition d'édition de preuves. En effet, 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 (voir, entre autres, ATF 129 I 8 consid. 2.1). En l'occurrence, l'édition d'éventuels documents ayant servi à établir le système de critères de pondération permettrait tout au plus de déterminer comment les motifs ayant guidé l'élaboration du nouveau système d'évaluation des fonctions du personnel de l'État EVALUATION.JU ont été établis sans permettre de définir si ce dernier est arbitraire dans son résultat. Celui-ci ne l'est au demeurant pas au vu des considérants ci-après.

E. 4.4

Vu ce qui précède, les réquisitions de preuves tendant à établir les principes qui ont été suivis pour déterminer le système de pondération sont rejetées. Quant aux autres réquisitions de preuves des recourants (dossier p. 122), elles sont traitées dans les considérants ci-après, notamment au considérant 19. 5. Sur le fond, les recourants prétendent que la classification de leur fonction viole l'interdiction de l'arbitraire, même si, en elle-même, elle devait découler d'une application correcte du droit cantonal. Selon eux, dès lors que l'on aurait conscience des compétences requises chez les policiers et des situations psychosociales difficiles auxquels ils sont confrontés – comme le devoir d'accepter de mettre leur propre vie ou santé en danger –, on ne peut qu'être choqué de voir que le travail de policier et la charge sociale liée à ce métier ne soit pas correctement valorisée par le nouveau système de classification de fonction, par rapport à d'autres postes de travail, tels que ceux d'animateur de théâtre et d'enseignant primaire. La grille d'évaluation des fonctions ne tiendrait pas compte de paramètres aussi importants que ceux des risques physiques encourus et la pondération effectuée entre les exigences intellectuelles et les compétences requises aurait pour effet d'arriver à des résultats parfaitement inadéquats, choquant le sens du droit, l'équité et le sentiment de justice. 5.1 La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs sérieux et objectifs ou n'a ni sens ni but. Elle viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'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 lorsque 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 136 II 120 consid. 3.3.2; 133 I 249 consid. 3.3 ; 131 I 1 consid. 4.2 ; 129 I 113 consid. 5.1). L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 129 I 1 consid. 3, 346 consid. 6 ; 127 I 185 consid. 5 ; 125 I 1 consid. 2b/aa et les références citées ; TF 8C_285/2016 du 27 avril 2016 consid. 5 et les références). En matière de droit à l'égalité de traitement des fonctionnaires, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1 consid. 6b ; 121 I 49 consid. 3b et les références citées). Le juge doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; il risque en effet de créer de nouvelles inégalités s'il cherche à atteindre l'égalité en tenant compte de deux catégories d'employés (TF 2P.70/2004 du 17 janvier 2005 consid 2.2 et la jurisprudence cité ; cf. également consid. 3.2 ci-dessus). Ainsi, le Tribunal fédéral a reconnu que l'article 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 ; 141 II 411 consid. 6.1.1 ; TF 8C_631/2016 du 3 août 2017 consid. 10.2 ; cf. également considérant 3.2 ci-dessus). Dans le cadre de leur large pouvoir d'appréciation, les autorités cantonales sont en particulier autorisées à réserver une contribution supérieure aux porteurs d'un diplôme qui bénéficient d'une formation plus poussée. Il faut néanmoins que cette formation soit utile au travail exercé et que la différence de rémunération reste dans des limites acceptables (TF 11 1C_186/2008 consid. 5.5 ; ATF 123 I 1 consid. 6h p. 11; 117 Ia 270 consid. 4a p. 276 ; arrêt 1C_358/2007 du 2 avril 2008 consid. 5). Enfin, la pertinence d'un critère de différenciation et, donc, l'admissibilité d'une différence de salaire dépend aussi de la mesure de cette différence de salaire (ATF 138 I 321 consid. 5.3 et TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.5). Même si elles n'ont pas de rapports directs avec une fonction ou avec les employés, les difficultés de recrutement et les raisons budgétaires sont également des éléments susceptibles d'être pris en considération pour justifier une différence de traitement critiquée (TF 8C_969/2012 du 2 avril 2013 consid. 2.2 ; TF 8C_158/2016 du 2 février 2017 consid. 5.4). Le droit fédéral connaît également des critères de différenciation liés aux contraintes du marché de l'emploi. Ainsi, l'article 15 al. 4 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) permet le versement de suppléments au salaire afin d'adapter celui-ci notamment au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale ou aux besoins spécifiques de la branche (voir à ce sujet JASMIN MALLA, in Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, n° 141 ss ad art. 15 LPers).

5.2 La question de savoir si plusieurs activités doivent être considérées comme semblables dépend forcément d'une appréciation qui ne peut pas être purement et strictement objective. Elle est forcément imprégnée de jugements de valeurs subjectifs variables d'une personne à l'autre. Les différences de traitement salarial parmi le personnel de l'État découlent des diverses valeurs que la société peut attribuer aux multiples métiers. Ces valeurs évoluent dans le temps et selon les situations. Une nouvelle classification des fonctions n'est ainsi pas inconstitutionnelle seulement parce qu'elle est politiquement discutable ou parce qu'il serait possible d'en imaginer une autre reposant sur d'autres valeurs (cf. ATF 125 II 385 consid. 5;

voir également la jurisprudence soleuroise relative au système ABAKABA, in : SOG 2001 no 26 et GER 2002 no 4). Tout système d'évaluation de fonction, qui classe les employés de l'État dans différentes classes de traitement, doit, par définition, attribuer à ces employés des classes de traitements plus ou moins élevées. L'échelle de traitement est alors conçue de manière à pouvoir classer les traitements de l'ensemble des fonctions exercées au service de l'État. Au sommet de l'échelle se situent généralement les professions exigeant un haut degré de formation et impliquant de grandes responsabilités alors que tout au bas de l'échelle se situent les fonctions n'exigeant aucune qualification et peu de responsabilités (MORARD, Les systèmes de rémunération applicables à la fonction publique : exemple du canton de Fribourg, in RFJ 2004, p. 205). 5.3 Les autorités compétentes disposent donc en matière de classification des fonctions d'une importante marge de manœuvre. Celle-ci s'exerce à plusieurs niveaux, notamment dans le choix des critères qui sont retenus pour l'évaluation des fonctions et, enfin, dans celui de leur pondération. En pratique, les critères sont généralement liés aux exigences mentales, aux exigences physiques, aux exigences de responsabilité et aux conditions de travail. Les employeurs donnent en règle générale une pondération nettement plus élevée aux critères liés aux exigences mentales

E. 4.9

ou P 3.10 pour compenser l'absence de points au critère PS 4.8. Il en va de même pour le travail de nuit, les horaires irréguliers et les piquets. Ces éléments ne sont pas pris en compte dans EVALUATION.JU, mais sont rémunérés conformément à l'ordonnance relative aux indemnités versées aux employés de l'Etat pour inconvénient particuliers (RSJU 173.462). Le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures), le dimanche, les jours fériés, les jours de pont, les services de piquet et en cas de rappel sont donc bien pris en compte dans la rémunération des agents de l'Etat. L'employeur a donc opté pour un système de rémunération du travail de nuit et du service de piquet notamment en rémunérant spécifiquement ces tâches et inconvénients au lieu de les intégrer dans les critères d'évaluation et de classification des fonctions au moyen d'un système forfaitaire. Ce procédé participe incontestablement du pouvoir d'appréciation de l'employeur décrit au considérant 3.2 ci-dessus. Il garantit en outre l'égalité de traitement entre les différents employés de l'Etat s'agissant en particulier du travail de nuit et du service de piquet, dans la mesure où seul l'employé qui effectue réellement du travail de nuit ou un service de piquet reçoit une rémunération particulière. Dans ces conditions, le fait que certains collaborateurs travaillent plus de nuit et sont plus souvent de piquet que d'autres entraîne une rémunération supplémentaire et ne saurait créer une inégalité de traitement entre les collaborateurs de l'Etat (cf. ADM 86/2016 du 15 février 2018 consid. 18.3). Dans ces conditions, ce grief doit également être rejeté. Pour les mêmes raisons, il n'y a pas non plus lieu de prendre en compte les horaires irréguliers, le travail de nuit, etc. au critère P. 3.10 comme le demandent également les recourants (dossier, p. 20), dans la mesure où ces éléments seraient rémunérés à double. 29 16. Les recourants revendiquent encore dix points supplémentaires au critère P 3.1, risques d'accident et/ou de contamination, soit 40 points au lieu de 30, au motif que la catégorisation d'un tiers à deux tiers du temps de travail choque le sens du droit et de l'équité, sachant qu'il convient, au contraire, d'examiner à quelle fréquence des agents de police subissent des blessures en raison de leur activité professionnelle. Sur les 6 premiers mois de 2016, 4 % des membres de la gendarmerie cantonale ont été blessés. Il n'existe pratiquement aucune autre fonction au sein de l'Etat où le pourcentage de blessures subies est aussi important. Il doit donc en être tenu compte sous peine d'inégalité de traitement. 16.1 Selon EVALUATION.JU, le risque d'accident ou de

contamination comprend le risque de se blesser, d'être touché-e dans son intégrité corporelle (p. ex. police) durant une part significative de son temps de travail, c'est-à-dire de manière répétée et régulière (Annexe, P 3.1). 16.2 Au cas particulier, avec l'intimé, il y a lieu de relever que les sous-officiers de gendarmerie I ne sont pas plus des deux tiers de leur temps de travail à l'extérieur, puisqu'il est admis et au demeurant non contesté par les recourants qu'ils consacrent 50 % de leur temps de travail au bureau. Or, pour les personnes travaillant au CET, ce taux avoisine les 100 %. En outre, même en suivant les recourants dans leurs remarques finales (dossier, p. 153), soit en tenant compte du travail de nuit, l'exposition au risque n'atteint pas au moins les deux tiers de leur temps de travail, soit plus de cinq heures par jour tous les jours de travail. Quant au critère du temps de travail retenu pour l'estimation de l'exposition au risque, outre que ce choix de critère relève du choix de l'employeur, il s'agit d'un critère objectif mesurable pour chaque fonction contrairement au risque d'accident qui peut varier fortement d'une année à l'autre en fonction des circonstances. En tout état de cause, en faisant le choix du pourcentage du temps de travail exposé au risque, l'intimé n'a ni outrepassé ses compétences, ni créé une éventuelle inégalité de traitement entre les employés de l'Etat, de telle sorte que ce grief est infondé.

17. Les recourants demandent encore de revoir l'évaluation du critère "R 1.2" (Responsabilité opérationnelle non hiérarchique). Ils revendiquent 50 points pour une responsabilité envers plus de 5 personnes qui n'ont pas de responsabilité de direction. Ils expliquent avoir une responsabilité vis-à-vis des tiers lors de la fermeture de tunnels autoroutiers en cas d'accidents. Ils oublient toutefois que, selon EVALUATION.JU, la responsabilité opérationnelle non hiérarchique se rapporte à la surveillance de la qualité du travail de personnes du même service ou d'autres secteurs (prestations externes). On tient compte du nombre de personnes envers qui cette responsabilité s'exerce (Annexe, Responsabilité, R1.2, Principes d'évaluation). Or, comme le relève l'intimé, bien que les recourants puissent enclencher les feux de fermeture du tunnel, les modifications de la signalisation ou la mise en œuvre du régime incendie, ils n'ont pas la charge de surveiller la qualité du travail des autres intervenants sur les lieux d'un accident, par exemple leurs collègues policiers, les

E. 7

peuvent se révéler différentes (TF 8C_418/2013 du 15 octobre 2014 consid. 4.2). Les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables (TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.2). Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'article 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5 ; 131 I 105 consid. 3.1 ; 124 II 409 consid. 9c ; TF 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 5.1 ; MARTENET, L'égalité de rémunération dans la fonction publique, PJA 1997, p. 828/829). Dans le cadre de leur large pouvoir d'appréciation, les autorités cantonales sont en particulier autorisées à réserver une contribution supérieure aux porteurs d'un diplôme qui bénéficient d'une formation plus poussée. Il faut néanmoins que cette formation soit utile au

travail exercé et que la différence de rémunération reste dans des limites acceptables (TF 1C_186/2008 consid. 5.5 ; ATF 123 I 1 consid. 6h ; 117 Ia 270 consid. 4a ; TF 1C_358/2007 du 2 avril 2008 consid. 5). Enfin, la pertinence d'un critère de différenciation et, donc, l'admissibilité d'une différence de salaire dépend aussi de la mesure de cette différence de salaire (ATF 138 I 321 consid. 5.3, ATF 123 I 1 consid. 6h et TF 8C_991/2010 consid. 5.5).

E. 7.1

EVALUATION.JU attribue 5 points sous le critère "I 1.3" aux fonctions dont l'exercice correct nécessite une expérience de la vie spéciale. EVALUATION.JU précise que le critère de l'expérience de la vie spéciale est attribué en raison de l'âge minimum d'accès à certaines fonctions ou en raison d'une formation de niveau CFC ou inférieur dans un domaine sensible. Les points ne sont cependant pas attribués si la fonction exige une formation supérieure ou une expérience professionnelle, lesquelles constituent toutes deux une expérience de vie en soi (Annexe, I.3, Connaissances supplémentaires expérience nécessaires à la fonction, expérience de la vie spéciale). 18 EVALUATION.JU confère également 6 points sous le critère "I 1.3" aux fonctions qui nécessitent des connaissances différenciées d'une deuxième langue. Il précise qu'aucun point n'est attribué à ce titre aux fonctions nécessitant une formation de base académique car le niveau de compréhension requis peut normalement être atteint au terme d'études universitaires complètes y compris gymnase (lycée), quand bien même la réalité peut être différente selon les personnes ou les filières suivies. Pour les autres fonctions, cette exigence est attribuée selon les nécessités claires et justifiées (Annexe, I 1.3, op. cit. langue). Quant à la formation continue, celle-ci n'est prise en compte que pour autant qu'elle équivaille à un CAS, à savoir 10 crédits ECTS, soit 250 à 300 heures (Annexe, I 1.2, Formation continue nécessaire à la fonction).

E. 7.2

En l'occurrence, il n'est manifestement pas contraire au système EVALUATION.JU, ni au principe d'égalité de traitement, de retenir que les recourants n'ont aucun droit à obtenir 5 points pour une éventuelle "expérience de la vie spéciale", même si les "Agent-e-s de gendarmerie" en ont reçus. Les recourants oublient que la fonction "Sous-officier-ère de gendarmerie I" a obtenu un total de 110 points sur le critère "I. 1.1" (Formation professionnelle de base), contrairement à celle d'"Agent-e de gendarmerie" qui n'a reçu que 60 points sous ce même critère et 20 points supplémentaires pour le brevet de l'École régionale des aspirants de police (ERAP) sous le critère "I 1.2" (Formation continue). Le Gouvernement a estimé que le fait qu'un sous-officier de gendarmerie doive être au bénéfice d'un CFC, d'un brevet de l'ERAP et d'une expérience professionnelle de 2 à 4 ans revenait à exiger de lui qu'il puisse se prévaloir d'une formation professionnelle supérieure équivalente à un diplôme ES, ET ou brevet/diplôme fédéral (réponse, p. 8). La Cour de céans relève qu'à cet égard, les recourants bénéficient de l'approche globale adoptée par l'intimé. À titre de comparaison, évalués séparément, le CFC, le brevet de l'ERAP et l'expérience n'auraient valu que 60 points, respectivement 20 et 25 points, soit un total de 105 points, non de 110 points. Elle considère ainsi que l'intimé n'a manifestement pas abusé de son pouvoir d'appréciation en partant du fait, comme l'autorise d'ailleurs expressément EVALUATION.JU, que l'"expérience de la vie spéciale" des sous-officiers de gendarmerie – comme les autres sous-officiers et officiers de police – est prise en compte par le biais de la formation de base évaluée comme une formation professionnelle supérieure, laquelle inclut largement une expérience professionnelle de policier de 2 à 4 ans.

E. 7.3

S'agissant de la langue, comme la Cour de céans l'a déjà relevé (ADM 2016/94 du 17 octobre 2017 consid. 6.1 ; ADM 92/2016 du 15 décembre 2017, consid. 6.1), les principes de base d'EVALUATION.JU précisent que l'on se concentre sur la fonction et non sur la personne qui remplit la fonction. La question de base doit toujours être : qu'est-ce qui est nécessaire pour remplir correctement la fonction ? ou : qu'est-ce qui est typique de la fonction, ou généralement lié à la fonction ? (Annexe – Principes de base). S'agissant de la langue prévue par le critère I 1.3, EVALUATION.JU précise que cette exigence est exclue si elle est liée à la formation, ainsi que le précise le questionnaire. Dès lors, le critère n'est pas attribué aux fonctions nécessitant une 19 formation de base académique car le niveau de compréhension requis peut normalement être atteint au terme d'études universitaires complètes y compris le gymnase (lycée), quand bien même la réalité peut être différente selon les personnes ou les filières suivies. Pour les autres fonctions, cette exigence est attribuée selon les nécessités claires et justifiées. A l'instar de ce que la Cour avait déjà relevé dans les affaires précitées, la connaissance d'une deuxième langue (l'allemand), pour utile qu'elle soit, n'est pas caractéristique de la fonction de sous-officier de gendarmerie I, même s'ils travaillent au CET. Ces derniers se trouvent dans la même situation que de nombreux autres titulaires d'un CFC employés par l'Etat, pour lesquels la maîtrise de l'allemand n'est pas exigée, mais souhaitable. C'est en particulier le cas au niveau des collaborateurs administratifs IIIa (fonction 2.01.05), soit des employés de commerce expérimentés (p. ex. secrétaire de chef de service, agent administratif) qui répondent directement aux sollicitations du public dans leur domaine d'activité, ainsi que des agents de gendarmerie (fonction 5.06.01) qui ont une forte présence sur le terrain et ont également à faire avec un public partiellement identique à celui des recourants. S'il devait être admis que la connaissance d'une deuxième langue, telle l'allemand, devait être retenue pour les recourants, il faudrait admettre que de nombreuses autres fonctions à l'Etat, voire une majorité importante, devraient se voir créditer de points pour ce critère qui n'aurait alors plus rien de caractéristique. En outre, il faut préciser que la Cour ne remet pas en cause le fait que le CET reçoit des appels en allemand. Il faut toutefois différencier ce qui est absolument nécessaire pour exercer la fonction, de ce qui constitue un avantage à l'engagement. Or, en l'espèce, des connaissances d'une deuxième langue constitueront manifestement un avantage à l'embauche pour un poste mis au concours, sans pour autant que cela n'ait d'influence sur le salaire afférent au poste en question.

E. 7.4

Quant à la formation continue dont se prévalent les recourants, il s'agit d'une formation dispensée exclusivement à l'interne, de nature technique, selon eux de 152 heures (dossier, p. 86), ce qui ne remplit pas les conditions minimales pour être prise en considération au sens d'EVALUATION.JU. Il n'y a donc pas lieu de requérir de l'intimé qu'il fournisse la liste des fonctions nécessitant quelque 150 heures de formation comme le requièrent les recourants (dossier, p. 124). En outre, on ne saurait tenir compte de la formation opérationnelle de trois mois, à savoir du temps pendant lequel le collaborateur est suivi. Il n'y a en effet rien de caractéristique à ce qu'un nouveau collaborateur soit épaulé et suivi par des collègues pendant quelques mois lorsqu'il commence une activité spécifique, même s'il s'agit de maîtriser un système informatique et des procédures. A nouveau, retenir le contraire reviendrait à accorder des points à une majorité de collaborateurs au sein de la fonction publique, contrairement au système EVALUATION.JU qui ne prend en compte

que ce qui est spécifique à la fonction. La situation des recourants n'est d'ailleurs pas isolée au sein de la Police cantonale puisque, par exemple, les inspecteurs techniques, un GI ou un collaborateur au groupe circulation ont également une formation spécifique dispensée à l'interne (dossier, p. 106). Sans la minimiser, la formation suivie par les recourants n'est en tout cas pas comparable à celle suivie par exemple par les agents de

E. 7.5

Il appert ainsi qu'en n'octroyant aucun point au titre de la formation continue nécessaire à la fonction, pour la langue et l'expérience de la vie spéciale, l'appréciation de l'intimé n'apparaît ni erronée, ni arbitraire ou abusive. 8. Selon les recourants, les sous-officiers au sein du CET doivent gérer plus de 10 tâches tout le temps en attente en raison des nombreux appels reçus par le CET, lesquels nécessiteraient d'être priorisés et gérés de manière autonome. Les recourants prétendent ainsi que l'exercice de leur travail devrait être mis au bénéfice de 50 points au titre du critère "I 2" (Planification et organisation) et non seulement de 10 points comme cela a été retenu par l'intimé. L'intimé relève que le niveau de points réclamé n'a été attribué à aucune fonction évaluée. Le plus haut niveau de planification et d'organisation retenu parmi les fonctions évaluées correspond à 3 à 10 tâches tout le temps en attente (35 points) ou à plus de 10 tâches souvent en attente (35 points). C'est notamment le niveau retenu pour les fonctions de Chef de service I-IV, de Magistrat judiciaire, d'Officier de police et de Responsable de secteur I-III. Il s'agit de fonctions dirigeantes ou de "plaques tournantes" transversales. Tel n'est pas le profil du poste occupé par les recourants. 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 le 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 d'elles-mêmes en fonction d'événements ponctuels (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) 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 Planification et organisation). Aux termes d'EVALUATION.JU, des points doivent donc être attribués à une fonction ou à un poste uniquement si l'exercice de celui-ci implique de procéder à une véritable activité

E. 12

(MORARD, op. cit., p. 206). Le fait est conforme au droit fédéral qui ne règle pas la pondération des critères de distinction (voir notamment TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4 ; ATF 125 II 385 consid. 5b). Selon l'échelle des valeurs retenue par l'Etat et la politique sociale et salariale de l'Etat employeur, un canton peut choisir des critères et une pondération basés plutôt sur la responsabilité hiérarchique et budgétaire que sur les exigences de formation. Si tel est le cas, le canton privilégie par exemple les fonctions

administratives-types par rapport aux fonctions de l'enseignement. La marge de manœuvre du canton n'est franchie que si son choix peut conduire à des situations qualifiées d'arbitraire ou de contraire à l'égalité de traitement entre femmes et hommes (MORARD, op.cit., p. 206). 5.4 Comme exposé ci-dessus (voir consid. 2.3), le Parlement et le Gouvernement, lors de la révision du système de rémunération des employés de l'État, ont adopté en particulier un système d'évaluation et de classification des postes de travail calqué sur le système dit ABAKABA, lequel a déjà été repris dans d'autres cantons et communes de Suisse. Le système ABAKABA représente un système d'évaluation analytique des fonctions exempt de critères spécifiques au genre. Le Tribunal fédéral a reconnu le caractère non discriminatoire du système en tant que tel, pour autant qu'il soit appliqué correctement (ATF 141 II 411 ; TF 2A.253/2001 du 8 octobre 2002 consid. 2.3).

ABAKABA ne prévoit pas de pondération interne : les nombres de points maxima fixés pour les quatre domaines de critères sont identiques. Il est possible de procéder à une pondération externe différenciée de ces domaines dans une fourchette définie et suite à une décision explicite en matière de politique salariale (KATZ/BAITSCH, L'égalité des salaires en pratique, Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes, édité par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 1996, p. 24). Il existe ainsi deux sortes de pondération, la pondération interne lorsque les nombres de points maxima diffèrent par critère et la pondération externe, soit la possibilité de multiplier par un facteur spécifique les critères ou des domaines entiers de ces critères, indépendamment de l'échelle d'appréciation, avant de calculer le nombre de points total (KATZ/BAITSCH, op. cit. p. 23). Même s'il est possible que la pondération des points choisie par le Gouvernement ait été effectuée en tenant compte de l'impact financier de l'opération de la nouvelle classification (voir les propos du ministre Michel Thentz, JDD, p. 776 s.), ce qui n'est pas inconstitutionnel en soi (voir ci-dessus les critères admissibles, notamment conjoncturels et budgétaires), elle est comparable à celle effectuée dans d'autres cantons. Dans le canton d'Argovie, le domaine intellectuel est pondéré à 65 %, le domaine psychosocial à 10 %, le domaine physique à 5 % et le domaine risque et responsabilité à 20 % (voir AGVE 2004, p. 392). Dans le canton de Fribourg, les points obtenus sur la base du système EVALFRI, inspiré d'ABAKABA, sont pondérés selon un indice de 58 % pour le domaine intellectuel, de 17 % pour le domaine psychosocial et celui de la responsabilité, et de 8 % pour le domaine physique (voir TF 2A.253/2001 du 8 octobre 2002 consid. 5.2). La pondération adoptée par le

E. 13

Gouvernement jurassien peut sembler avantager un peu plus le domaine intellectuel que celle adoptée dans les cantons de Fribourg et d'Argovie. Cette légère différence de pondération est toutefois très largement contrebalancée par le fait que, dans le canton du Jura, le ratio entre le salaire le plus bas et celui le plus élevé de l'échelle des salaires ne se monte qu'à 4.17 si l'on tient compte du salaire minimal de CHF 3'550.- (classe 1, annuité 1, non utilisée) et à 3.98 si l'on considère le salaire minimal effectivement utilisé (CHF 3'710.80 ; voir Message, op. cit., p. 760). Ce ratio se retrouve à l'article 5 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat en prenant en compte le salaire annuel minimal de CHF 46'150.- en classe 1 et maximal en classe 25 de CHF 192'400.-. En comparaison, le rapport entre le maximum et le minimum de l'échelle générale est de 4.9 dans le canton de Fribourg (CHF 44'234.45 / CHF 216'601.45 ; voir art. 2 de l'ordonnance du 5 décembre 2016 concernant la fixation des échelles de traitements du personnel de l'Etat pour l'année 2017 ; RSF 122.72.31) et de plus de 8,7 dans le canton d'Argovie (CHF 288'218.- / CHF 32'867.- ;

voir annexe I du Dekret über die Löhne des kantonalen Personals du 30 novembre 1999 ; SAR 165.130). Sous l'ancien système, la différence de salaire était légèrement plus basse (3.78 ; Messages, op. cit., p. 760). La différence désormais légèrement plus élevée – liée à l'augmentation du plafond des salaires – doit cependant permettre d'engager plus facilement des cadres supérieurs de l'administration car il est vrai que le secteur privé offre, pour certains postes à haute responsabilité, des salaires supérieurs à ceux du secteur public (voir les propos du député Jean-Marc Fridez, JDD, p. 778). Dans ces conditions, les différences de salaires entre les différentes fonctions à l'Etat sont plus petites dans le Jura qu'à Fribourg. Or, dans la mesure où le système fribourgeois respecte le principe d'égalité avec une différence de salaire plus importante entre les salaires les plus hauts et les plus bas, il doit être admis que le principe d'égalité est également respecté dans le Jura avec une différence de salaire inférieure. Il faut en effet relever que la pondération des critères est un des éléments de la politique salariale de l'employeur et qu'il existe d'autres critères à prendre en considération et qui sont énumérés à l'article 3 du décret précité, notamment la lettre b qui prévoit, pour les principes de rémunération, la prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de l'Etat et de la situation économique et sociale (cf. également consid. 4.1). Tous ces critères, y compris la pondération prévue à l'article 19 du décret, participent du pouvoir d'appréciation de l'employeur au sens du considérant 3.2 ci-dessus (ADM 86/2016, arrêt du 13 février 2018 consid. 4). 5.5 Vu ce qui précède, force est d'admettre que la nouvelle échelle des traitements et le nouveau système d'évaluation des fonctions ne sont pas arbitraires. Ils sont en tous points conformes à la jurisprudence applicable en la matière et ne conduisent pas en soi à des violations du principe d'égalité de traitement. En particulier, l'Etat n'a évidemment pas violé l'égalité de traitement en adoptant un système qui place les enseignants primaires et les animateurs en théâtre dans une classe de fonction similaire – en l'occurrence en classe 13 – à celle des sous-officiers de gendarmerie I, lesquels bénéficient de la classe 14.

E. 13.1

La fiche d'évaluation de la fonction de sous-officier de gendarmerie I prend en compte

E. 13.2

Quoi qu'en disent les recourants, les problèmes et la souffrance d'autres personnes à laquelle ils sont confrontés ne sauraient être qualifiés d'intenses au sens d'EVALUATION.JU, dans la mesure où les intéressés n'ont pas à s'occuper de manière approfondie de la souffrance des personnes qui les appellent, au même titre 27 que des thérapeutes, des psychologues ou des assistants sociaux. Il n'est pas contesté que la souffrance des autres personnes à laquelle ils sont confrontés est caractéristique de leur fonction, ce qui leur a valu 30 points. Il n'en demeure pas moins qu'elle n'atteint pas le seuil requis pour être qualifiée d'intense, dans la mesure où ils se situent, comme toutes les fonctions policières et de justice, dans la détection ou dans la surveillance, mais pas dans le traitement, peu importe que les recourants soient régulièrement, voire constamment comme ils l'allèguent, confrontés à cette souffrance. A cet égard, il faut tout de même relever qu'ils ne sont pas plus souvent confrontés à la souffrance que les thérapeutes ou que les assistants sociaux, dont c'est le quotidien d'avoir affaire à des personnes en souffrance et de devoir leur trouver des solutions, donc de s'occuper d'elles de manière approfondie. La confrontation est par ailleurs indirecte pour les recourants. Ce grief doit ainsi être rejeté. 14. Alors que leur fonction ne contient aucun point au critère PS 4.8, les recourants en demandent 30 points estimant être exposés sur le plan public/politique, au motif qu'à partir

du moment où une intervention de police suscite l'intérêt du public ou des interventions politiques, l'administration cherchera immédiatement à connaître quelles ont été les personnes intervenant au sein de la gendarmerie. Cet aspect de la profession ne saurait être purement et simplement écarté de la comptabilisation des points relatifs à la fonction.

E. 14

6. Les recourants concluent sur un plan matériel à ce que la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie II en classe 16" leur soit attribuée en application du droit cantonal. 6.1 En l'occurrence, l'intimé a attribué la fonction "Sous-officier-ère de gendarmerie I" (fonction 5.07.01), évaluée en classe 14, aux recourants qui travaillent comme agents de gendarmerie affectés au CET. Selon le Répertoire des fonctions établi par la CEF (cf. Répertoire des fonctions, Descriptions de fonctions selon EVALUATION.JU, Delémont, mars 2015 [1ère édition], Mise à jour le 5 avril 2016 / 17 mai 2016, p. 156), cette fonction est attribuée aux "Sous-officier-ère de la Police cantonale". Les missions et les tâches principales de cette fonction sont les suivantes : - Assurer le maintien de l'ordre et de la sécurité publique ; - Effectuer des patrouilles de surveillance et diriger les interventions en cas de conflits, de commission de délits ou d'infractions ; - Surveiller le réseau routier ; - Effectuer des tâches administratives en lien avec l'activité ; - Appuyer la centrale d'engagement téléphonique ; - Collaborer à l'organisation de manifestations ; - Prendre la responsabilité lors d'interventions avec un-e agent-e ; - Assurer le premier échelon de contrôle. Quant à la fonction immédiatement supérieure de "Sous-officier-ère de gendarmerie II" évaluée en classe 15 (fonction 5.07.02), elle est censée regrouper les "Sous-officier-ère II de la Police cantonale, remplaçant-e de chef-fe de groupe" et couvre logiquement une mission ou deux tâches supplémentaires par rapport à la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I" : celles de "collaborer à l'organisation de manifestations" et "en l'absence de supérieur-e hiérarchique, [d']assumer la direction opérationnelle des opérations de police du groupe". Les titulaires d'une telle fonction doivent en outre être au bénéfice d'un "cours-cadre 2" (voir Répertoire des fonctions, op. cit., p. 157). 6.2 Comme les recourants ne sont pas "remplaçants de chef-fe de groupe", la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie II" ne peut manifestement pas leur être attribuée, pas plus d'ailleurs qu'une autre fonction supérieure attribuée aux autres employés de la POC. Les recourants ne prétendent par ailleurs pas qu'ils exercent le même travail que les autres sous-officiers de police auxquels l'intimé a attribué la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie II". La Cour remarque ensuite que la description de la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I" faite dans le Répertoire des fonctions couvre le travail des recourants au sein du CET, car celui-ci correspond à un travail de "Sous-officier-ère de la Police cantonale" dont certaines des missions et des tâches principales sont d'"assurer le maintien de l'ordre et de la sécurité publique" et d'"appuyer la centrale d'engagement téléphonique" (Répertoire des fonctions, op. cit., p. 156). La Cour considère donc que les recourants, malgré une conclusion ambiguë, entendent que l'intimé les affecte au sein d'une "fonction de référence" spécifique évaluée en classe 16 ou, alors, que la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I" soit réévaluée de deux classes, compte tenu des

E. 14.1

Selon EVALUATION.JU, ce critère ne s'applique qu'aux fonctions dont le ou la titulaire suscite l'intérêt du public ou de milieux politiques dès que des problèmes quelconques surviennent (comptes rendus dans la presse avec mention du nom, débats au Parlement ou au sein d'organisations politiques touchant à la fonction, etc. ; Annexe, PS 4.8 Fonction

exposée sur le plan public / politique). Selon la vue transversale, évaluation comparée critères par critères, seules six fonctions ont obtenu des points à ce critère, à savoir les fonctions de chef de service I à IV, de magistrat judiciaire et de responsable de la santé publique.

E. 14.2

Ne pas accorder des points sous ce critère aux recourants ne constitue manifestement pas une appréciation erronée des faits et n'est pas non plus arbitraire. Il convient en effet de relever qu'en cas de problèmes au sein de la Police cantonale, c'est le commandant en tant que chef de service qui est directement exposé au public, respectivement aux politiques. La fonction des recourants n'est pas caractéristique de ce critère. En tout état de cause, l'argumentation des recourants ne permet pas de différencier leur fonction des autres fonctions de l'administration pour lesquelles aucun point n'a été octroyé pour ce critère. Au contraire, si des points devaient leur être octroyés sous ce critère pour les motifs développés par les recourants, c'est la majorité des collaborateurs de l'Etat qui devraient en bénéficier. Or il a déjà été rappelé que dans une telle situation, il n'y a plus rien de caractéristique dans l'octroi de points. Ce grief se révèle ainsi infondé, tout comme le fait que des points devraient leur être comptabilisés au critère PS 4.9 en cas de refus de leur en octroyer au critère PS 4.8 (cf. chiffre 15). 28 15. Les recourants revendiquent encore 20 points au critère PS 4.9 (autres charges psychosociales) ou au critère P 3.10 (autres charges physiques) en raison du service de nuit ou de jour à horaires irréguliers.

E. 15

caractéristiques propres de leur travail au CET ou des caractéristiques générales du travail de sous-officier de gendarmerie en général. Les recourants prétendent que leur fonction doit recevoir davantage de points à l'aune de nombreux critères fixés par EVALUATION.JU. Ils estiment avoir droit à recevoir : - 11 points supplémentaires pour les "Connaissances supplémentaires et expériences nécessaires à la fonction" (I 1.3 ; recours, p. 9 s.) ; - 40 points supplémentaires au titre de "Planification et organisation" (I 2 ; recours, p. 10 s.) ; - 30 points supplémentaires s'agissant des "Exigences concernant l'aptitude à la communication orale" (PS 1 ; recours, p. 12) ; - 30 points supplémentaires à cause des "Exigences concernant l'empathie et la capacité à convaincre" (PS 3 ; recours, p. 12 s.) ; - 10 points supplémentaires également compte tenu de la "Communication orale d'information désagréable et lourde de conséquences" (PS 4.1 ; recours, p. 13 s.) ; - 5 points de plus pour les "Activités exercées à la vue de personnes extérieures" (PS 4.4 ; recte 4.3) ; recours, p. 14) ; -

E. 15.1

Selon EVALUATION.JU, les points 1 à 8 (du critère PS 4) couvrent l'ensemble des charges psychosociales observées au sein de l'Etat. Les points seront attribués au critère PS 4.9 lorsqu'un même profil de fonction peut recouvrir plusieurs réalités différentes (soit / soit). Ainsi, par exemple, un responsable de secteur de la police peut être amené à annoncer le décès d'un proche à une famille alors qu'un autre titulaire de la fonction se trouvera confronté à des conditions horaires particulièrement rigides. En revanche, les charges présentes pour tous les profils sont à prendre en compte dans les points 1 à 8 (Annexe, PS 4.9). Quant au critère P 3.10, il est pour le domaine physique, le pendant du critère PS 4.9 pour le domaine psychosocial. Ainsi, les points 1 à 9 du critère P 3 relatif aux conditions ambiantes couvrent l'ensemble des charges physiques observées dans les fonctions de

l'Etat. Les points attribués ici le sont lorsqu'un même profil de fonction peut recouvrir plusieurs réalités différentes (soit/soit). Les charges présentes pour tous les profils sont à prendre en compte dans les points 1 à 9 (annexe P 3.10, Autres charges physiques, Principes d'évaluation).

E. 15.2

D'emblée, il convient de relever que des points ne sauraient être octroyés sous PS

E. 20

détention I et qui équivaut à un DAS (sur ce point, ADM 94/2016 du 17 octobre 2016 consid. 5). Tel n'est manifestement pas le cas du suivi opérationnel d'un collaborateur. Quant aux autres formations spécifiques concernant le système d'aide à l'engagement notamment (dossier, p. 86), elles ne dépassent pas la formation continue inhérente à toute fonction au sein de l'administration, nécessaire pour maintenir ses connaissances, respectivement pour s'adapter à un éventuel nouvel environnement (dans ce sens ADM 94/2016, op.cit., consid. 5.2).

E. 21

d'organisation ou de planification des tâches en attente impliquant un certain effort intellectuel (ADM 88 et 89 / 2016 du 12 juillet 2017, consid. 5.4.2). 8.2 En l'occurrence, force est d'admettre que les recourants ne remplissent pas une fonction à laquelle il convient d'attribuer 50 points au titre du critère "I 2". La nécessité d'organiser et de planifier leur travail n'est en rien comparable à celle qui incombe à un chef de service. Surtout, le travail au CET n'implique pas de gérer plus de 10 "dossiers" à la fois tout le temps au sens d'EVALUATION.JU. Le fait qu'un événement criminel, un accident ou une menace imminente provoque l'arrivée d'une multitude d'appels à la centrale ne conduit pas à l'ouverture de plusieurs tâches au sens du nouveau système d'évaluation. Il s'agit là de gérer un seul "dossier". Par ailleurs, de tels événements se caractérisent par leur urgence si bien que leur gestion ne représente pas une tâche en attente (ADM 88 et 89 / 2016, op. cit., consid. 5.4.2). La nature particulière de ces tâches urgentes – qui viennent interrompre d'autres tâches (gestion d'un autre événement ou d'une autre intervention) – est en fait prise en compte sous le critère "I 1.3" (Perturbations et interruptions du travail involontaires et inévitables), critère à l'aune duquel la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I" s'est vu attribuer 30 points. Il a en effet été retenu qu'il pouvait exister des "changement[s] de priorité durant la rédaction d'un rapport ou la gestion de dossiers" et qu'il existait une planification difficile des tâches (cf. également dossier, p. 101 et 102, déclarations du chef de la Gendarmerie qui précise que les recourants ne rédigent pas de rapport, mais le journal des événements, le suivi des opérations, ce que confirment les recourants qui déclarent ne faire que de l'opérationnel, dossier, p. 85). En fait, de manière générale, les recourants perdent de vue que de nombreuses situations pour lesquelles ils réclament des points au titre du critère "I 2" (Planification et organisation) sont prises en compte sous d'autres critères. Il en va ainsi dans la mesure où les recourants se prévalent du fait que, dans le cadre de la gestion du CET, les agents doivent pouvoir "se coordonner entre eux, pour éviter qu'il y ait des communications d'ordres divergentes" ou "gérer la situation de stress de la personne [appelante]". Ces deux états de fait sont à analyser sous les critères "PS 1" (Exigences concernant l'aptitude à la communication orale) et "PS 2" (Exigences concernant l'aptitude à la collaboration). 8.3 Ce grief doit également être rejeté, dès lors que l'appréciation de l'intimé sur ce point n'apparaît ni erronée, ni abusive ou arbitraire. 9. Les recourants

s'opposent à la cotation retenue au critère PS 1 (Aptitude concernant la communication orale). Ils revendiquent 50 points pour la communication d'informations très complexes pendant plus de 2/3 du temps de travail, alors qu'ils n'en ont obtenu que 20. Ils considèrent en substance que l'aptitude à la communication orale est plus importante pour les sous-officiers de gendarmerie qui travaillent au CET que pour les autres sous-officiers de gendarmerie, puisque leur tâche principale consiste précisément à répondre à des appels d'urgence et à fournir des informations, qui plus est, par téléphone.

E. 22

Dans sa réponse, l'intimé reconnaît que les sous-officiers de gendarmerie I travaillant au CET doivent communiquer oralement des informations pendant une durée supérieure à celle des sous-officiers de gendarmerie I travaillant dans un autre secteur. Toutefois, il considère que si des points supplémentaires doivent être retenus à ce critère, l'on se dirige vers la création d'une fonction "Sous-officier CET" pour laquelle aucun point ne doit être retenu à plusieurs autres critères de l'évaluation de la fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie I".

9.1 EVALUATION.JU attribue jusqu'à 50 points sous le critère "PS 1" aux fonctions dans l'exercice desquelles des informations doivent être communiquées à des personnes avec lesquelles l'employé de l'État a affaire (non pas avec un supérieur ou un collaborateur). Le nombre de points à attribuer varie en fonction de la complexité des informations à communiquer et du temps qu'occupe le fait de devoir communiquer de telles informations dans la journée. EVALUATION.JU précise que, pour juger du niveau de complexité des informations, il faut tenir compte de la capacité de compréhension des interlocuteurs-trice-s et de la formation requise pour la fonction. Pour obtenir 50 points, la fonction implique de communiquer des informations "très complexes" plus de deux tiers du temps. EVALUATION.JU définit la communication d' "informations très complexes" comme la communication d'informations et de contenus devant être formulés de manière détaillée et mûrement réfléchie car les partenaires ont de la difficulté à comprendre (personnes de langue étrangère, avec un handicap mental ou psychique, etc.) et que le succès de la démarche dépend largement de la formulation (plaidoirie d'un-e avocat-e, négociations difficiles en cas de conflits d'intérêts). Il s'agit souvent de communications auxquelles aucune correction ne pourra être apportée ultérieurement ou pouvant avoir de graves conséquences (Annexe, PS 1 Exigences concernant l'aptitude à la communication orale).

9.2 Manifestement, le travail de sous-officier de gendarmerie I ne consiste pas à fournir des informations "très complexes" durant plus de deux tiers du temps de travail (soit plus de cinq heures par jour de travail), étant précisé d'ailleurs que le niveau de points maximum n'a été attribué à aucune fonction évaluée par l'intimé. A cet égard, les recourants ont d'ailleurs déclaré à l'audience qu'ils pouvaient avoir certains jours 100 interventions et d'autres une quinzaine (dossier, p. 83), ce qui atteste qu'ils ne fournissent pas des informations très complexes durant plus de deux tiers du temps de travail tous les jours. Il est bien sûr possible – et cela est même caractéristique – qu'un travail au CET implique de fournir des informations très complexes, lorsqu'il est nécessaire de fournir des informations et des instructions précises en peu de temps en cas d'urgence et que, potentiellement, l'interlocuteur est en état de choc. Il est également possible que ces informations soient capitales, ce qui ne signifie toutefois pas encore qu'elles soient très complexes. Il n'en demeure pas moins que la communication ne pose le plus souvent pas de problème particulier compte tenu de la formation reçue par les policiers et des caractéristiques d'une partie des interlocuteurs. L'activité préalable qui consiste à vulgariser pour la rendre simple et compréhensible une problématique compliquée est valorisée dans le domaine intellectuel.

Par ailleurs, dans la majorité des cas, les destinataires du message, qui

E. 23

sont en règle générale des adultes, sont capables de la comprendre sans difficulté particulière. Enfin, la majorité des interlocuteurs du CET ne sont pas de langue étrangère. Il est aussi rappelé que le travail du CET consiste également en partie en un service de présence et de surveillance durant lequel aucune information n'est transmise. Pour le surplus, la Cour de céans, à l'instar de l'intimé, estime qu'un examen spécifique du travail au CET pourrait conduire à ce que les sous-officiers de gendarmerie travaillant au sein de cette unité obtiennent plus de points sous le critère "PS 1" que les autres sous-officier-ère-s de gendarmerie I travaillant dans un autre secteur. Il est notamment possible que la fonction de sous-officier au CET implique de fournir des informations "complexes" durant un tiers à deux tiers du temps de travail, voire plus, ou, peut-être, des informations complexes durant moins d'un tiers du temps de travail, voire entre un tiers à deux tiers du temps de travail. Les recourants obtiendraient alors 10, voire 20 points supplémentaires sous le critère "Exigences concernant l'aptitude à la communication orale". L'octroi de tels points, correspondant à 2.6 points pondérés, ne conduirait toutefois pas en soi en une augmentation de classe pour les recourants. Il s'avère surtout qu'un examen spécifique d'une éventuelle fonction de "Sous-officier-ère de gendarmerie CET" conduirait sans aucun doute à devoir retrancher de cette fonction certains points attribués à la fonction de référence "Sous-officier-ère-s de gendarmerie I". Par exemple, aucun point ne devrait être attribué au critère "I 1.3" (Connaissances supplémentaires et expérience nécessaire à la fonction) pour le permis de conduire, les agents du CET allant quelques fois sur le terrain (dossier, p. 83, 100 et 104, trois à quatre fois par an), ce qui reste rare, voire exceptionnel. Il en va de même pour le critère PS 4.2 pour les activités soumises à des conditions qui rendent les contacts difficiles (suppression de 20 points), l'activité des membres du CET n'étant pas exercée ou alors extrêmement rarement, avec l'utilisation d'une arme ou ne comprenant pas la nécessité de devoir prendre des sanctions à l'égard des tiers. Une suppression de 15 points devrait également intervenir au critère PS 4.3 relatif à l'activité exercée à la vue de personnes extérieures, la fréquence des visiteurs au CET n'étant manifestement pas suffisante pour leur accorder des points (dossier, p. 100 et 101), ce que les recourants admettent au demeurant (dossier p. 17). Tel serait également le cas pour le critère PS 4.7 (suppression de 20 points) relatif à la confrontation à des situations repoussantes de façon directe, pour les exigences concernant la force physique (P 1 ; suppression de 20 points), pour les risques d'accident ou de contamination (P. 3.1 ; suppression de 30 points), pour le froid et/ou chaleur, courants d'air, humidité (P.3.7 ; suppression de 20 points) (note du 21 janvier 2016 à l'attention de la CEF pour le personnel CET produite par l'intimé le 29 mai 2017). Cette dernière pièce atteste ainsi que les recourants tirent indéniablement des avantages du schématisme inhérent à tout système de rémunération plutôt qu'ils n'en subissent les inconvénients. A cet égard, il est d'ailleurs symptomatique que les agents CET, une fois nommé au CET, ne postulent pas dans les autres secteurs de la gendarmerie pour retourner sur le terrain (dossier, p. 102). Dans ces conditions, ce grief doit être rejeté.

E. 24

10. Crédités de 20 points, les recourants demandent encore 30 points supplémentaires au critère PS 3 relatif à l'empathie et à la capacité à convaincre, au motif que leur activité consiste à fournir aux personnes qui les appellent des renseignements concernant non seulement les mesures qui vont être prises, mais également sur ce qu'elles doivent faire.

10.1 EVALUATION. JU définit au critère PS 3 l'empathie comme la capacité de se mettre dans la situation d'autres personnes ainsi que de ressentir et de comprendre leurs sentiments. Moins ces situations et ces sentiments sont familiers et plus ils sont divers, plus il est difficile de les identifier. La capacité à convaincre exige des capacités psychologiques semblables à l'empathie mais elle se développe à un niveau plus actif. La difficulté et le sujet traité sur la base desquels d'autres personnes sont à convaincre sont déterminants. Pour juger le niveau de complexité des deux critères, il faut également tenir compte de la formation requise du ou de la titulaire de la fonction, et pour la capacité à convaincre, de la situation (p. ex. personnes à convaincre, thématique, conflits d'intérêts, etc.). L'empathie n'est évaluée que si elle est vraiment nécessaire au bon déroulement d'une activité, si l'activité ne peut être menée à bien sans tenir compte des sentiments et de la situation d'autres personnes. Parce que l'empathie et la capacité à convaincre sont deux exigences intimement liées, on les évalue ensemble et non de manière cumulative. Ainsi, en cas de réponses multiples, on attribue la plus haute valeur obtenue dans l'un des deux champs (Annexe, PS 3 Principes d'évaluation). La fonction de sous-officier de gendarmerie I retient 20 points à titre de valeur maximale pour ce critère. La fiche d'évaluation de cette fonction précise, pour l'empathie, que toute intervention requiert de l'empathie, certaines d'entre elles étant particulières. Comme pour les gendarmes, 20 points ont donc été retenus, l'intimé estimant que les sous-officiers de gendarmerie I sont souvent confrontés à des situations faciles à comprendre et généralement ordinaires et/ou à une argumentation simple et qu'ils étaient rarement (de temps en temps) confrontés à des situations peu compréhensibles étant donné la formation, mais diverses et pas ordinaires et/ou à une argumentation difficile car différents points de vue sont possibles.

10.2 Au cas particulier, les sous-officiers de gendarmerie I sont titulaires d'un CFC et d'un brevet fédéral de policier, de telle sorte qu'ils disposent d'une formation spécifique pour faire face à des situations diverses dans leur activité. Comme pour d'autres collaborateurs de l'administration, notamment les agents de détention (ADM 94/ 2016 arrêt du 17 octobre 2017, consid. 8), l'on ne saurait admettre que les recourants sont souvent confrontés à des situations difficiles à identifier ou diverses et pas ordinaires. Il ne leur appartient pas non plus de traiter les problèmes de leurs « clients ». En cela, la situation des recourants ne peut pas être comparée à celles de thérapeutes, d'infirmiers ou d'enseignants, ces derniers passant également une grande partie de leur temps avec leurs élèves. Ainsi, il appartiendra par exemple à un enseignant de trouver des solutions pour les élèves en difficultés, de régler les problèmes de comportement avec les parents et ceci sur le long terme. Il en va de même pour les thérapeutes auxquels on demande de tenter de trouver des solutions pour soigner

E. 25

leurs patients, avec autant de circonstances différentes que de patients. Pour les recourants, le fait d'être confrontés au téléphone à des accidents ou à des violences conjugales ne signifie pas encore que les situations soient difficiles à identifier compte tenu de la formation dont ils disposent. Il n'appartient en outre pas aux recourants de trouver des solutions sur le long terme aux problèmes rencontrés par les personnes qui les appellent pour un accident ou des violences par exemple. Comme le relève l'intimé, l'activité des recourants ne consistent pas en un accompagnement durable des personnes. Dans ces conditions, l'évaluation de ce critère par l'intimé n'apparaît ni erronée, ni abusive ou arbitraire.

11. Les recourants demandent 10 points pour le critère PS 4.1 relatif à la communication orale d'informations désagréables et lourdes de conséquences, au motif que leurs tâches principales consistent à fournir des informations orales, de manière régulière à

des personnes en état de stress qui font appel à la police en raison d'un accident ou d'un acte de violence et que les réponses fournies à ces personnes ne correspondent pas à ce qu'elles souhaitent. 11.1 EVALUATION. JU attribue 10 points au critère PS 4.1 aux fonctions qui doivent communiquer oralement des informations désagréables et lourdes de conséquences. Cette charge n'est caractéristique que si elle se présente régulièrement en raison de la nature du travail et qu'il s'agit vraiment d'informations lourdes de conséquences pour l'interlocuteur-trice. Par « lourdes de conséquence », on entend celles de nature existentielle pour les personnes concernées (maladie grave, décès d'un-e proche, retrait d'une autorisation d'exploitation, renvoi d'un-e collaborateur-trice, d'un-e élève, etc. ; Annexe, PS 4.1, Principes d'évaluation). Selon la vue transversale, évaluations comparées critère par critère, seules 11 fonctions ont obtenu des points pour ce critère, à savoir les fonctions d'agents de détention I et II, d'assistant social, de collaborateur scientifique Iib, de conseiller en personnel, de magistrat judiciaire, de membre APEA, d'officier de police, de psychologue scolaire, de responsable de santé publique et de vétérinaire officiel. La CEF et l'intimé ont donc procédé ici aussi à une interprétation restrictive du critère. 11.2 En l'occurrence, il ressort de l'instruction du dossier et en particulier de l'audition du Chef de la gendarmerie que lors d'un accident mortel, le décès est annoncé de vive voix par l'officier de service qui se déplace au domicile de la famille lorsque la personne décède sur les lieux de l'accident. Si la victime décède à l'hôpital, c'est l'hôpital qui communique. Les agents du CET ne le font pas (dossier, p. 100 et 102). En cas de blessés, c'est en principe l'hôpital qui informe les familles (dossier, p. 102). A cet égard, le fait, par exemple, de demander aux tiers de patienter comme les recourants l'allèguent ou de donner de brèves informations à la presse (dossier p. 100) ne constitue pas une décision lourde de conséquence au sens de ce critère. Dans ces conditions, l'appréciation de l'intimé n'apparaît sur ce critère ni erronée, ni abusive, ni arbitraire. 12. Au critère PS 4.3 (et non 4.4 comme les recourants l'indiquent, cf. dossier p. 17) concernant les activités exercées à la vue de personnes extérieures, les recourants

E. 26

revendiquent cinq points supplémentaires pour obtenir le même nombre de points que les agents de gendarmerie. D'entrée de cause, il faut relever que les agents de gendarmerie (fonction 5.06.01) ont obtenu 15 points à ce critère tout comme les recourants, de telle sorte que l'on ne comprend pas leur revendication. Enfin, même s'il est vrai que les recourants pourraient profiter indirectement d'une meilleure évaluation de la fonction de "Sous-officier de gendarmerie I", il est douteux qu'ils puissent prétendre que cette fonction de référence doit obtenir davantage de points encore en se fondant sur le travail effectué par les collègues policiers qui ne travaillent pas au CET. Ce grief ne peut qu'être rejeté. 13. Les recourants réclament également 50 points au lieu de 30 au critère PS 4.5 relatif à la confrontation aux problèmes et à la souffrance d'autres personnes. Ils font valoir que l'appréciation de l'intimé méconnaît le fait que, pour un agent de gendarmerie, être régulièrement confronté à des situations impliquant la souffrance d'autres personnes est en soit potentiellement lourd et peut être difficile à gérer, nécessitant le recours à des débriefings, notamment. Ceci est également valable pour les collaborateurs du CET dans la mesure où il n'est pas dans l'ordre normal des choses que des personnes appellent le CET lorsque tout va bien. La distinction qui est faite selon laquelle l'on ne doit pas s'occuper de manière approfondie des problèmes ou des souffrances d'une personne, ne tient pas compte du caractère récurrent des téléphones qui ne sont pratiquement que des appels de personnes en détresse.

E. 30

pompiers, les ambulanciers, etc. Dans ces conditions, l'appréciation de l'intimé sur ce point n'apparaît pas non plus erronée, arbitraire ou abusive. 18. De même, ils prétendent avoir droit à 60 points au critère "R 2" (Responsabilité concernant la vie d'autrui), en expliquant qu'une mauvaise prise de renseignements, une incompréhension, un manque d'attention et l'absence de renseignements conformes seraient de nature à mettre directement en danger la vie des personnes qui contactent le CET. 18.1 Toujours selon EVALUATION.JU, pour déterminer l'importance du risque, il faut tenir compte de la fréquence des erreurs ainsi que de la portée des éventuelles conséquences, de même qu'il faut tenir compte des mesures de prévention visant à les réduire (formation, appareillage technique). Pour le risque physique, il doit s'agir d'erreurs pouvant résulter d'un moment d'inattention ou d'un malheureux concours de circonstances ayant des conséquences irréversibles, même si l'on s'en aperçoit immédiatement. Les conséquences indirectes (p. ex. mauvais calcul de la limite de charge d'un pont) n'entrent pas en ligne de compte (Annexe, R 2, risque physique). 18.2 La fonction des recourants a obtenu 40 points sous ce critère pour tenir compte d'un risque moyen, ce qui correspond à des fonctions où l'on a de très fréquentes situations de risques pouvant avoir de graves conséquences (Annexe, R 2, risque physique). Selon la vue transversale, évaluations comparées critère par critère, seules les fonctions d'agent de gendarmerie, de sous-officier de gendarmerie I et d'agent d'exploitation voirie II-III ont obtenu 40 points à ce critère. Le niveau de risque élevé n'a été attribué à aucune fonction. Il pourrait l'être par exemple à des fonctions comme chirurgien cardiaque (Annexe, R 2, risque physique). Manifestement, les recourants ne remplissent pas ces conditions. Ils oublient en outre que sur ce critère, seules les conséquences directes sont prises en compte, telle une mauvaise manipulation d'une arme. Tel n'est pas le cas lors d'incendie dans un tunnel. En tout état de cause, ils bénéficient du fait qu'une seule fonction de sous-officier de gendarmerie I est créée. Manifestement, au niveau du CET, le risque de mettre directement la vie de personnes en danger est nettement inférieur à celui des agents et sous-officiers I sur le terrain, de telle sorte que l'évaluation de l'intimé sur ce point peut sans autre être soutenue sans paraître erronée, arbitraire ou abusive. 19. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. Pour le surplus, il n'y a pas lieu de faire droit aux réquisitions de preuve tendant à obtenir tous les documents, procès-verbaux ou autres sur lesquels l'intimé s'est fondé pour s'écarter des réponses aux questionnaires, ainsi que les noms des supérieurs hiérarchiques contactés par l'intimé (dossier p. 123), pour les motifs figurant notamment au considérant 4.3. En outre, l'administration des preuves, en particulier les déclarations des parties et des supérieurs hiérarchiques des recourants lors de l'audience d'instruction permettent d'apprécier la situation professionnelle des recourants au niveau des faits. Dans ces conditions, la Cour peut, par une appréciation anticipée des faits, renoncer à ordonner les autres moyens de preuves qui lui sont encore proposés, lorsqu'elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285

E. 31

consid. 6.3.1 ; ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; 134 I 140 consid. 5.2). Tel est le cas en l'espèce, de telle sorte qu'il convient de rejeter les compléments de preuve. 20. (...). PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette le recours ; met les frais de la procédure, par CHF 2'900.00 solidairement à charge des recourants, à prélever sur leur avance, étant constaté que le solde de l'avance de frais a été prélevé pour les frais consécutifs au retrait d'un recourant (dossier p. 137) ; n'alloue pas de dépens ; informe les

parties des voie et délai de recours selon avis ci-après ; ordonne 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. Porrentruy, le 26 février 2018 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Flury Communication concernant les moyens de recours :

E. 32

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.