

JU_GERICHTE ADM 2017 58 vom 21. August 2019

JU Tribunal cantonal, 2019-08-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2017_58

FR: JU_GERICHTE ADM 2017 58 du 21 août 2019

IT: JU_GERICHTE ADM 2017 58 del 21 agosto 2019

Regeste

Classification de fonction : enseignant postobligatoire II; recours rejeté et classe 17 confirmée. | fonction publique

Erwägungen

E. 1

A. _____,

E. 2

B. _____,

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'Etat entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il prévoit que chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'Etat 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).

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'Etat 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. 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 de décret sur les traitements du personnel de l'Etat 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, 5 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'Etat (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), puis au Recueil systématique (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 (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. 6 3.

E. 3

C. _____,

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 DOCOURT, 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 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 7 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. 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 12 juillet 2017 consid. 3 ; ADM 14/2009 du 12 mai 2010 consid. 3).

E. 3.4

Il s'agit ainsi pour la Cour de céans d'examiner, d'une part, si les décisions reposent sur un constat exact et complet des faits, en d'autres termes si la fonction des recourants 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 allèguent une violation de leur droit d'être entendu dans la mesure où l'intimé refuse de révéler la table de conversion des points en classe de traitement. La table de conversion a été versée au dossier de la présente procédure. Les recourants n'en ont toutefois tiré aucun argument et ne se sont pas prononcés sur cette table, de telle sorte que l'on ne saurait retenir une violation de leur droit d'être entendu. En effet, dans cette situation, un renvoi à l'autorité inférieure entraînerait une procédure purement formelle et un retard inutile incompatible avec l'intérêt des recourants à un traitement rapide de leur cause (ATF 142 II 218 ; 137 I 195, 197-198). 5. Dans leur conclusion principale, les recourants demandent que la fonction d'enseignant

postobligatoire III, évaluée en classe 19 leur soit attribuée. Ils font valoir 8 une violation de l'art. 46 al. 3 OFPr, dans la mesure où il est impossible d'acquérir la formation pédagogique nécessaire pour enseigner l'éducation physique et sportive au secondaire II sans être titulaire d'un master ou diplôme équivalent. En outre, cette disposition légale fédérale est identique pour les enseignants de la culture générale et du sport. Or, en traitant de manière différente ces enseignants, le Gouvernement commet une inégalité de traitement.

E. 4

D. _____,

E. 4.2

; ADM 64 et 66/2017 du 25 mars 2019 consid. 5.1 ; ADM 99/2016 du 26 février 2018, consid. 5.2ss), la question de savoir si plusieurs activités doivent être considérées comme semblables dépend 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'Etat dans différentes classes de traitement, doit, par définition, attribuer à ces employés des classes de traitement plus ou moins élevées. L'échelle de 9 traitements est alors conçue de manière à pouvoir classer les traitements de l'ensemble des fonctions exercées au service de l'Etat. 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).

E. 5

E. _____,

E. 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 régler 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).

E. 5.2

Selon la jurisprudence de la Cour de céans (ADM 32/2017 du 18 avril 2019 consid.

E. 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 (MORARD, op. cit., p. 206). Ce 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).

E. 5.4

Le répertoire des fonctions retient trois niveaux pour la fonction d'enseignant postobligatoire (fiche 6.04), à savoir enseignant postobligatoire I en classe 16 (fonction 6.04.10) pour les enseignants de disciplines professionnelles nécessitant un brevet, une maîtrise ou un titre ES, enseignant postobligatoire II en classe 17 (fonction 6.04.20) pour les enseignants de branches nécessitant un bachelors et enseignant postobligatoire III en classe 19 (fonction 6.04.30) pour les enseignants nécessitant un master. Il précise que les niveaux de fonction ont été établis en premier lieu sur la base des exigences de formation. Celles-ci dépendent en effet du degré d'enseignement, du type de branche enseignée (théorique/pratique) et du niveau des élèves concernés. Les niveaux de fonction sont appliqués selon un tableau constitué sur la base des dispositions fédérales en matière de formation professionnelle et validé par le Gouvernement jurassien. Le tableau dont il s'agit figure en page 173 du répertoire et s'intitule « tableau d'application du CEJEF ». Il a été validé par la CEF, ainsi d'ailleurs que par les cinq directeurs des divisions ci-dessous. Il répartit les différents enseignements dispensés dans les différentes écoles jurassiennes, respectivement dans les différentes divisions du CEJEF (art. 56 DOGA ; RSJU 172.111), à savoir la division santé-social- arts, la division lycéenne, la division technique, la division commerciale et la division artisanale (art. 5, 10 à 14 de la loi sur l'organisation de l'enseignement et de la 10 formation des niveaux secondaire II et tertiaire ; RSJU 412.01).

Chaque division comprend différentes écoles. La division santé-social-arts (DIVSSA) comprend l'Ecole des métiers de la santé et du social (EMS2) et l'Ecole de culture générale ; la division lycéenne (DIVLYC) se compose du Lycée cantonal ; l'Ecole professionnelle technique, l'Ecole des métiers techniques et l'Ecole supérieure technique (ES) sont regroupées dans la division technique (DIVTEC) ; l'Ecole de commerce, l'Ecole professionnelle commerciale et l'Ecole supérieure d'informatique de gestion (ES) composent la division commerciale (DIVCOM) ; enfin, la division artisanale (DIVART) comprend l'Ecole professionnelle artisanale et les Ateliers de formation (ADM 37/2017 du 23 janvier 2019 consid. 4.4).

E. 5.5.1

Il ressort de ce qui précède qu'avec les trois niveaux d'enseignants postobligatoires I à III, ainsi que le tableau d'évaluation du CEJEF, l'employeur définit la rémunération de tous les postes destinés à l'enseignement de la formation professionnelle initiale et supérieure dispensée dans les différentes écoles du canton du Jura telle qu'elle résulte de la législation fédérale en mettant un accent particulier sur la formation nécessaire à l'enseignement dispensé. On ne voit pas en quoi le fait de rémunérer différemment des enseignants non pas en fonction de l'école dans laquelle ils enseignent, mais en fonction de la formation nécessaire aux branches enseignées serait contraire au principe d'égalité de traitement, respectivement arbitraire, dès lors que la situation des intéressés n'est pas identique. Au contraire, cela participe du pouvoir d'appréciation dont dispose l'employeur dans la rémunération de ses collaborateurs (cf. consid. 3, not. 3.2). EVALUATION.JU accorde d'ailleurs 125 points au critère II.1 lorsque la formation professionnelle de base nécessaire à la fonction est un bachelor et 165 lorsqu'elle exige un master (annexe, I.1.1 formation professionnelle de base). A cet égard, il faut relever que le CEJEF dispense l'enseignement de niveau secondaire II pour les filières de formation à plein temps en école ou dans le cadre d'apprentissage en alternance et de niveau tertiaire, mais ne dispense pas l'enseignement incombant aux hautes écoles (art. 4 de loi d'organisation de l'enseignement précité). Or, les dispositions légales elles-mêmes posent des exigences différentes au niveau des qualifications des enseignants.

E. 5.5.2

Ainsi, le droit fédéral, notamment la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10) et l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr, RS 412.101) n'exigent pas les mêmes formations. Les dispositions légales font d'abord la différence entre les formateurs qui, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, dispensent la formation à la pratique professionnelle (art. 45 al. 1 LFPr) et les enseignants de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue à des fins professionnelles qui disposent d'une formation spécifique dans leur spécialité et d'une formation méthodologique et didactique (art. 46 al. 1 LFPr). Fondés sur les articles 45 al. 3 et 46 al. 2 LFPr, les articles 40 à 49 OFPr définissent les formations minimales dont doivent disposer les formateurs et les enseignants, sous réserve des exigences plus élevées pour certaines professions définies dans des ordonnances sur la formation correspondantes (art. 40 al. 4 OFPr ; cf. toutes les ordonnances du SEFRI figurant au Recueil systématique fédéral, RS 412.101. 220.01 ss). En outre, selon l'article 46 al. 3 OFPr, pour enseigner la culture générale, le sport ou des branches qui demandent des études du niveau d'une haute école, l'enseignant doit être autorisé à enseigner à l'école obligatoire ou avoir suivi en plus une formation complémentaire pour enseigner la culture générale ou

le sport selon le plan d'études correspondant et une formation à la pédagogie professionnelle de 300 heures de formation (let. a), être autorisé à enseigner au gymnase et avoir suivi en plus une formation à la pédagogie professionnelle de 300 heures de formation (let. b) ; ou avoir fait des études du niveau d'une haute école dans le domaine correspondant et avoir suivi en plus une formation à la pédagogie professionnelle de 1800 heures de formation (let. c). D'autres dispositions légales au niveau fédéral exigent des formations particulières pour les enseignants du secondaire II. Tel est notamment le cas de l'article 7 de l'ordonnance sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (ORM ; RS 413.11) qui exige que les enseignants soient titulaires d'un master. Il en va de même de l'article 31 de l'ordonnance sur la maturité professionnelle (OMPr ; RS 412.103.1) qui renvoie, pour les formations exigées des enseignants, aux articles 42, 43, 46, 48 et 49 OFPr, ou, pour l'enseignement à l'Ecole de culture générale, de l'article 10 al. 1 du règlement concernant la reconnaissance des certificats délivrés par les écoles de culture générale de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique du 12 juin 2003 (CDIP 4.2.1.2), qui exige que les enseignantes et enseignants possèdent un diplôme de maître de l'enseignement secondaire II ou un diplôme équivalent de formation professionnelle et pédagogique.

E. 5.5.3

Au niveau cantonal, l'article 46 al. 2 de la loi sur l'enseignement et la formation des niveaux secondaire II et tertiaire et sur la formation continue (RSJU 412.11 ; ci-après loi cantonale sur l'enseignement et la formation) pose les exigences pour les formateurs à la pratique professionnelle qui doivent être au bénéfice d'une formation professionnelle qualifiée dans leur spécialité et d'un savoir-faire pédagogique, méthodologique et didactique adéquat. Les maîtres de pratique des écoles de métiers sont soumis aux mêmes dispositions (art. 46 al. 3 de la disposition précitée). Les articles 51 à 54 de la loi cantonale sur l'enseignement et la formation posent des exigences différentes pour les enseignants. Ainsi, les enseignants de la formation professionnelle initiale et des mesures préparatoires doivent être au bénéfice d'une formation spécifique attestée par un diplôme du degré tertiaire dans leur spécialité et d'une formation pédagogique, méthodologique et didactique (art. 51 al. 2). Les enseignants du niveau des maturités gymnasiale et professionnelle, du certificat de culture générale et de la formation scolaire à l'école de commerce doivent être au bénéfice d'une formation spécifique, attestée par un diplôme tertiaire de type master dans leur spécialité, ainsi que d'une formation pédagogique, méthodologique et 12 didactique (art. 52 al. 2). Quant aux enseignants de la formation professionnelle supérieure, ils doivent être au bénéfice d'un diplôme d'une haute école ou d'une école supérieure, d'une formation didactique et d'une formation à la pédagogie professionnelle (art. 53 al. 2).

E. 5.5.4

; ADM 37/2017 du 23 janvier 2019 consid. 4.5.4), la situation des enseignants au niveau secondaire II n'est pas comparable, ne serait-ce qu'en fonction de la formation de base exigée pour dispenser l'enseignement. De ce point de vue, il n'est pas possible de comparer l'enseignement gymnasial, celui des disciplines scolaires à l'école de commerce, des disciplines spécifiques à la profession et celles de la pratique professionnelle, dès lors que les exigences de formation dans ces différentes filières sont différentes pour les enseignants, respectivement les formateurs. L'employeur ne commet par conséquent aucune inégalité de traitement ni d'arbitraire en rémunérant différemment les enseignants notamment en fonction de la formation exigée. Les comparaisons avec l'école de culture générale ou

l'école de commerce, respectivement certaines branches, ne sont ainsi d'aucune utilité. Il faut en effet relever qu'il ressort du tableau d'application du CEJEF que les fonctions exercées par tous les enseignants de l'école professionnelle commerciale ou de l'École de commerce ne sont pas classées sous la fonction-type d'enseignant postobligatoire III. C'est en particulier le cas des enseignants des branches professionnelles telles l'ICA (information, communication et administration) et la TIC (technologie de l'information et de la communication) qui sont classées dans la fonction-type d'enseignant postobligatoire II. Quant aux enseignants de la DIVTEC, ils sont classés en tant qu'enseignant postobligatoire II, comme les recourants, lorsque l'enseignement dispensé exige un bachelors, ou en tant qu'enseignant postobligatoire III lorsque l'enseignement dispensé exige un master. S'agissant de l'enseignement de l'anglais, l'intimé a admis une erreur, dans la mesure où tous les enseignants d'anglais à l'EPT devraient occuper la fonction d'enseignant postobligatoire II, évaluée en classe 17 et non celle d'enseignant postobligatoire III (dossier p. 436s). Comme l'a déjà relevé la Cour de céans, l'anglais technique fait partie des branches de connaissances professionnelles et non pas des branches de culture générale, en se basant notamment sur les déclarations de J. _____, directeur de la DIVTEC cité par les recourants (ADM 64 et 66/2017 du 25 mars 2019 consid. 5.5.4 ; ADM 38/2017 du 17 décembre 2018 consid. 4.5.5), et relève dès lors de l'article 46 al. 2 OFPr, de telle sorte que c'est uniquement un bachelors qui est exigé pour son enseignement selon le tableau du CEJEF (ADM 37/2017 du 23 janvier 2019 consid. 4.5.5). Au demeurant, même si des enseignants d'anglais devaient bénéficier de la fonction d'enseignant postobligatoire III au lieu de II, cette erreur ne donne pas un droit aux recourants à un traitement identique et illégal, dans la mesure où il n'y a pas d'égalité dans l'illégalité, car le principe de la légalité prime normalement celui de l'égalité de traitement (TF 8C_107/2019 du 4 juin 2019 consid. 4.3 ; TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2e éd, p. 213, no 598 et la jurisprudence citée). En outre, les recourants ne sauraient se prévaloir d'une appréciation erronée des faits, dans la

E. 5.5.5

Dans la mesure où le bachelors est suffisant pour l'exercice de la fonction de maître de sport, l'appréciation de l'intimé n'apparaît ni abusive, erronée ou arbitraire. Enfin, le fait que les recourants enseignent à plusieurs classes dont le nombre varie d'année en année et que les programmes sont susceptibles de changer n'entre pas en ligne de compte pour déterminer la formation nécessaire à la fonction, mais relève d'autres critères dans le cadre d'EVALUATION.JU. En tout état de cause, ces éléments n'ont pas d'influence sur la formation exigée pour l'exercice de la fonction.

E. 5.6

Les autres griefs soulevés par les recourants sont également sans pertinence. En particulier, l'intimé n'a commis aucune violation manifeste des faits en exigeant uniquement le bachelors pour l'enseignement du sport dans les écoles de métier. Il n'y a pas non plus de dévalorisation d'une catégorie de fonction, en l'occurrence le sport, par rapport à l'enseignement de la culture générale, dans la mesure où il ressort des considérants qui précèdent que les exigences fixées par l'employeur sont différentes et que ces différences reposent sur des motifs objectifs. 6. Il résulte de ce qui précède que les recours doivent être rejetés et la classification des recourants en tant qu'enseignant postobligatoire II en classe 17 confirmée. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les conclusions des recourants tendant à l'octroi de la classe

E. 6

F. _____,

E. 7

G. _____,

E. 8

H. _____,

E. 9

I. _____, - représentés par Me Alain Steullet, avocat à Delémont, recourants, et le Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont, intimé, relative aux décisions de l'intimé du 31 janvier 2017.

_____ CONSIDÉRANT En fait : A. A. _____, E. _____, F. _____, H. _____ et I. _____ sont employés au sein du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) en tant qu'enseignants d'éducation physique et sportive à l'Ecole professionnelle artisanale (EPA), aux taux d'occupation et classes de traitement suivants : 2 - A. _____ : taux d'activité de 62.09 % en classe 18 ; - E. _____ : taux d'activité de 23.08 % en classe 20 ; - F. _____ : taux d'activité de 65.38 % en classe 20 ; - H. _____ : taux d'activité de 57.69 % en classe 18 ; - I. _____ : taux d'activité de 100 % en classe 18. B. _____ et G. _____ sont employées au CEJEF en tant qu'enseignantes d'éducation physique et sportive à l'Ecole professionnelle technique (EPT) à un taux d'activité de 47,58 % en classe 15, respectivement de 15,38 % en classe 18. C. _____ et D. _____ sont employés au CEJEF en tant qu'enseignants d'éducation physique et sportive à l'Ecole des métiers de la santé et du social (EMS2) à un taux d'activité de 18.67 % en classe 20, respectivement de 11.85 % en classe 20. E. _____ est titulaire d'une licence en sciences économiques de l'Université de Neuchâtel et d'un certificat en éducation physique. H. _____ possède un titre HES de l'Ecole fédérale de Macolin (qui n'est plus attribué actuellement) et un diplôme pédagogique D1800 (équivalent à 1'800 heures). Tous les autres recourants sont titulaires d'un master universitaire en sciences de l'éducation et d'un diplôme pédagogique D1800, à l'exception de B. _____ qui s'est vu retirer trois classes pour manque de formation. B. Le 12 février 2016, un préavis d'attribution et de classification de fonction a été envoyé par courrier à chacun des recourants. Il leur indiquait qu'il était prévu de leur attribuer la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II », évaluée en classe 17. Il précisait que « la classification de fonction ne vaut que si vous possédez les titres requis et pour les branches concernées. Un éventuel retrait de classe(s) selon l'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat est réservé ». Ils étaient invités à s'adresser au SRH dans un délai de 40 jours dès la fin des séances d'information en cas de question ou de désaccord sur l'évaluation, l'attribution et/ou la classification de leur nouvelle fonction. B. _____ a également été avisée du retrait de trois classes de traitement pour manque d'une formation. C. Par courriers des 28 et 30 mars 2016 et 24 septembre 2016, les recourants ont fait part de leur désaccord. D. Par décisions datées du 31 janvier 2017, le Gouvernement (ci-après l'intimé) a attribué aux recourants la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II » évaluée en classe 17 dès le 1er avril 2017. L'intimé a confirmé le retrait de trois classes à B. _____ pour manque d'une formation exigée. E. Les recourants ont recouru contre ces décisions les 21, 22 et 24 mars 2017, dans des recours séparés. Ils concluent à l'annulation de la décision attaquée, à l'attribution de la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire III », évaluée en classe 19, subsidiairement à l'attribution d'une autre fonction existante ou à

créer, évaluée en classe 19, sous suite des frais et dépens. 3 F. Par ordonnance du 29 mars 2017, les procédures de recours ont été jointes. G. Dans sa réponse du 22 août 2017, l'intimé a conclu au rejet des recours, sous suite des frais et dépens. H. Les recourants ont répliqué le 15 décembre 2017 et confirmé les conclusions des recours. I. L'intimé a déposé sa duplique le 6 mars 2018 confirmant son mémoire de réponse. J. Il a encore pris spontanément position le 30 octobre 2018 pour corriger sa réponse, apportant différentes précisions concernant les enseignants d'anglais. K. La table de conversion des points en classe de traitement a été éditée et transmise aux parties le 29 mars 2019. L. Les recourants ont encore déposé une prise de position spontanée le 5 juillet 2019. M. Il sera revenu ci-après plus en détail sur les autres éléments du dossier en tant que besoin. 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'État, 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. 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. 4

E. 13

mesure où dite appréciation pourrait concerner les enseignants d'anglais, mais non pas leur propre situation. Quant à la formation exigée pour les enseignants de la culture générale, il n'existe aucune inégalité dans les traitements en exigeant que les enseignants de ces branches soient titulaires d'un master et non pas d'un bachelors dans la mesure où il s'agit de branches d'enseignement différentes et que le droit fédéral pose les exigences minimales à remplir. A cet égard, l'article 46 al. 3 let. c OPFr prévoit comme condition alternative que l'enseignant doit être autorisé à enseigner au gymnase. Or, pour enseigner au gymnase, il faut un master (cf. consid. 5.5.2 et 5.5.3). A l'instar de l'intimé, il y a lieu de relever que le plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale édité par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie prévoit des connaissances notamment en matière de langue et communication, d'économie, de droit etc. (OFFT), de telle sorte que les enseignants doivent disposer de ces compétences, lesquelles sont acquises dans les universités. La formation pédagogique pour le secondaire I et II est ensuite dispensée à la HEP BEJUNE qui exige pour l'entrée en formation l'obtention d'un master universitaire (art. 16 al. 2 du Règlement concernant les critères d'admission, l'organisation des études et l'obtention des diplômes d'enseignements pour les degrés secondaires ; R.11.34.2). Quant à la loi cantonale, l'article 51 al. 2 prévoit un diplôme du degré tertiaire dans la spécialité et une formation pédagogique, méthodologique et didactique, sans préciser s'il s'agit d'un bachelors ou d'un master. Pour le sport, contrairement à ce qu'allèguent les recourants, il

existe bien un bachelor en sciences du sport décerné notamment par la Haute école fédérale de sport de Macolin (HEFSM) (art. 57 de l'Ordonnance sur l'encouragement du sport, OESp; RS 415.01). Les filières d'études bachelor préparent les étudiants à l'exercice d'une activité professionnelle dans le domaine du sport (art. 62 al. 1 OESp). Le titre de « maître de sport HES/maîtresse de sport HES » décerné précédemment reste protégé et les titulaires de ce titre ont également le droit de porter le titre de « Bachelor of Science Haute école fédérale de sport de Macolin in Sport » (art. 62 al. 5 OESp). C'est dire si les recourants ne sauraient être suivis lorsqu'ils estiment qu'un bachelor en sport est insuffisant pour enseigner le sport dans les écoles professionnelles, respectivement les écoles de métier. Ainsi, l'intimé n'a commis aucune violation de l'article 46 al. 3 OFPr en admettant qu'un bachelor est suffisant pour l'enseignement, auquel il convient bien sûr d'ajouter la formation pédagogique, en particulier le D1800 (cf. Plans d'études cadre pour responsables de la formation professionnelle du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI du 1er février 2011, dans sa version au 1er janvier 2015, p. 14 et 42). En outre, le plan d'étude cadre pour les enseignants en charge du sport dans la formation professionnelle initiale est différent du plan d'étude cadre pour les enseignants en charge de l'enseignement de la culture générale (Plans d'études cadre précité, p. 30 et 42) de telle sorte que les situations ne sont pas comparables. Cette différence repose sur les motifs objectifs exposés ci-dessus, de telle sorte qu'il n'existe aucune inégalité de traitement entre les deux enseignements, malgré l'article 46 al. 3 OFPr, ce dernier laissant une large marge d'appréciation aux cantons, respectivement aux employeurs. En outre, dans

E. 14

la mesure où les exigences de formation (bachelor ou master) ne sont pas identiques pour l'enseignement du sport au Lycée et à l'Ecole de commerce notamment par rapport aux écoles de métier, l'intimé n'a commis aucune violation du principe d'égalité de traitement entre les deux enseignements. Enfin, la pratique des écoles selon laquelle le personnel enseignant doit au minimum être titulaire d'un bachelor avec cinq ans d'expérience ou d'un master et disposer de cinq années d'expérience en entreprise, repose sur l'ancien système, mais n'a plus cours avec le nouveau système EVALUATION.JU. Ainsi, le fait d'être titulaire d'un master alors que seul le bachelor est exigé ne permet pas d'obtenir la fonction d'enseignant postobligatoire III. Il faut en outre préciser que les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis et sont régies par la législation en vigueur, celle-ci pouvant évoluer. Les recourants ne s'en prévalent d'ailleurs pas. L'employeur public est donc libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi en fonction de son appréciation de l'intérêt public ou des contraintes budgétaires (TF 8C_71/2018 précité consid. 6.2 et les références citées). En outre, la Cour de céans a déjà précisé à réitérées reprises que la classification d'une fonction ne saurait se fonder sur le fait que son titulaire est surqualifié. Si les aptitudes d'un titulaire dépassent celles qui sont exigées pour le poste, la cotation de ce poste ne devra pas en être influencée (ADM 92/2016 du 15 décembre 2017, consid. 6.1 ; ADM 88 et 89 /2016 du 12 juillet 2017 consid. 5.3 ; ADM 90/2016 du 26 avril 2017 consid. 4.3 et la jurisprudence citée ; ADM 14/2017 du 15 mai 2018, consid. 5.2.1 ; ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018, consid. 5.1 ; ADM 64 et 66/2017 du 25 mars 2019 consid. 5.5.4). L'ancienne pratique n'est ainsi d'aucune utilité aux recourants dans la présente procédure.

E. 19

pour la fonction d'enseignant postobligatoire III ou d'une autre fonction 15 d'enseignant postobligatoire en classe 19. Il n'y a pas non plus lieu de donner suite aux compléments de preuve demandés par les recourants dans leurs recours, lesquels ne sont pas susceptibles de modifier le résultat du présent arrêt au vu de ce qui précède. 7. ... PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette les recours ; met les frais de la procédure par CHF 4'000.- solidairement à la charge des recourants, à prélever sur leur avance ; 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 Alain Steullet, avocat à Delémont ; ■ à l'intimé, le Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont. Porrentruy, le 21 août 2019 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat 16 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.