

# **JU\_GERICHTE ADM 2017 59 vom 18. April 2019**

JU Tribunal cantonal, 2019-04-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju\\_gerichte\\_ADM\\_2017\\_59](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2017_59)

FR: JU\_GERICHTE ADM 2017 59 du 18 avril 2019

IT: JU\_GERICHTE ADM 2017 59 del 18 aprile 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'État entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il prévoit que chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'État fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification (art. 19 al. 1), étant précisé qu'il existe 25 classes de traitement (art. 5 al. 1 du décret). Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction (art. 19 al. 2 du décret). Pour procéder aux évaluations, le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions (CEF) qui est chargée de lui soumettre des propositions ou des "préavis" s'agissant de la description, de l'évaluation et de la classification des fonctions ainsi que des tâches particulières (art. 20 du décret et art. 7 de l'ordonnance concernant la commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions ; RSJU 173.411.02). Le Gouvernement adopte par voie de règlement le système d'évaluation des fonctions et arrête la classification salariale des fonctions (art. 19 al. 3 et 4 du décret).

#### **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 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 6 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), 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. 7 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 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

### **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 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. Dans leurs conclusions principales, les recourants demandent que la fonction d'enseignant postobligatoire III, évaluée en classe 19, leur soit attribuée pour les fonctions qu'ils occupent à l'EPT et à l'EMT. Ils font valoir que la fonction d'enseignant postobligatoire II qui leur a été attribuée ne correspond pas à la fiche descriptive du 5 avril 2016 pour l'enseignement des branches techniques. Ils estiment en outre qu'un master est nécessaire pour un tel enseignement, raison pour laquelle ils sont actuellement en classe 20. Ils enseignent près de dix branches dans des domaines différents. Chaque année, leurs cours changent et les branches enseignées peuvent varier. Ils ont des contacts réguliers avec les entreprises où les élèves effectuent leur stage. Les branches

techniques évoluent constamment, ce qui nécessite une mise à jour constante de leurs connaissances dans plusieurs professions. Ils font également valoir une inégalité de traitement avec les enseignants des branches de culture générale, dont la fonction est classée en tant qu'enseignant postobligatoire III.

#### **E. 4**

D.,

##### **E. 4.1**

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 citée ; cf. également consid. 3.2 ci-dessus).

##### **E. 4.2**

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (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 suisse 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 traitement plus ou moins élevées. L'échelle de traitements 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 10 systèmes de rémunération applicables à la fonction publique : exemple du canton de Fribourg, in RFJ 2004, p. 205).

#### **E. 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). Aux termes d'EVALUATION.JU, une expérience professionnelle est donc en principe requise uniquement pour des postes impliquant l'exercice d'une certaine autorité, d'un certain pouvoir de conviction ou, alors, de capacités de conduite de projets. Il s'agit de valoriser les années "nécessaires" pour exercer la fonction et non pas les années nécessaires pour avoir la parfaite maîtrise de tous les sujets traités. Au sens d'EVALUATION.JU, l'expérience est donc considérée sous un angle restrictif. L'approche restrictive adoptée par l'intimé – que ce soit au moment de l'élaboration d'EVALUATION.JU, au moment de l'évaluation des fonctions de référence sur la base de ce système et, enfin, au moment d'attribuer un poste déterminé à une fonction de référence – s'inscrit dans la marge d'appréciation des pouvoirs politiques en matière de rémunération du personnel et de classification de fonction. Une application restrictive des critères et sous-critères prévus par EVALUATION.JU répond au demeurant à une certaine logique. Une application restrictive de l'expérience professionnelle s'impose également dans la mesure où l'expérience professionnelle que les employés acquièrent avec le temps

#### **E. 4.4**

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 bachelor 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 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 11 regroupées dans la division technique (DIVTEC) ; l'Ecole de commerce, l'Ecole professionnelle commerciale et l'Ecole supérieur 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. 4.5.1**

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. 4.5.2**

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).

#### **E. 4.5.3**

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 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. 4.5.4**

En l'espèce et comme l'a déjà retenu la Cour de céans (ADM 64&66/2017 du 25 mars 2019 consid. 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 d'eux pour 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

#### **E. 4.6**

Dans la mesure où le bachelor est suffisant pour l'exercice de leur fonction, 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 leur fonction. 5. Les recourants contestent également les points obtenus à différents critères, en particulier au critère I 1.3 concernant l'expérience professionnelle. Ils font valoir que les cours dispensés par les enseignants des branches techniques nécessitent au

#### **E. 5**

E.,

#### **E. 5.1**

Selon EVALUATION.JU, le critère de l'expérience professionnelle s'applique notamment aux cadres ainsi qu'aux fonctions de responsable hiérarchique de personnes de même niveau de formation, mais aussi par extension, aux fonctions qui nécessitent de faire usage de la force publique (convaincre des personnes de même niveau de formation au moins) ou encore de superviser des travaux de personnes tierces. La conduite stratégique de projets peut également nécessiter une expérience professionnelle selon les cas. Il s'agit ici de distinguer le processus de sélection de personnel de celui d'évaluation des fonctions : ici, l'expérience est considérée sous un angle restrictif puisqu'elle correspond aux années nécessaires pour exercer la fonction. Il ne faut pas confondre ce critère avec le fait que dans un processus de sélection, on choisira peut-être la personne candidate la plus expérimentée.

Son expérience sera alors prise en compte au travers des annuités (Annexe – Expérience professionnelle ; RSJU 173.411.2). Cette règle va dans le même sens que l'ancienne règle, confirmée par la jurisprudence, selon laquelle 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.

## **E. 5.2**

En l'espèce, comme l'a déjà retenu la Cour au sujet d'enseignants en informatique et des branches techniques (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid 5.2 ; ADM 64 et 66/2017 du 25 mars 2019 consid. 6.3), la fiche individuelle complète de la fonction d'enseignant postobligatoire II retient 20 points au critère des connaissances supplémentaires pour 2 à 4 ans d'expérience professionnelle en raison des contacts avec les entreprises pour les apprentis. A cet égard, il sied de constater qu'aucune disposition légale dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (cf. art. 45 et 46 LFPr ; RS 412.10) ou dans l'ordonnance sur la formation professionnelle (cf. art. 40 à 47 OFPr ; RS 412.101) n'exige plus de deux années d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation dispensée. Il en va de même de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'opératrice en informatique / opérateur en informatique avec certificat fédéral de capacité (RS 412.101.221.40) ou dans d'autres ordonnances du SEFRI. L'article 10 de cette ordonnance qui ne s'applique qu'aux formateurs en entreprise, et n'est donc pas applicable aux recourants, impose aux titulaires d'un CFC au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent (let. c) et au moins 2 ans d'expérience aux personnes titulaires d'un diplôme correspondant d'une haute école dans le domaine de la formation qu'elles dispensent (let. e). Les recourants ne peuvent ainsi être suivis lorsqu'ils estiment qu'il leur est nécessaire de disposer d'autant d'années nécessaires que les professionnels en entreprise, dès lors que les exigences ne sont pas plus élevées en entreprise, loin s'en faut. Quant à la référence à l'ordonnance du SEFRI sur le registre des diplômes de la formation professionnelle classés dans le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle, citée par les recourants (RS 412.105.12), dite ordonnance ne pose aucune exigence au niveau de l'expérience professionnelle des formateurs. Elle repose sur l'article 8 de l'ordonnance du 27 août 2014 sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (O- CNC-FRr ; RS 412.105.1). A l'instar de l'intimé, il convient de retenir que la classification dans le CNC formation professionnelle se base sur les compétences opérationnelles requises pour la réussite de l'examen, soit sur l'aptitude à gérer des situations professionnelles courantes. Or, le fait qu'une formation de type CFC soit classée à un niveau 3, 4 ou 5 ne justifie pas de poser des exigences supplémentaires au niveau de l'expérience professionnelle des enseignants, compte tenu des minima

## **E. 6**

F.,

### **E. 6.1**

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 des points sous ce critère que si le titulaire de la fonction concernée doit fixer seul ses priorités. On s'intéresse seulement au nombre de tâches, mandats, délais et activités simultanément en attente et dont l'exécution chronologique doit être planifiée et organisée de manière autonome. Or, un titulaire d'une fonction ne fixe pas seul ses priorités lorsque l'organisation et la planification des tâches sont effectuées par un supérieur hiérarchique ou s'imposent ponctuellement en fonction d'événements imprévus (p. ex. urgence absolue). Cela n'est pas le cas non plus lorsque les tâches, même nombreuses, doivent être traitées dans un ordre d'arrivée (les unes après les autres) ou simplement "à l'occasion". Enfin, EVALUATION.JU précise que par "tâche, mandat, délai ou activité", il faut comprendre "dossier", lequel peut nécessiter plusieurs vérifications et opérations tout en restant centré sur un même sujet, de telles vérifications et opérations ne requérant aucune planification ou organisation au sens du droit jurassien (Annexe I 2, principes d'évaluation). Aux termes d'EVALUATION.JU, des points doivent donc être attribués à une fonction ou à un poste uniquement si celui-ci implique de procéder à une véritable activité d'organisation ou de planification des tâches en attente impliquant un certain effort intellectuel (ADM 105/2016 du 22 juin 2018 consid. 8.1).

## **E. 6.2**

La fonction d'enseignant postobligatoire II a obtenu 20 points sous ce critère, considérant que les recourants ont souvent entre 3 à 10 tâches simultanément en attente au titre d'examens à gérer, de préparation, de corrections, etc., étant précisé que durant l'animation en classe, on n'est plus dans la planification. Les décisions litigieuses indiquent que ce niveau de points a été attribué à tous les enseignants, relevant que les cours à enseigner ont pu être préparés avant le début de l'année scolaire et ne peuvent être pris en considération. En outre, toujours selon la décision attaquée, le niveau de 35 points réclamés est le plus haut niveau de planification et d'organisation retenu parmi les fonctions de l'Etat et concerne notamment les fonctions de chef de service I-IV, de directeur d'école I-III, de magistrat judiciaire et d'officier de police. Il s'agit de fonctions dirigeantes qui nécessitent non seulement de planifier le travail de subordonnés, mais également d'être impliqué dans une multitude de projets sur des thèmes divers qui doivent être gérés et priorisés en même temps.

## **E. 6.3**

Comme l'a déjà relevé la Cour de céans à propos d'autres enseignants en informatique et d'enseignants de branches techniques (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid. 6 ; ADM 64 et 66/2017 du 25 mars 2019 consid. 8.3) ou d'autres enseignants (ADM 38/2017 du 17 décembre 2018 consid. 6.3), cette appréciation n'apparaît ni erronée, ni arbitraire ou abusive. Il faut en effet relever que

## **E. 7**

G.,

## **E. 8**

H.,

## **E. 9**

I.,

## E. 10

J., - 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., B., C., D., E., F., G., H., I. et J. (ci-après : les recourants) ont été engagés par la République et Canton du Jura en tant qu'enseignants des branches techniques à la Division technique (DIVTEC) du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF). Ils donnent des cours théoriques à des jeunes gens et des jeunes filles qui 2 effectuent un apprentissage à l'Ecole des métiers techniques (EMT) ou au sein d'une entreprise. Ils y exercent à des taux d'occupation variables, enseignant également dans d'autres écoles. Dès le 1er janvier 2015, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle salariale U, applicable à l'ensemble du personnel de l'Etat, enseignants compris, les postes occupés par les recourants à l'EMT se sont vu attribuer la classe 20. B. Le 12 février 2016, un préavis d'attribution et de classification de fonction, accompagné d'un tableau d'application du CEJEF a été envoyé à chaque recourant, lequel indiquait que suite à l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation de fonctions EVALUATION.JU, il était prévu de leur attribuer la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II », évaluée en classe 17 (dossier intimé, p. 1 à 10). Les recourants ont pris position individuellement par courriers entre le 27 mars 2016 et le 7 avril 2016 (dossier intimé, p. 11 à 80). C. Par décisions individuelles du 31 janvier 2017, le Gouvernement (ci-après : l'intimé) a attribué aux recourants la fonction « Enseignant-e postobligatoire II » en classe 17 dès le 1er avril 2017 (dossier intimé, p. 81 à 142). D. Par mémoire des 20, 21 et 23 mars, les recourants ont déposé individuellement un recours contre la décision les concernant. Ils concluent principalement à l'annulation de la décision et à l'attribution de la fonction d'enseignant postobligatoire III, évaluée en classe 19, subsidiairement au renvoi du dossier à l'intimé et à la création d'une nouvelle fonction intitulée « Enseignant-e postobligatoire des branches techniques » ou selon une autre appellation, évaluée en classe 19, et à l'attribution de cette fonction aux recourants, plus subsidiairement à ce qu'il soit dit que la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II » doit être évaluée en classe 19, le tout sous suite de frais et dépens. Sur le plan individuel, ils font valoir chacun en résumé ce qui suit. D.1 A. enseigne à un taux d'occupation de 72%. Il est titulaire d'un diplôme en génie électrique délivré par l'EPFZ, équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne neuf branches à des élèves provenant de métiers différents (micromécanicien, dessinateur constructeur industriel, horloger, automaticien, etc.). Les branches enseignées varient d'une année à l'autre. Il a également travaillé au sein de différentes entreprises durant vingt ans. D.2 B. enseigne à un taux d'occupation de 61.75%. Il est titulaire d'un diplôme d'informaticien de gestion HES, équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne des branches techniques dans le domaine de l'informatique dans le cadre de différentes formations. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. 3 D.3 C. enseigne à plein temps. Il est titulaire d'un diplôme délivré par une HES, équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne six branches à des élèves provenant de métiers différents. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. D.4 D. enseigne à 15.38%. Il est titulaire d'un diplôme délivré par une HES, équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne cinq branches à des élèves provenant de métiers différents. D.5 E. enseigne à 38.46%. Il est titulaire d'un diplôme délivré par une HES,

équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne six branches à des élèves provenant de métiers différents. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. D.6 F. enseigne à 61.54%. Il est titulaire d'un diplôme délivré par l'EPFL, équivalent à un master, d'un doctorat en sciences et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne six branches à des élèves provenant de métiers différents. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. D.7 G. enseigne à 3.85%. Il est titulaire d'un master en biologie et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il a travaillé au sein du laboratoire du Professeur Regazzi à l'université de Lausanne durant trois années. Il enseigne deux branches à des élèves provenant d'un seul métier. D.8 H. enseigne à 19.23%. Il est titulaire d'un diplôme délivré par une HES, équivalent à un master, et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne plusieurs branches à des élèves provenant de différents métiers. D.9 I. enseigne à 53.85%. Elle est titulaire d'un master universitaire de sciences en chimie, d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800 et d'un CAS délivré par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP). Elle enseigne huit branches à des élèves provenant de métiers différents. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. D.10 J. enseigne à 100%. Il est titulaire d'un doctorat en génie mécanique et d'un diplôme pédagogique équivalent à un D1800. Il enseigne vingt branches à des élèves provenant de métiers différents. Les branches enseignées varient d'une année à une autre. D.11 Pour le surplus, les recourants font valoir qu'ils ont tous au moins cinq ans d'expérience en entreprise. Les branches techniques évoluent constamment ce qui nécessite une mise à jour constante de leurs connaissances dans plusieurs professions dans le cadre desquelles ils enseignent. Ils contestent également les points qui leur ont été attribués dans plusieurs critères. E. Par ordonnance du 29 mars 2017, les dix recours ont été joints. 4 F. Par mémoire du 22 août 2017, l'intimé a conclu au rejet des recours, sous suite des frais et dépens. Il précise qu'avant l'entrée en vigueur d'EVALUATION.JU, la rémunération des enseignants était en lien direct avec leur formation (bachelor, master). Le CEJEF avait alors reconnu aux recourants, ainsi qu'à d'autres enseignants, un niveau master en combinant leurs titres académiques à cinq années d'expérience professionnelle (équivalence), raison pour laquelle ils étaient en classe 20. Le nouveau système rémunère désormais la fonction, soit les exigences minimales requises pour son exercice. Les postes occupés par les recourants exigent une formation de niveau bachelor. G. Dans leur réplique du 22 décembre 2017, les recourants ont confirmé les conclusions de leurs recours. Ils relèvent notamment que la quasi-totalité des enseignants des cours théoriques à l'EPT ont une formation de niveau master ou d'un niveau équivalent comme cela est exigé pour la fonction d'« Enseignant-obligatoire III ». H. Dupliquant le 17 avril 2018, l'intimé a confirmé son mémoire de réponse. I. Il a encore pris spontanément position le 30 octobre 2018 pour corriger sa réponse, apportant différentes précisions concernant les enseignants d'anglais. J. La table de conversion des points en classe de traitement a été éditée et transmise aux parties le 29 mars 2019. K. 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'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'Etat du 22 septembre 2010 [LPer ; RSJU 173.11] et 166 al. 1 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat 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. 5 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.

### **E. 12**

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. 13**

exigée. Les comparaisons avec l'école de culture générale ou l'école de commerce, respectivement certaines branches, ne sont ainsi d'aucune utilité aux recourants. 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'Ecole 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 bachelor, 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 X., 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 bachelor 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 (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 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 dans les écoles professionnelles, on ne voit pas en quoi l'intimé commettrait une inégalité de traitement en exigeant que les enseignants de ces branches soient titulaires d'un master et non pas d'un bachelor 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

#### **E. 14**

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 bachelor ou d'un master. Au niveau cantonal, la situation des enseignants de la culture générale est donc différente de celle des recourants. Il faut en outre relever que si l'enseignant de culture générale ne dispose pas d'un master, il lui sera attribué la fonction d'enseignant postobligatoire IIIb (sans master, mais avec bachelor) en classe 17 (fonction 6.04.32) ou celle d'enseignant postobligatoire IIIa en classe 16 (sans bachelor). Dès lors, même si un bachelor était requis pour l'enseignement de la culture générale, c'est la classe de traitement 17 qui serait appliquée. 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

#### **E. 15**

moins 5 années d'expérience professionnelle en entreprise. Une longue expérience est nécessaire dans la mesure où ils peuvent être amenés à enseigner plus de 15 branches pendant leur parcours professionnel. Ils doivent avoir le même niveau d'expérience que les professionnels en entreprises avec lesquels ils ont des contacts. Dans la mesure où ils peuvent être appelés à mener ou à participer à des projets de l'établissement ou de la division, cela nécessite également une longue expérience. Une expérience de plus de cinq ans en entreprise a d'ailleurs toujours été exigée des enseignants des branches techniques à l'EPT et à l'EMT.

#### **E. 16**

et qui leur permet d'améliorer la qualité ou le rythme de leur travail est rétribuée par l'octroi d'annuités (voir art. 5 OPer). Enfin, du point de vue du personnel de l'État, une approche restrictive dans le domaine de l'expérience professionnelle requise peut se révéler avantageuse au regard du fait que l'employé ne disposant pas de l'expérience exigée risque de voir son traitement initial arrêté à une classe inférieure, en application de l'article 11 al. 2 du décret sur les traitements, de sorte que le fait d'exiger de manière large une expérience professionnelle pour l'exercice d'une fonction déterminée ou d'un travail déterminé au sein de l'État pourrait avoir un effet pervers lors de l'engagement des nouveaux employés, sans forcément conduire, d'ailleurs, à une meilleure classification des fonctions concernées (ADM 92/2016 du 15 décembre 2017, consid. 6.1 ; ADM 88 et 89/2016 du 12 juillet 2017 consid. 5.3.2).

#### **E. 17**

légaux précités (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid 5.2 ; ADM 64 et 66/ 2017 du 25 mars 2019 consid. 6.3). Enfin, le fait de devoir enseigner de nombreuses branches pendant leur parcours professionnel ne relève pas de ce critère. Les références à des mises au concours sous l'ancien système d'évaluation de fonction, où cinq années d'expérience étaient exigées, ne sont d'aucun secours aux recourants, compte tenu du changement de système d'évaluation. Il faut en effet rappeler que l'employeur dispose d'un important pouvoir d'appréciation en matière d'évaluation et de rémunération, ainsi que dans la définition et l'adoption des critères d'évaluation (cf. consid. 3). En outre, les mises au concours fondées sur le nouveau système ont été adaptées. Quant au fait que les recourants estiment que l'on ne saurait exiger moins de 5 années d'expérience parce que tous les enseignants disposent au moins de cette expérience, il convient de rappeler que les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, donc aussi des enseignants, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de service sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées). Les recourants ne peuvent ainsi se prévaloir d'aucun droit acquis et ils n'en font d'ailleurs valoir aucun, en particulier en ce qui concerne l'expérience professionnelle. Enfin, la comparaison qu'effectuent les recourants avec la fonction d'Architecte des TIC (fonction 3.03.01) ne leur est également d'aucune utilité. Cette fonction exige un niveau master et aucune expérience

professionnelle n'est requise. Toutefois, pour le titulaire d'un bachelor en informatique, 5 à 6 années d'expérience au minimum seront exigées pour obtenir une équivalence au niveau master. Ces années d'expérience professionnelle ne correspondent ainsi pas à celles nécessaires à la fonction. Ainsi, si le candidat retenu ne dispose pas d'un master ou d'un bachelor cumulé avec au minimum 5 à 6 années d'expériences, trois classes de traitement devront être retirées conformément à l'article 6 al. 2 de l'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411.01 ; ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid 5.2). Au vu de ce qui précède, l'appréciation de l'intimé quant à l'expérience professionnelle de la fonction exercée par les recourants n'apparaît ni arbitraire, ni abusive ou erronée. Ce grief doit être rejeté. 6. Les recourants contestent encore le critère I 2 relatif à la planification et à l'organisation et revendiquent 35 points. Ils font valoir que les enseignants des branches techniques enseignent à plusieurs classes en parallèle. L'enseignement est différent pour chaque classe. Il en va de même pour les examens. Sachant que

#### **E. 18**

chaque enseignant a entre 5 et 10 branches en parallèle, il traite entre 5 et 10 dossiers de manière constante.

#### **E. 19**

pour la fonction d'enseignant postobligatoire III ou d'une autre fonction 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. Les recourants ont encore demandé que l'effet suspensif au recours soit accordé et qu'il soit constaté que la période des droits acquis commence à courir dès l'entrée en force de chose jugée de la décision à rendre et non à compter du 1er avril 2017. A cet égard, le recours a effet suspensif (art. 132 Cpa), ce qui est admis par l'intimé. Aussi, la décision attaquée ne déploiera ses effets qu'une fois le présent jugement entré en force. Les recourants se réfèrent à d'éventuels droits acquis encore pendant deux ans découlant de l'article 22 al. 3 du Décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411). Toutefois, de tels droits ne sont pas l'objet du présent litige qui est circonscrit à la décision de l'intimé, de telle sorte que la Cour de céans n'a pas à les examiner dans la présente procédure (ADM 37/17 du 23 janvier 2019 consid. 10). 8. Les frais de la procédure sont mis à la charge des recourants qui succombent (art. 219 al. 1 Cpa). Il n'est alloué de dépens ni aux recourants (art. 227 al. 1 Cpa), ni à l'intimé (art. 230 al. 1 Cpa).

#### **E. 20**

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 voies et délais 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 18 avril 2019 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat

#### **E. 21**

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.