

JU_GERICHTE ADM 2017 64 vom 25. März 2019

JU Tribunal cantonal, 2019-03-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2017_64

FR: JU_GERICHTE ADM 2017 64 du 25 mars 2019

IT: JU_GERICHTE ADM 2017 64 del 25 marzo 2019

Regeste

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

Erwägungen

E. 2

de fonctions EVALUATION.JU, il était prévu de lui attribuer la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II » évaluée en classe 17 pour l'enseignement à l'EPT et à l'EMT et celle d'« Enseignant-e postobligatoire IIIb » également en classe 17 pour l'enseignement à l'ESIG. C. Le recourant a pris position par courriel du 6 avril 2016. D. Le 31 janvier 2017, le Gouvernement (ci-après : l'intimé) a rendu trois décisions séparées. Pour l'enseignement dispensé à l'EMT et à l'EPT, il a attribué au recourant la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire II » en classe 17 et pour celle d'enseignant à l'ESIG, la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire IIIb » également en classe 17. E. Le 21 mars 2017, le recourant a introduit trois recours séparés contre ces décisions (ADM 64, 65 et 66/2017). Pour les trois recours, il a conclu à l'annulation des décisions de l'intimé et à l'attribution de la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire III » évaluée en classe 19, sous suite des frais et dépens. Pour ses postes à l'EPT et à l'EMT, il conclut à titre subsidiaire à l'établissement d'une nouvelle fonction intitulée « Enseignant-e postobligatoire dans le domaine technique (DIVTEC) » ou selon une autre dénomination, évaluée en classe 19 et à ce que cette fonction lui soit attribuée. Très subsidiairement, il demande que la fonction d'"Enseignant-e postobligatoire II" évaluée en classe 19 lui soit attribuée. Il fait valoir qu'il est titulaire d'un diplôme HES en informatique de gestion depuis 2007 et d'un Diplôme fédéral d'aptitude pédagogique D1800. Il donne des cours d'informatique à l'EMT, à l'EPT et à l'ESIG. Il allègue une violation du principe de la bonne foi en se prévalant d'une pratique constante de la part des directeurs des divisions de la DIVTEC et de la DIVCOM, une violation du principe d'égalité de traitement entre les enseignants dans la filière de l'apprentissage et celle en entreprise, ainsi qu'entre ceux de la DIVTEC et de la DIVCOM. Il conteste en outre l'évaluation des critères relatifs à l'expérience professionnelle, à la prise en compte du devoir de formation continue et à la planification et à l'organisation. F. Les trois recours ont été joints le 29 mars 2017. G. Pour l'enseignement dispensé à 5.22 % à l'ESIG (ADM 65/2017), le Gouvernement a rendu une nouvelle décision le 22 août 2017 en annulation et en remplacement de sa décision du 31 janvier 2017. Cette nouvelle décision attribue au recourant la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire III » évaluée en classe 19. Après avoir disjoint cette procédure des deux autres recours, la Présidente de la Cour administrative a, par décision du 3 novembre 2017, pris acte de cette décision et constaté que la procédure était devenue sans objet. H. Dans sa prise de position du 22 août 2017, l'intimé a conclu au rejet des recours, sous suite des frais et dépens. Il conteste l'intégralité

des griefs soulevés par le recourant.

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

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 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 5 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. 3.

E. 3

I. Le recourant a répliqué le 6 février 2018, confirmant intégralement ses conclusions pour ses postes à l'EMT et à l'EPT. J. L'intimé a dupliqué le 6 novembre 2018. K. Par courrier du 28 novembre 2018, tout en renonçant à prendre position spontanément sur la duplique, le recourant a relevé que la juge instructrice ne s'était pas prononcée sur ses demandes d'audition de témoins et requérait une décision à ce sujet. L. Le 4 février 2019, les demandes de complément de preuve ont été rejetées sous réserve de décision contraire de la Cour. M. Le recourant a encore produit sa note d'honoraires le 18 février 2019. N. Il sera revenu ci-après en tant que besoin sur les autres éléments du dossier. En droit : 1. La Cour administrative, dans une composition à cinq juges (art. 24 al. 2 LOJ ; RSJU 181.1), est compétente pour statuer sur les recours interjetés contre des décisions de classification de fonction en vertu des articles 160 let. a Cpa et 32 al. 1 du décret sur les traitements du personnel de l'État du 18 décembre 2018 (ci-après : le décret ; RSJU 173.411), étant précisé que la procédure d'opposition est exclue (art. 95 let. f Cpa). Il est en outre rappelé que les litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction ne peuvent pas faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation du personnel de l'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, interjeté dans les forme et délai légaux par une personne disposant manifestement de la qualité pour recourir, le recours est recevable 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.

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 DOCCOURT, 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.

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. Le recourant allègue une violation de son 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. Le recourant n'en a toutefois tiré aucun argument et ne s'est pas prononcé sur cette table, de telle sorte que l'on ne saurait retenir une violation de son 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 du recourant à un traitement rapide de sa cause (ATF 142 II 218 ; 137 I 195, 197-198). 5. Dans ses conclusions principales, le recourant demande que la fonction d'enseignant postobligatoire III, évaluée en classe 19, lui soit attribuée pour les deux fonctions d'enseignant qu'il occupe à l'EPT et à l'EMT. Il se prévaut d'une inégalité de traitement avec les enseignants de culture générale ou d'anglais qui donnent également leurs cours au sein de la DIVTEC, car ceux-ci sont classés dans la fonction « enseignant-e postobligatoire III ». Il en va de même par rapport aux enseignants de la Division commerciale (DIVCOM). 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 8 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). Pour le surplus, il convient également de renvoyer au considérant 3.2 ci-dessus. 5.2 Selon la jurisprudence de la Cour de céans (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'État dans différentes classes de traitement, doit, par définition, attribuer à ces employés des classes de traitements plus ou moins élevées. L'échelle de traitement est alors conçue de manière à pouvoir classer les traitements de l'ensemble des fonctions exercées au service de l'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). 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). Le fait est conforme au droit fédéral qui ne règle pas la pondération des critères de distinction (voir notamment TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4 ; ATF 125 II 385 consid. 5b). Selon l'échelle des valeurs retenue par l'Etat et la politique sociale et salariale de l'Etat employeur, un canton peut choisir des critères et une pondération basés plutôt sur la responsabilité hiérarchique et budgétaire que sur les exigences de formation. Si tel est le cas, le canton privilégie par exemple les fonctions administratives-types par rapport aux fonctions de l'enseignement. La marge de manœuvre du canton n'est franchie que si son choix peut conduire à des situations qualifiées d'arbitraire ou de contraire à l'égalité de traitement entre femmes et hommes (MORARD, op.cit., p. 206). 5.4 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 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).

10 5.5 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.

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). 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'École de culture générale, de l'article 10 al. 1 11 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. 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). Quant aux enseignants, 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). 5.5.4 En l'espèce et comme l'a déjà retenu la Cour de céans (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 exigée. Les comparaisons avec l'école de culture générale ou l'école de commerce, respectivement

certaines branches, ne sont ainsi d'aucune utilité au recourant. 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

E. 4

personnel de l'État fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification (art. 19 al. 1), étant précisé qu'il existe 25 classes de traitement (art. 5 al. 1 du décret). Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction (art. 19 al. 2 du décret). Pour procéder aux évaluations, le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions (CEF) qui est chargée de lui soumettre des propositions ou des "préavis" s'agissant de la description, de l'évaluation et de la classification des fonctions ainsi que des tâches particulières (art. 20 du décret et art.

E. 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).

E. 7

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. 12

(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 le recourant lorsque l'enseignement dispensé exige un bachelor, ou en tant qu'enseignant postobligatoire III lorsque l'enseignement dispensé exige un master. Le recourant ne l'ignore pas puisqu'il est rémunéré en tant qu'enseignant postobligatoire III pour l'enseignement qu'il dispense à l'ESIG et qui exige un master (ADM 65/2017 ; cf. consid. G ci-devant). De même, le recourant ne saurait se prévaloir du fait que l'enseignement qu'il dispense se trouve au même niveau que les enseignants de l'Ecole de commerce et de l'Ecole de culture générale. En particulier, si les postes d'enseignants postobligatoires concernent en effet le secondaire II, il a déjà été démontré ci-devant que les exigences légales pour la formation des enseignants sont différentes en fonction des branches enseignées. La jurisprudence qu'il cite ne lui est dès lors d'aucune utilité dans la mesure où, en l'espèce, il ne s'agit pas du même enseignement et que les exigences légales sont différentes. 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. 86). 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 (ADM 38/2017 du 17 décembre 2018 consid. 4.5.5) relevant 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). Dès lors, 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 au recourant 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). Dans ces conditions, l'audition d'éventuels enseignants d'anglais n'est pas nécessaire. 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

E. 13

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'art. 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 du recourant. 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, c'est la classe de traitement 17 qui serait appliquée. Enfin, au sujet de la pratique des écoles selon laquelle le personnel enseignant recherché doit au minimum être titulaire d'un bachelor avec cinq ans d'expérience ou d'un master (dossier p. 14), cette pratique repose sur l'ancien système, mais n'a plus cours avec le nouveau système EVALUATION.JU, dans la mesure où 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 qu'il est admis 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. L'employeur public est libre, en particulier, 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). L'ancienne pratique n'est ainsi d'aucune utilité au recourant dans la présente procédure. Enfin, dans la mesure où le système d'évaluation des fonctions a été entièrement révisé et modifié, il ne saurait être question d'une violation du principe de la bonne foi alléguée par le recourant qui se prévaut d'une pratique constante de la part des directeurs des divisions de la DIVTEC et de la DIVCOM, qui ont toujours traité de manière équivalente les enseignants d'informatique titulaires d'un master et ceux titulaires d'un titre HES antérieur au système de Bologne avec un certain nombre d'années d'expérience. Les collaborateurs de l'Etat, en tant qu'administrés, doivent en effet compter avec la possibilité d'un changement de législation, sous réserve des cas où des assurances spéciales auraient été données sur le maintien d'une législation et ceux où des droits acquis seraient touchés (TANQUEREL, op. cit., p. 205, no 574 et la jurisprudence citée). Au cas particulier, le recourant fait valoir qu'il a reçu

E. 14

des assurances pour être traité comme un titulaire de master dans le cadre de son engagement à l'ESIG. Or, l'engagement à l'ESIG ne concerne pas la présente procédure (cf. consid. G). S'agissant de ses engagements à l'EMT et à l'EPT, le recourant ne se prévaut d'aucune assurance reçue. En outre, à juste titre, il ne se prévaut pas non plus d'un droit acquis (cf. ci-dessus et consid. 6.3). Dans ces conditions, les griefs relatifs à la violation des principes d'égalité de traitement et de la bonne foi sont infondés. 6. Le recourant conteste également le critère de l'expérience professionnelle dans EVALUATION.JU. Il fait valoir que les exigences professionnelles retenues sont trop basses pour les enseignants des branches techniques, dans la mesure où tous les enseignants sont titulaires d'un master ou d'un titre HES ou ES antérieur au système de Bologne, mais avec au minimum cinq années d'expériences. Les mises au concours attestent que ce sont les exigences des directeurs d'école. C'est donc 165 points qui devraient leur être attribués au critère de la formation. Dans tous les cas, si le bachelor devait être maintenu comme formation de base, il demande à augmenter l'expérience professionnelle à 5 ou 6 ans pour tenir compte de la réalité, ce qui porterait à 35 points le nombre de points à créditer à ce critère. 6.1 Le grief relatif aux exigences professionnelles pour la formation de base (I 1 2) a déjà été traité au considérant 5 ci-dessus, de telle sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir. C'est donc un bachelor qui est nécessaire et non un master. 6.2 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. 15

décembre 2017, consid. 6.1 ; ADM 88 et 89/2016 du 12 juillet 2017 consid. 5.3.2). 6.3 En l'espèce, comme l'a déjà retenu la Cour au sujet d'enseignants en informatique (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid 5.2), 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). L'article 10 de cette ordonnance qui ne s'applique qu'aux formateurs en entreprise, et n'est donc pas applicable au recourant, 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).

E. 16

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 légaux précités (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid 5.2). 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 au recourant, 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 le recourant estime 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). Le recourant ne peut ainsi se prévaloir d'aucun droit acquis, en particulier en ce qui concerne l'expérience professionnelle. Enfin, la comparaison qu'effectue le recourant avec la fonction d'Architecte des TIC (fonction 3.03.01) ne lui 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'expériences 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).

E. 17

Au vu de ce qui précède, l'appréciation de l'intimé quant à l'expérience professionnelle de la fonction exercée par le recourant n'apparaît ni arbitraire, ni abusive ou erronée. Ce grief doit être rejeté. 7. Le recourant demande également l'octroi de neuf points supplémentaires au critère I1.2 pour la prise en compte du devoir de formation continue. Il relève qu'un enseignant des branches techniques qui ne prend pas soin de maintenir ses connaissances à jour n'est plus en mesure d'offrir un enseignement de qualité, contrairement aux enseignants des branches académiques dont seul le plan d'étude varie et non la matière enseignée. Le critère I 1.2 concerne la formation continue nécessaire à la fonction pour lequel 25 points ont été pris en compte pour un D1800, ce qui correspond à un MAS (Annexe, II, exigences professionnelles, principes d'évaluation). Comme le retient EVALUATION.JU, l'Etat et ses institutions exigent de chacun une mise à jour permanente dans son domaine. Ces formations, courtes, ne peuvent dès lors être prises en compte dans l'évaluation des fonctions qui ne retient que les formations exigées et indispensables à l'exercice de la fonction, dont la durée équivaut à un CAS (250 à 300 heures ; Annexe I 1 exigences professionnelles, principes d'évaluation). Comme l'a déjà retenu la Cour de céans (ADM 37/2017 du 23 janvier 2019, consid. 7), il n'est pas contesté que les branches techniques telles que l'informatique évoluent rapidement ce qui nécessite une mise à jour fréquente des connaissances. Le recourant ne se trouve cependant pas dans une situation spécifique, dans la mesure où de nombreuses professions doivent constamment se tenir à jour. Ainsi, par exemple, les juristes doivent constamment se tenir au courant des changements législatifs toujours plus nombreux et de la jurisprudence. Les métiers de la santé doivent intégrer les modifications dans les soins et les médicaments. En définitive, toutes les professions nécessitent une mise à jour constante de leurs connaissances, de telle sorte que pratiquement toutes les fonctions au sein de l'administration pourraient se prévaloir d'une formation continue nécessaire. Or, EVALUATION.JU se concentre sur la fonction en retenant ce qui est typique (Annexe, principes de base) et la jurisprudence a

admis qu'un critère applicable à tous n'aurait plus rien de caractéristique à la fonction (ADM 99/2016 du 26 février 2018, consid. 7.3). Ce grief doit ainsi être rejeté. 8. Le recourant demande également 15 points supplémentaires au critère relatif à la planification et à l'organisation (I 2). Il relève que lorsque les enseignants des branches techniques dispensent leur cours, ils doivent gérer plus d'une dizaine de projets simultanément et ces projets suivent chacun leur propre agenda. C'est l'enseignant qui doit s'assurer que les délais sont respectés. En outre, de par la diversité des projets, cela implique un enseignement différent pour chaque projet. Il doit gérer de manière autonome souvent plus de 10 tâches ou 3 à 10 tâches de manière permanente.

E. 18

8.1 EVALUATION.JU attribue jusqu'à 50 points sous le critère "I 2" aux fonctions dans l'exercice desquelles des tâches, mandats ou activités doivent être planifiés et organisés de manière autonome. Le nombre de points à attribuer varie en fonction du nombre de tâches à planifier ou à organiser simultanément ainsi qu'en fonction de la fréquence des situations dans lesquelles plusieurs tâches doivent être planifiées et organisées simultanément de manière autonome. EVALUATION.JU précise qu'il ne faut attribuer 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).

8.2 La fonction d'enseignant postobligatoire II a obtenu 20 points sous ce critère, considérant que le recourant a souvent entre 3 à 10 tâches simultanément en attente au titre d'examens à gérer, de préparation, de corrections, etc., précisant que durant l'animation en classe, on n'est plus dans la planification. La décision litigieuse précise 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.

8.3 Comme l'a déjà relevé la Cour de céans à propos d'autres enseignants en informatique (ADM 54 et 55/2017 du 11 octobre 2018 consid. 6) 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 la correction de travaux d'une classe ou

d'examens constitue un seul dossier par classe et non pas autant de dossiers simultanés que d'apprentis par classe. Il en va de même du suivi des apprentis lors de stages en entreprise, lesquels se déroulent dans le cadre d'un plan d'étude prédéfini, peu importe que chaque apprenti ait une entreprise aux

E. 19

activités différentes compte tenu des plans de formation. Quant au fait d'être experts lors d'examens, les recourants ne peuvent faire autre chose lorsqu'ils exercent cette activité. A ce moment-là, ils n'ont qu'une seule activité à gérer, comme d'ailleurs pendant les périodes d'enseignement. En outre, les cours peuvent être préparés dans l'ordre chronologique ou à l'avance, notamment pour partie pendant les vacances scolaires, lesquelles se différencient du nombre de jours de vacances auxquelles les enseignants ont droit (cf. art. 50 LPer). Il faut en effet rappeler que l'enseignant dispense son enseignement conformément aux plans d'études, aux programmes d'enseignement et aux instructions des autorités scolaires (art. 21 al. 7 1ère phrase LPer), lesquels sont, par la force des choses, définis à l'avance. Enfin, les périodes d'examens, à raison de trois par année également déterminées à l'avance, ne sont pas fixées par le recourant. Il en va de même des horaires des cours. Par ailleurs, il n'est pas impossible qu'à l'occasion, le recourant ait parfois plus de 10 tâches à gérer, mais il ne s'agit que de situations peu fréquentes pour lesquelles 20 points sont également accordés, ce qui ne change pas l'appréciation de l'intimé. Ce grief doit ainsi être rejeté. 9. Le recourant se plaint encore d'arbitraire et de constatation inexacte ou incomplets des faits. Il se contente toutefois de généralités sans alléguer de faits précis, ni motiver en quoi de tels faits seraient constitutifs d'arbitraire ou d'une constatation inexacte ou incomplète. Non motivés, ces griefs ne peuvent qu'être rejetés dans la mesure de leur recevabilité. En outre, pour autant qu'ils se réfèrent à des éléments sur lesquels la Cour a statué ci-dessus, ils ne pourraient qu'être rejetés. 10. Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la classification du recourant en tant qu'enseignant postobligatoire II en classe 17 confirmée. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à l'octroi de la classe 19 pour la fonction d'enseignant postobligatoire III ou d'une fonction d'enseignant postobligatoire II en classe 19. Il n'y a pas non plus lieu de donner suite aux compléments de preuve demandés par le recourant dans son recours, lesquels ne sont pas susceptibles de modifier le résultat du présent arrêt. 11. ... PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette les recours ;

E. 20

met les frais de la procédure par CHF 1'500.00 à la charge du recourant, à prélever sur son avance, le solde lui étant restitué après déduction de la somme de CHF 48.40 mise à sa charge dans la procédure ADM 65/2017 ; n'alloue pas de dépens ; informe les parties des voies et délais de recours selon avis ci-après ; ordonne la notification du présent arrêt : ■ au recourant, par son mandataire, Me Bertrand Bosch, avocat à Moutier ; ■ à l'intimé, le Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont. Porrentruy, le 25 mars 2019 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat 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.