

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3853/2021-FPUBL

ATA/1249/2022

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 13 décembre 2022

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Daniel Kinzer, avocat

contre

COMMANDANTE DE LA POLICE

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1976, a été nommé gendarme à compter du 1^{er} janvier 2000 et confirmé dans ses fonctions dès le 1^{er} janvier 2001. Il a été nommé appointé le 1^{er} janvier 2005, promu sous-brigadier le 1^{er} janvier 2011, puis brigadier-chef à compter du 1^{er} mars 2015. Il occupe le grade de sergent-chef depuis le 1^{er} avril 2017. À compter du 1^{er} janvier 2018, son traitement a été colloqué en classe 18.

Durant son parcours professionnel, M. A_____ a été rattaché à la brigade de sécurité publique en 2003, au poste de la Servette (police-secours) entre 2003 et 2010, au poste de Blandonnet (police-secours) entre 2010 et 2013, au poste de Lancy-Onex (police de proximité) entre 2013 et 2017, puis au poste de Chêne (police-secours) en 2018.

- 2) À compter du 28 août 2018, il a été affecté, en qualité de planificateur, au Centre de planification des opérations (ci-après : CPO), rattaché à la Direction des opérations de la police.

- 3) Le 20 septembre 2021, B_____ (ci-après : B_____), sous la plume de M. A_____ en sa qualité de C_____ dudit syndicat, a écrit un courrier à la commandante de la police afin de relever qu'il existait des problèmes de mise en œuvre de la directive sur les horaires.

Certains policiers avaient travaillé tous les week-ends de l'été pour pallier la « vision stratégique opérationnelle inexistante ». La pratique du service D_____ (ci-après : D_____) les préoccupait vivement, car elle s'apparentait à du travail à la carte. L'opacité liée à des rectifications d'horaires sans discernement et en toute impunité pourrait engendrer des conséquences « par la voix des policiers ». Ils demandaient dès lors que la directive DS COPP 0.1 soit appliquée et que soient replanifiés l'horaire de travail de base et l'horaire de la mission effectuée par tous les policiers engagés sur la mission D_____ qui avaient été touchés par cette mesure.

- 4) Le 11 octobre 2021, M. A_____ a été reçu en entretien par le Major E_____, chef du CPO, ainsi que par les Capitaines F_____ et G_____.

Il a été exposé à M. A_____ que la centrale d'alarme (ci-après : CECAL), également rattachée à la direction des opérations de la police, rencontrait des problèmes systémiques et organisationnels, raison pour laquelle il était nécessaire qu'il y soit muté. Cette mutation ne serait que provisoire.

- 5) Par courriel du même jour, M. A_____ a indiqué à M. E_____ qu'il était surpris d'avoir été convoqué « à brûle-pourpoint » et d'avoir été mis devant le fait

accompli concernant sa mutation à la CECAL, sans respect des règles et directives. Il s'étonnait également de ne pas avoir été consulté, ni ses supérieurs, dans cette prise de décision « ultra-rapide ». Ce choix apparaissait d'autant plus incompréhensible au regard du manque d'effectif au sein du CPO. Dès lors qu'il lui avait été indiqué qu'il s'agissait d'une mutation temporaire, il souhaitait « avoir un délai sur [son] ordre de mutation ».

6) Le 12 octobre 2021, M. A_____ a signé un « avis de mutation », daté du 11 octobre 2021, établi et signé par M. F_____, effectif dès le 18 octobre 2021. M. A_____ a inscrit la mention « non-volontaire » à côté de sa signature. Ce document était également signé par le Sergent-Major H_____ et le Lieutenant I_____, chef de poste de la CECAL.

7) Par courriel du 15 octobre 2021, M. E_____ a répondu à M. A_____ que la CECAL traversait une période critique en matière d'effectifs, lesquels étaient bien en-dessous du minimum nécessaire concernant toutes les strates, et pas uniquement pour les fonctions de sergent. La période de fin d'année serait difficile à gérer compte tenu des fêtes de Noël et du Nouvel-An ainsi que de l'engagement pour la conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (ci-après : OMC 21) devant avoir lieu du 30 novembre au 3 décembre 2021. Si deux places de sergent avaient été publiées dans les offres internes, une seule postulation avait été reçue. Les chefs de service n'étaient par ailleurs pas entrés en matière pour un transfert urgent de personnel (appointés et/ou caporaux). Il avait alors été décidé de prendre dans l'effectif de la direction opérationnelle pour trouver le sergent ou le sergent-chef manquant. Le profil recherché était un policier avec une expérience de travail spécifique au sein de police-secours.

Il ne s'agissait pas d'une attribution temporaire mais d'une mutation, validée par le chef « OP » en raison des besoins du service. La durée de l'affectation à la CECAL dépendrait de la vitesse à laquelle l'effectif pourrait à nouveau y être jugé suffisant. Dès lors que lui-même et le chef « OP » partiraient à la retraite fin janvier 2022, ils ne voulaient pas prendre un engagement qui devrait être assumé par leurs successeurs. M. F_____ avait reçu la consigne de traiter son retour au CPO en priorité. De ce fait, son poste de sergent-chef ne serait pas repourvu au CPO, afin de favoriser son retour dès que la situation le permettrait.

Une solution rapide avait été adoptée afin qu'un opérateur supplémentaire disposant d'une bonne autonomie soit engagé sur OMC 21. Dès lors que la formation y relative durait environ un mois, il avait fallu agir rapidement.

8) Par acte du 11 novembre 2021, M. A_____ a interjeté recours par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre l'avis de mutation du 11 octobre 2021, en concluant à sa nullité, respectivement à son annulation, à ce que dans les 10 jours suivant la

notification de l'arrêt de la chambre administrative il soit réintégré dans sa fonction de planificateur au CPO, à ce que l'État de Genève soit condamné à tous les frais et au paiement d'une indemnité de procédure en sa faveur.

Durant sa carrière, il avait suivi de nombreuses formations et obtenu plusieurs diplômes et attestations. Il n'avait pas de qualifications particulières ni de formation spécifique pour un travail auprès de la CECAL.

La commandante de la police n'avait toujours pas apporté de réponse au courrier du 20 septembre 2021 qu'il avait signé en sa qualité de C_____ de B_____.

Le 28 septembre 2021, la police avait publié une offre d'emploi pour un poste de sous-officier 1 au CPO, ce qui signifiait qu'avant même son transfert, ce service était déjà en sous-effectif et recrutait. Son transfert avait donc amplifié le problème de sous-effectif du CPO.

Les policiers affectés à la CECAL disposaient d'une spécialisation CECAL et percevaient une indemnité pour responsabilités spéciales. Leur travail était donc différent de celui des policiers « sur le terrain » ou dans d'autres fonctions. Ils devaient suivre une formation spécifique et n'étaient donc pas opérationnels immédiatement après leur arrivée dans le service.

L'avis de mutation devait être considéré comme une décision sujette à recours. Si cette qualification devait être remise en question, il convenait d'instruire tout de même, par analogie avec la théorie civile des faits doublement pertinents, les griefs de fond liés à la violation du droit.

L'avis de mutation violait son droit d'être entendu. Il lui avait été communiqué pour signature sans qu'il n'ait réellement pu faire valoir sa position, la discussion du jour précédent n'ayant servi qu'à lui communiquer une décision d'ores et déjà prise. Cet avis était par ailleurs nul, dès lors qu'il était signé par M. F_____ et non par la commandante de la police comme le prévoyait la législation sur la police.

Cette mutation n'était pas volontaire et il ne disposait pas des compétences lui permettant d'être immédiatement opérationnel à la CECAL. Il avait d'ailleurs dû commencer une formation. Les activités n'étaient pas du tout identiques entre la CECAL et le CPO. Ses évaluations étaient bonnes et il n'y avait aucune raison objective de le faire quitter ses anciennes fonctions, étant relevé que le CPO recherchait un « sous-officier 1 », ce qu'il était précisément. Sa mutation impliquait donc un double inconvénient pour le fonctionnement de la police : on déplaçait un fonctionnaire formé, compétent et expérimenté vers un autre service où il devait acquérir de nouvelles connaissances et n'aurait aucune expérience utile. De plus, on créait une difficulté supplémentaire au CPO, où son successeur

n'aurait aucune expérience et devrait être formé. En plus des problèmes de forme, la mutation ne respectait pas non plus la directive DS ADPERS.08 consacrée au changement d'affectation entrée en vigueur le 13 juillet 2011 et mise à jour le 26 mai 2014 (ci-après : la directive DS ADPERS.08) et l'art. 15 règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07), dès lors que sa nouvelle affectation ne correspondait pas à ses aptitudes et compétences. Elle n'avait donc aucune justification objective et était arbitraire.

Un sergent-chef de la CECAL était provisoirement attribué au CPO, impliquant qu'il retournerait un jour à la CECAL. En plus des sous-effectifs, un poste supplémentaire serait donc bientôt vacant au CPO.

Chronologiquement, sa mutation ne pouvait s'expliquer que par le courrier du 20 septembre 2021, dans lequel il critiquait la planification temporelle du personnel de la police et la « vision stratégique opérationnelle inexistante ». Une critique syndicale justifiée ne pouvait impliquer une sanction pour son auteur. Son transfert forcé était donc contraire au droit.

Il devait ainsi être réintégré dans ses anciennes fonctions de planificateur au CPO. Si les policiers intégrant la CECAL devaient suivre une formation technique et informatique, une formation spécifique était également donnée à ceux intégrant le CPO. Il en allait de même dans plusieurs autres services de la police.

- 9) Par courrier du 15 novembre 2021, la commandante de la police a notamment répondu au recourant que l'horaire qui avait été saisi le 8 septembre 2021 par son supérieur hiérarchique était correct, nonobstant le fait qu'il ne correspondait pas aux heures de la version 1 de la mobilisation, mais à celle de l'ordre d'engagement. Elle lui a rappelé que le « SCGP » ne modifiait pas les horaires de travail dans le système COPP et que la responsabilité d'aviser le personnel d'une modification d'horaire appartenait au cadre de proximité. Si des interrogations de sa part devaient subsister, il était invité à contacter son responsable de proximité.

Concernant sa légitime préoccupation en lien avec les modifications des horaires et la pénibilité engendrées pour les collaboratrices et collaborateurs, elle l'informait que divers travaux étaient en cours au sein de la direction de la police dans le but d'obtenir des propositions visant à optimiser les ressources du dispositif opérationnel.

- 10) Dans ses observations du 14 janvier 2022, la commandante de la police a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet.

Le recourant disposait d'une très bonne expérience de terrain au sein de police-secours, ce qui impliquait qu'il connaissait très bien les différentes

réquisitions possibles. Ses qualifications particulières avaient été relevées par sa hiérarchie qui avait souhaité en faire bénéficier la CECAL, laquelle était en sous-effectif.

Le CPO était divisé en deux secteurs ; le secteur « autorisation » qui comprenait huit « équivalents temps plein » (ci-après : ETP) et le secteur « mobilisations » qui en comportait 7. Le premier secteur était dirigé par le Sergent-Major H_____ qui disposait réellement de 6 ETP. C'était principalement dans ce secteur que le sous-effectif était ressenti. Le secteur « mobilisations », d'où avait été muté le recourant le 18 octobre 2021, avait connu l'arrivée d'un inspecteur principal le 8 novembre 2021 mais le départ d'un sergent-chef le 4 décembre 2021, réduisant l'effectif à 4,7 ETP sur les 6 ETP prévus. Ce secteur n'était toutefois pas submergé par le travail.

Un entretien avait eu lieu le 9 novembre 2021 en présence du recourant, du président du B_____, et de la commandante de la police. Dès lors que cette dernière ne disposait pas des informations utiles pour répondre aux questionnements du recourant, un troisième entretien avait été proposé en présence de la hiérarchie ayant décidé de sa mutation. Ce dernier avait eu lieu le 5 janvier 2022 en présence du Lieutenant-Colonel J_____, chef des opérations, du recourant et du vice-président de B_____. Un quatrième entretien était d'ores et déjà agendé pour le 17 janvier 2022 en présence des mêmes parties ainsi que du Lieutenant-Colonel K_____ qui deviendrait le chef des opérations à compter du 1^{er} février 2022.

Le cahier des charges d'un sergent ou d'un sergent-chef à la CECAL était le même que celui d'un sergent ou d'un sergent-chef au sein d'un autre service. Le travail effectué et l'expérience demandée étaient donc les mêmes que l'activité s'exerce dans l'un ou l'autre service.

La mesure de changement d'affectation annoncée oralement le 11 octobre 2021 n'était pas une décision au sens strict du terme, mais un acte d'organisation interne, non sujet à recours. M. A_____ avait été affecté dans une fonction qui correspondait à sa sphère de compétence de sergent-chef et son cahier des charges n'avait pas été modifié, au demeurant générique et donc identique quel que soit le service dans lequel les policiers étaient affectés. Ni son grade ni son traitement n'avaient été modifiés. Il percevait toutefois en sus une indemnité pour responsabilités spéciales, favorisant sa situation financière. Cette mutation répondait au besoin du service, la CECAL ayant des effectifs en dessous du seuil critique. Il était indispensable de recruter un nouveau sergent ou sergent-chef en vue de la rencontre prévue par l'OMC. N'ayant pas obtenu les deux volontaires pour les postes mis au concours et les autres services ayant refusé de céder un collaborateur à la direction des opérations, la mutation interne restait la seule solution. Le recourant avait le profil recherché et pouvait, au vu de son expérience et de son parcours, s'intégrer rapidement à la CECAL.

Si par impossible le recours devait être déclaré recevable, il convenait de relever que le droit d'être entendu du recourant n'avait pas été violé. La directive DS ADPERS.08, connue du recourant, prévoyait qu'une note informative du changement était suffisante. Le recourant avait pu s'exprimer librement le 11 octobre 2021 puis lors des deux entretiens suivants.

Si l'avis de mutation litigieux n'était pas signé par la commandante de la police, elle en avait eu connaissance le 9 novembre 2021 lorsqu'elle avait reçu le recourant en entretien, et avait donc validé celui-ci à ce moment-là.

Les conditions strictes d'une sanction déguisée n'étaient pas établies. Sa situation n'avait pas été péjorée par son nouveau poste, étant relevé qu'il avait même obtenu en sus les indemnités précitées.

- 11) Dans sa réplique du 16 février 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions, sollicitant en sus la production du manuel d'utilisation du logiciel de la CECAL, du détail de l'appréciation du sous-effectif de la CECAL et du sureffectif du CPO, ainsi que l'analyse des effectifs et du seuil critique des effectifs de la CECAL. Il sollicitait également l'audition de M. F_____ afin de connaître les réelles raisons de son transfert et de comprendre pour quel motif des postes étaient mis au concours sans tenir compte de sa situation.

Son départ du CPO avait créé un sous-effectif dans ce service. Il ne comprenait pas à quels éléments concrets de sa carrière il était fait référence pour retenir qu'il disposait de qualifications particulières. Cette argumentation relevait plutôt d'une motivation a posteriori de la sanction déguisée qui l'avait frappé. La formation spécifique au CPO était plus facile que celle dispensée durant un mois à la CECAL.

La commandante de la police ne contestait pas que la mutation avait été faite sans consultation préalable.

Il n'avait pas été engagé à la CECAL pendant le sommet OMC 21 mais sur le terrain dans le groupe de maintien de l'ordre MO312. La justification écrite du changement de poste était donc contredite par la réalité des faits.

Après quelques semaines d'activités à la CECAL, il constatait qu'il n'était pas engagé comme « sous-officier 1 » et chef de groupe, mais plutôt comme opérateur, de sorte que son rôle de cadre intermédiaire était ignoré par la direction de la CECAL.

Si le seuil de la CECAL était aussi critique en terme de personnel qu'indiqué par la commandante de la police, il était étonnant qu'elle n'ait pas ordonné à chaque service de fournir un collaborateur pour renforcer la CECAL. Il s'interrogeait par ailleurs sur les raisons de son transfert en qualité de « sous-officier 1 », alors qu'il manquait en réalité des opérateurs (policier 1 ou 2). La

rencontre de l'OMC n'avait duré que quelques jours et ne justifiait pas sa mutation au-delà du début du mois de décembre 2021.

La commandante de la police semblait ignorer que son droit d'être entendu impliquait qu'il soit entendu avant qu'une mesure ne soit prise. Le passage d'un horaire fixe au CPO à un horaire variable à la CECAL avait des conséquences importantes sur la vie privée. Par ses explications, celle-ci confirmait par ailleurs l'invalidité formelle de la mutation laquelle n'avait été validée qu'a posteriori.

Plusieurs éléments confirmaient la présence d'une sanction déguisée. Ses compétences d'encadrement n'étaient pas utilisées, il y avait deux postes de sergents/sergents-chef mis au concours dans son ancienne unité alors que M. E_____ lui avait écrit le 15 octobre 2021 que son retour au CPO était une priorité. Il avait fait du maintien de l'ordre durant le sommet de l'OMC alors que sa hiérarchie avait indiqué avoir besoin de lui comme opérateur CECAL à ce moment-là. Les analyses du besoin du service n'étaient pas documentées. Sa mutation intervenait suite à son intervention au nom de B_____.

- 12) Le 23 février 2022, le recourant a indiqué que selon le courriel d'un responsable administratif de la police de proximité de Cornavin-Pâquis reçu la veille, la police était à la recherche d'un volontaire pour la CECAL, dans le cadre d'une attribution temporaire d'une durée de trois ans.

La différence de traitement entre son déplacement involontaire, sans respect de son droit d'être entendu et illimité dans le temps, et la proposition faite par la police de proximité n'était pas justifiée. Cela confirmait le caractère arbitraire de son déplacement.

- 13) Le 23 mai 2022, le recourant a indiqué que le Caporal L_____ avait été transféré au CPO, avec promotion au grade de sergent. Le Sergent-Chef M_____ avait été choisi pour le remplacer au CPO, mais son transfert n'avait pas été formellement validé en raison de la procédure pendante devant la chambre administrative. Début mai, le transfert du Sergent-chef N_____ de la police routière à la CECAL avait été refusé. Ces éléments, qui pouvaient être prouvés par l'audition des intéressés si l'autorité intimée en contestait la véracité, démontraient que son transfert du CPO à la CECAL n'était pas motivé a des raisons d'organisation mais constituait une sanction déguisée.
- 14) Le 11 juillet 2022, le recourant a relevé que l'Appointé O_____, affecté à la CECAL, serait muté à la Police internationale, avec effet au 1^{er} septembre 2022. La hiérarchie autorisait donc des départs de la CECAL alors que son transfert avait été justifié par une manque d'effectifs.
- 15) Le 20 septembre 2022, le recourant a informé la chambre administrative que le Major P_____ lui avait proposé de retourner au CPO au plus tôt le 1^{er}

novembre 2022. Il lui avait répondu qu'il souhaitait retourner au CPO dès que possible. Cela pouvait rendre la conclusion n° 2 de son recours sans objet. La conclusion n° 1 conservait sa validité, dès lors que l'on se trouvait dans une situation qui pouvait se renouveler régulièrement.

16) Le 25 octobre 2022, la commandante de la police s'en est rapportée à justice s'agissant de l'intérêt à maintenir la présente procédure. La direction des opérations avait en effet proposé au recourant qu'il soit réintégré au CPO, ce que ce dernier avait accepté le 16 septembre 2022. La situation de la CECAL avait changé par rapport à celle qui prévalait en 2021.

17) Le 4 novembre 2022 s'est tenue une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

a. M. A_____ a indiqué avoir réintégré le CPO officiellement depuis le 1^{er} novembre 2022. Il retirait dès lors la deuxième conclusion de son recours.

Lorsqu'il avait été muté, il avait suivi une formation de quinze jours, puis avait de suite été engagé au maintien de l'ordre sur le terrain pour l'événement de l'OMC. Cette mission avait duré une quinzaine de jours. Quand il était arrivé à la CECAL en décembre 2021, il partait de zéro et n'était pas opérationnel avant six mois. Il avait toujours quelqu'un à côté de lui.

Le représentant du département de la sécurité, de la population et de la santé a indiqué que la formation pour un opérateur de la CECAL durait environ quinze jours. Durant cette formation, l'employé bénéficiait d'un horaire hors tournus afin de s'adapter aux nouvelles tâches. La CECAL faisait face à un manque chronique de personnel, qui était accentué en fin d'année en raison de la charge d'activité et du sommet de l'OMC. Ce dernier avait toutefois dû être annulé en raison de la situation sanitaire. Plusieurs démarches avaient été effectuées pour combler ce manque : affectation temporaire de stagiaires, prolongation d'affectation et affectations pour une durée déterminée du personnel provenant du service opérationnel. M. A_____ avait été choisi en raison de la variété de sa carrière et de ses compétences du terrain.

b. Entendu en qualité de témoin, M. F_____ a expliqué que la CECAL était en carence de personnel depuis des années. La situation était récurrente et déjà présente à son arrivée en 2018. La CECAL fonctionnait avec 30 opérateurs, soit six groupes de cinq, étant précisé que certains groupes n'en contenaient que trois. Ils avaient dû remplacer des congés maladie, des vacances et des départs à la retraite. La situation était devenue catastrophique. La mutation de M. A_____ était une très bonne solution pour la CECAL. Il avait constaté que M. A_____ était « dépité » à l'annonce de sa mutation, car il venait d'arriver au CPO. Sa hiérarchie ne lui avait pas indiqué s'il y avait un quelconque lien entre le courrier de B_____ signé par M. A_____ et l'avis de mutation. À son arrivé à la

CECAL, M. A_____ avait dû suivre une formation sur les outils techniques, à la suite de quoi, il avait été directement opérationnel. Le poste de sergent-chef impliquait une expérience de l'entreprise ainsi qu'une vision tactique que les gendarmes n'avaient pas par manque d'expérience. Il avait toujours pensé que le manque d'effectif à la CECAL était motivé par le fait que les policiers étaient en quelque sorte « en prison » car ils ne pouvaient pas sortir. Il était vrai que l'attribution de M. A_____ sur le terrain pendant l'OMC n'était pas en adéquation avec la demande de M. E_____ de l'engager sur l'OMC. Il ignorait pourquoi M. A_____ n'avait pas été réaffecté au CPO alors que deux postes étaient vacants et qu'il avait reçu la consigne de traiter son retour en priorité.

- 18) Le 17 novembre 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions, renonçant à demander des mesures d'instruction supplémentaires. Les conclusions 1, 3 et 4 conservaient leur intérêt.

Le manque chronique d'effectifs à la CECAL depuis plusieurs années ne saurait justifier une mutation immédiate, quelques jours seulement après un courrier syndical critique sur la thématique des horaires. Le sommet de l'OMC ne pouvait pas justifier sa mutation puisqu'il avait été affecté au maintien de l'ordre dans la rue. Sa mutation ne pouvait pas non plus s'expliquer par la nécessité de trouver un chef de groupe, puisque son groupe était dirigé par M. Q_____. Il y avait plusieurs personnes du CPO, autres que lui, qui auraient pu être mutées à sa place. Par ailleurs, alors que sa mutation avait été ordonnée le 11 octobre 2021, la police avait mis au concours deux places de sergent-chef au CPO le 16 décembre 2021, et cela quand bien même M. F_____ avait reçu la consigne de traiter son retour au CPO en priorité. Il était du reste acquis qu'il avait dû être formé à la CECAL alors qu'il venait de l'être au CPO.

- 19) Par observations du 18 novembre 2022, la commandante de la police a ajouté que le recourant avait échoué à démontrer que la décision litigieuse était une sanction déguisée. La mutation était objectivement justifiée par la situation que traversait la CECAL en 2021. Le choix de la hiérarchie, qui s'était porté sur le recourant en raison de ses compétences professionnelles, relevait de son pouvoir d'appréciation.
- 20) Le 21 novembre 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Se pose la question de la qualité pour recourir.

a. Conformément à l'art. 60 al. 1 let. b LPA, la qualité pour recourir suppose d'être touché directement par l'acte attaqué concerné (une loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil d'État ou une décision) et d'avoir un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié. Cette exigence correspond à celle prévue à l'art. 89 al. 1 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_554/2019 du 5 mai 2020 consid. 3.1 ; 1C_27/2018 du 6 avril 2018 consid. 1.1).

La jurisprudence a précisé que les let. a et b de l'art. 60 al. 1 LPA doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 7b ; ATA/1123/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3b et les références citées).

Selon la jurisprudence, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_865/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2 ; ATA/619/2020 du 23 juin 2020). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1). En outre, le recourant doit être touché de manière directe, concrète et dans une mesure et avec une intensité plus grandes que la généralité des administrés, et l'intérêt invoqué – qui n'est pas nécessairement un intérêt juridiquement protégé, mais qui peut être un intérêt de fait – doit se trouver, avec l'objet de la contestation, dans un rapport étroit, spécial et digne d'être pris en considération (ATF 144 I 43 consid. 2.2). Ces exigences ont été posées de manière à empêcher l'action populaire proscrite en droit suisse (arrêt du Tribunal fédéral 2C_61/2019 du 21 janvier 2019 consid. 3.1). Il faut donc que le recourant ait un intérêt pratique à l'admission du recours, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 143 II 578 consid. 3.2.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_417/2018 du 13 décembre 2018 consid. 2 ; ATA/636/2020 du 30 juin 2020). Un intérêt purement théorique à la solution d'un problème est de même insuffisant (ATF 144 I 43 consid. 2.1).

Il n'est qu'exceptionnellement fait abstraction de l'exigence d'un intérêt actuel lorsque la contestation peut se reproduire en tout temps dans des circonstances identiques ou analogues, que sa nature ne permet pas de la trancher avant qu'elle ne perde son actualité et que, en raison de la portée de principe, il existe un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse (ATF 142 I 143 consid. 1.3.1 et les références citées).

b. En l'espèce, il est constant que le recourant a été réintégré au CPO en date du 1^{er} novembre 2022. L'intérêt actuel à obtenir une annulation de la décision entreprise fait ainsi défaut. La question se pose donc de savoir s'il peut être fait abstraction de cette exigence, ce qui n'est qu'exceptionnellement admis par la jurisprudence. D'après le recourant, en tant qu'ils visent à sanctionner les courriers syndicaux adressés à la direction de la police, les avis de mutation, comme celui qui lui avait été signifié le 11 octobre 2021, pourraient se répéter.

Il résulte certes du dossier que la CECAL fait face depuis des années à une carence chronique de personnel. Or, au vu des circonstances du cas d'espèce – en particulier du lien que le recourant entend établir entre son activité syndicale et sa mutation – on peut difficilement admettre que sa situation pourrait se reproduire en tout temps dans ces circonstances semblables. Il n'est par ailleurs pas non plus évident de retenir que si une telle situation devait se reproduire, celle-ci échapperait à la censure de l'autorité de recours. Cette question peut toutefois rester indécise, puisque la recevabilité du recours doit être déniée pour un autre motif.

3) a. Selon l'art. 132 al. 2 LOJ, le recours devant la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e, ainsi que 57 LPA. Sont réservées les exceptions prévues par la loi.

b. La LPA contient les règles générales de procédure s'appliquant à la prise de décision par l'autorité. Sont réputées autorités au sens de la LPA les autorités administratives ainsi que les juridictions administratives (art. 1 al. 1 et 2).

Selon l'art. 4 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 1, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet : de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a) ; de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b) ; de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Les décisions incidentes sont également considérées comme des décisions (art. 4 al. 2 LPA).

À teneur de l'art. 4A LPA, intitulé « Droit à un acte attaqué », toute personne qui a un intérêt digne de protection peut exiger que l'autorité compétente pour des actes fondés sur le droit fédéral, cantonal ou communal et touchant à des droits ou des obligations (al. 1) : s'abstienne d'actes illicites, cesse de les accomplir, ou les révoque (let. a) ; élimine les conséquences d'actes illicites (let. b) ; constate le caractère illicite de tels actes (let. c). L'autorité statue par décision (art. 4A al. 2 LPA). Lorsqu'elle n'est pas désignée, l'autorité compétente est celle dont relève directement l'intervention étatique en question (art. 4A al. 3 LPA).

À teneur de l'art. 5 LPA, sont réputées autorités administratives au sens de l'art. 1 : le Conseil d'État (let. a), la chancellerie d'État (let. b), les départements (let. c), les services de de l'administration cantonale (let. d) ; les institutions, corporations et établissements de droit public (let. e) ; les autorités communales, les services et les institutions qui en dépendent (let. f) ; les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (let. g).

c. L'art. 57 LPA dispose que sont susceptibles d'un recours les décisions finales (let. a) ; les décisions par lesquelles l'autorité admet ou décline sa compétence

(let. b) ; les décisions incidentes, si elles peuvent causer un préjudice irréparable ou si l'admission du recours peut conduire immédiatement à une décision finale qui permet d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (let. c) ; les lois constitutionnelles, les lois et les règlements du Conseil d'État (let. d).

4) a. Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 18 al. 1 LPol).

b. L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (art. 12 al. 1 LPAC ; art. 18 al. 1 LPol). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (art. 12 al. 2 LPAC et art. 18 al. 1 LPol), sous réserve de l'hypothèse de l'art. 12 al. 3 LPAC qui n'entre in casu pas en ligne de compte.

c. Le commandant ou la commandante, après consultation de la direction des ressources humaines, décide de l'affectation des membres du personnel selon les aptitudes de ceux-ci et les besoins de la police. Il ou elle tient également compte, dans la mesure du possible, des souhaits des personnes concernées (art. 34 LPol).

Cette disposition, à l'instar de son équivalent dans la LPAC, vise à garantir à l'administration une certaine souplesse dans sa politique de mise à contribution de son personnel, mais uniquement en considération des nécessités d'une saine et efficace gestion des services publics, devant permettre à ceux-ci de faire face à leur mission. Elle ne saurait être invoquée pour modifier, pour des raisons disciplinaires, la nature des tâches confiées à un agent permanent (ATA/787/2010 du 16 novembre 2010 ; ATA/630/2006 du 28 novembre 2006).

d. Selon la directive DS ADPERS.08, deux conditions doivent notamment être remplies dans le cadre d'un changement d'affectation, à savoir que les besoins de

service justifient le changement d'affectation et que la nouvelle affectation correspond aux aptitudes et compétences du fonctionnaire de police (ch. 1).

Dans la mesure où le changement d'affectation concerne un poste identique en matière de cahier des charges (cahier des charges des fonctions de base des policiers et gradés), il s'agit d'un acte interne qui peut se faire en tout temps et qui n'a pas besoin de prendre la forme d'une décision. Une note informative du changement d'affectation est suffisante (ch. 2.1).

Si le changement d'affectation implique un nouveau cahier des charges ou une modification du cahier des charges touchant notamment aux droits et aux obligations du fonctionnaire concerné, il faut fixer un entretien préalable au collaborateur concerné. Lors de cet entretien, le collaborateur doit prendre connaissance du nouveau cahier des charges ou du cahier des charges modifié et il doit également pouvoir s'exprimer au sujet de son futur poste, ceci en vertu du droit d'être entendu. Après l'entretien, les chefs de service prennent une décision écrite de changement d'affectation au sens de l'article 4 de la LPA laquelle devra brièvement justifier que le changement d'affectation est motivé par les besoins de service et la nouvelle affectation correspond aux aptitudes du fonctionnaire de police concerné (ch. 2.2).

e. Selon la jurisprudence, un changement d'affectation peut constituer un acte interne de l'administration qui, n'ayant pas le caractère d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, n'est pas susceptible de recours (ATF 136 I 323 consid. 4.4. ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.1 confirmant l'ATA/69/2016 du 26 janvier 2016).

La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration ; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne. D'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. Ainsi un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou encore de sanctions disciplinaires, est une décision. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne juridique (ATF 136 I 323 consid. 4.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ;

8D_1/2016 précité consid. 5.1 et les références citées ; ATA/889/2018 du 4 septembre 2018 et les références citées ; Stéphane GRODECKI, commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité, in RDAF 2017 I p. 609). Un changement d'affectation constitue une décision attaquable notamment lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité du fonctionnaire, y compris le droit au respect de sa vie familiale, ou encore lorsqu'il est de nature à porter atteinte à la considération à laquelle il peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes (ATF 108 Ib 419 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.2 et les arrêts cités). Il en va de même quand le changement d'affectation représente une sanction déguisée et constitue de ce fait un acte attaquable (arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.2 et les arrêts cités).

Dans une jurisprudence relative à l'ancienne loi sur la police du 27 octobre 1957 (aLPol - F 1 05), dont la disposition en matière d'affectation avait un contenu proche de l'actuel art. 34 LPol (art 30 al. 3 aLPol, qui prévoyait que le commandant de la gendarmerie, le chef de la police judiciaire et le chef de la police de la sécurité internationale décident de l'affectation de leurs collaborateurs selon leurs aptitudes et les besoins et que la durée de l'affectation à un poste de travail dépendait des exigences du service), le Tribunal fédéral a retenu que la réglementation cantonale imposait au fonctionnaire l'obligation d'accepter un changement d'affectation tout en en fixant les limites. Il convenait donc d'en déduire qu'un déplacement n'était justifié que s'il était nécessaire aux besoins du service et si l'attribution d'une nouvelle occupation répondait aux aptitudes du fonctionnaire. L'agent n'était pas tenu, en particulier, d'accepter une activité fondamentalement différente et qui était sans rapport avec ses aptitudes. Il en résultait qu'une mutation qui intervenait en application de l'art. 30 al. 3 aLPol, quand bien même elle n'avait pas de conséquences financières pour l'intéressé, relevait non seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État (ATF 136 I 323 consid. 4.5). Ainsi, la mutation d'un chef de brigade de la police judiciaire genevoise au commissariat de la police avec un nouveau cahier des charges sans véritable adéquation avec ses aptitudes, certes sans modification de traitement, mais à l'avenir sans charge de commandement, était une mesure qui était soumise à un contrôle judiciaire, indépendamment de tout caractère disciplinaire. La mesure relevait non seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État. Son objet allait au-delà de l'exécution des tâches qui incombaient au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui étaient données dans l'exercice de ses tâches (consid. 4.5 et 4.7).

De même, dans l'arrêt 8D_2/2018 du 21 février 2019, le Tribunal fédéral a considéré que la modification du cahier des charges des directeurs d'établissements primaires genevois découlait d'une modification législative qui avait créé pour ceux-ci une obligation nouvelle, soit une charge d'enseignement, de sorte qu'ils étaient affectés dans leur situation juridique en tant que sujets de droit ; c'était partant à tort que la modification du cahier des charges avait été traitée comme un acte interne non sujet à recours, alors qu'il s'agissait d'une décision qui bénéficiait de l'accès au juge en vertu de l'art. 29a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). (consid. 6.3).

À l'inverse, le Tribunal fédéral a jugé que le changement du lieu d'activité (qui n'impliquait ni un changement de domicile ni un déménagement) d'une psychologue-conseillère en orientation constituait une mesure interne qui n'ouvrait pas la voie du recours. En effet, l'intéressée gardait la même fonction, exécutait les mêmes tâches, et percevait le même traitement. Un tel changement était tout à fait normal et pouvait être effectué à chaque rentrée scolaire, la fonction de l'intéressée impliquant qu'elle soit disposée à changer de lieu de travail (arrêt 8D_1/2016 précité).

Le Tribunal fédéral a récemment rappelé que dans la mesure où le cahier des charges ne comportait pas de droits ou d'obligations autres que ceux qui découlent de la réglementation topique, il ne modifiait pas la situation juridique des destinataires en tant que sujets de droit. Dans cette mesure, on ne pouvait considérer que la mise à jour des cahiers des charges des recourants, soit des fonctionnaires employés par la Ville de Genève exerçant la fonction de collaborateurs scientifiques, affectait leur situation juridique, ces derniers ne prétendant au surplus pas que ladite mise à jour aurait créé des obligations nouvelles. C'était dès lors avec raison que l'autorité cantonale avait traité cette dernière comme un acte interne ne bénéficiant pas de l'accès au juge en vertu de l'art. 29a Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 8D_8/2020 précité).

Plus récemment encore, la chambre de céans a jugé que les modifications imposées aux coordinateurs et coordinatrices pédagogiques d'établissement, en lien avec leur rattachement hiérarchique et géographique, ne nécessitaient pas la prise de décisions au sens de la LPA et ne pouvaient pas non plus être assimilées à des sanctions déguisées ; il s'agissait d'actes internes. Il a notamment été relevé qu'il n'existe aucun droit légal au maintien du supérieur hiérarchique désigné lors de l'engagement. Un tel changement n'était ainsi pas une modification susceptible de porter atteinte aux droits et obligations des intéressés. Le changement du lieu d'activité, tout en conservant la même fonction, en exécutant les mêmes tâches, et en percevant le même traitement, constituait également une mesure interne qui n'ouvrait pas la voie du recours (ATA/295/2022 du 22 mars 2022).

- 5) a. Une sanction disciplinaire doit être fondée sur une base légale (arrêt du Tribunal fédéral 8D_7/2013 du 8 janvier 2014 consid. 3.2 ; Minh SON NGUYEN,

Sanctions et licenciements : conditions matérielles et exigences procédurales, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], Les réformes de la fonction publique, 2012, p. 177).

En droit disciplinaire de la fonction publique genevoise, le déplacement disciplinaire ne fait pas partie des sanctions que l'autorité peut infliger aux membres du personnel qui violent leurs devoirs de service (art. 16 LPAC). En revanche, la LPol contient une sanction disciplinaire qui s'y apparente, puisqu'en cas de dégradation au sens de l'art. 36 al.1 let. d LPol pour une durée déterminée, le fonctionnaire de police sera affecté à une nouvelle fonction correspondant à son grade après dégradation. La dégradation pour une durée déterminée représente la sanction la plus grave hormis la révocation (art. 36 al. 1 let. e LPol). Il existe également une forme de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de services, en cas de licenciement pour motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC ; ATA/1264/2017 du 12 septembre 2017).

b. Les conditions pour admettre une sanction déguisée sont strictes. En principe, en l'absence de modification de traitement et en présence d'un poste concernant les sphères de compétences du fonctionnaire, il ne s'agit pas d'une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 consid. 9 et 10 et 11 ; ATA/221/2009 du 5 mai 2009 consid. 4, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2009 du 3 mars 2010), même si la mesure en cause est comprise comme une sanction par l'intéressé (ATA/69/2016 du 26 janvier 2016). La jurisprudence retient que la distinction entre le changement d'affectation et la sanction déguisée s'avère parfois difficile, notamment lorsque celui-là intervient à la suite d'une enquête disciplinaire aboutissant effectivement au prononcé d'une mesure disciplinaire ou lorsque, pour un autre motif, les relations entre les parties étaient déjà tendues, voire conflictuelles, avant le changement d'affectation (arrêts du Tribunal fédéral 8D_4/2009 du 3 mars 2010 consid. 6.6. ; 1P.163/1999 du 13 juillet 1999 consid. 3b).

Il a été jugé que le reclassement d'un fonctionnaire dans une fonction inférieure devait être considéré comme une sanction disciplinaire déguisée, puisque décidé uniquement en raison de la commission d'une infraction aux devoirs de service par cette personne et non pas parce qu'elle se serait révélée inapte à remplir les exigences liées à son poste (ATA du 27 juin 1990, publié in SJ 1991 p. 501). Lorsque le changement d'affectation était motivé par la nécessité de garantir un fonctionnement optimal du service et que les relations entre le fonctionnaire et sa hiérarchie avaient évolué de telle façon qu'il leur était devenu impossible de collaborer, il a été jugé que ce changement d'affectation ne constituait pas une sanction déguisée, même si une sanction disciplinaire avait été prononcée parallèlement (ATA/226/2004 du 16 mars 2004 ; ATA/641/2000 du 24 octobre 2000). Une mutation ne constituait pas une sanction déguisée, lorsque la

nouvelle fonction était mieux adaptée aux aptitudes de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 2P.93/2004 précité consid. 3.2). Il est considéré qu'un transfert peut également constituer un moyen de régler un conflit de personnes au sein d'un service, la personne en prise à une situation conflictuelle pouvant être déplacée dans un autre service de l'administration afin d'apaiser les tensions au sein du service, respectivement de l'en épargner (arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 précité consid. 5.5 ; ATA/1714/2019 du 26 novembre 2019 consid. 5 ; ATA/1054/2018 du 9 octobre 2018 consid. 3 ; ATA/69/2016 précité consid. 3b ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 145 ss, spéc. 159 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 159).

Dans un cas où la réorganisation répondait aux besoins du service, principalement au motif que la fonction en cause n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation préalable, qu'elle se fondait sur une analyse détaillée, que le poste entraînait dans les sphères de compétences du fonctionnaire, la chambre de ceans a retenu que le « transfert » n'était pas une sanction déguisée, même avec une diminution du traitement (ATA/1572/2019 du 29 octobre 2019 consid. 7e).

Il a également été considéré comme étant une mesure organisationnelle et non une sanction déguisée, le déplacement d'un directeur adjoint dans un autre établissement de détention, sans modification de son traitement, de sa fonction et des tâches lui incombant, étant relevé que ses responsabilités en termes de gestion du personnel seraient largement moindres étant détaché dans un établissement de moindre importance. L'autorité avait notamment justifié ce déplacement par le besoin de l'État d'assurer le bon fonctionnement de ses institutions et la protection de la personnalité de ses employés, dès lors qu'il existait des tensions entre l'intéressé et sa hiérarchie (ATA/419/2022 du 26 avril 2022 consid. 7).

- 6) a. En l'occurrence, le recourant exerçait avant son déplacement la fonction de sergent-chef au CPO, en qualité de planificateur au secteur « mobilisations ». Dans son recours, il fait valoir que sa nouvelle fonction à la CECAL ne correspondait pas à ses aptitudes, puisqu'il ne disposait pas de compétences lui permettant d'être immédiatement opérationnel, étant précisé que les activités du CPO n'étaient pas du tout identiques à celles de la CECAL. L'intimé le conteste estimant que sa nouvelle fonction correspondait à sa sphère de compétences de sergent-chef.

Il n'est pas contesté que, lors de la mutation dans sa nouvelle fonction, le recourant n'a subi aucune baisse de traitement et que son grade n'a pas été modifié. Le recourant n'a pas non plus invoqué un changement d'horaires qui aurait, concrètement, affecté ses droits et obligations. S'agissant du cahier des charges, demeuré identique, les parties s'accordent à dire que ceux-ci sont

génériques, en ce sens qu'ils sont les mêmes pour tous les sergents ou sergents-chef au sein de tous les services de police. Il convient donc d'examiner si, concrètement, l'attribution à la CECAL répondait aux aptitudes du recourant.

D'après les écritures des parties, le secteur « mobilisations » du CPO planifie les engagements de la police en termes de personnel et de ressources humaines nécessaires, alors que la CECAL traite de l'organisation et de l'engagement de patrouilles sur le terrain. Il s'agit de deux entités du même service, soit la Direction des opérations. Il ressort certes du dossier que tout employé attribué à la CECAL doit suivre une formation d'une quinzaine de jours. Or, contrairement à ce que prétend le recourant, ce simple fait ne suffit pas à considérer que ce nouveau poste ne correspondrait pas à ses sphères de compétences, étant précisé que tout fonctionnaire peut, au cours de sa carrière, être amené à suivre des cours de formation continue sans changement de poste à la clé. Lors de la comparution personnelle des parties, M. K_____, en sa qualité de représentant de la Commandante de la police, a en particulier relevé que la tâche d'encadrement était la même s'agissant d'un poste de sergent-chef mais que certaines tâches, liées à la fonction d'opérateur d'une centrale d'alarme, nécessitaient une formation spécifique. On comprend ainsi que la formation ne porte que sur une partie limitée des activités d'un sergent-chef affecté à la CECAL.

Il ressort par ailleurs du dossier que le recourant avait le profil recherché et pouvait, au vu de son expérience et de son parcours au sein de la police, s'intégrer rapidement à la CECAL. Il disposait de qualifications spécifiques, en particulier d'une très bonne expérience de terrain au sein de Police-secours, soit une expérience utile au poste d'opérateur à la CECAL. Entendu en audience, M. F_____, Capitaine, a expliqué qu'en sa qualité de sergent-chef, le recourant disposait également d'une expérience de l'entreprise, ainsi que d'une vision tactique que les gendarmes n'avaient pas, de sorte que son arrivée était du « pain bénit » pour la CECAL. Il a ainsi pu mettre cette expérience à profit au sein de la CECAL. Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait que son groupe était dirigé par un autre sergent-chef en « numéro 1 », qui était son supérieur hiérarchique, ne change rien au fait qu'il était l'un des deux sergents-chef que contenait chaque groupe, de sorte qu'il a conservé une charge d'encadrement. M. F_____ a d'ailleurs précisé qu'ils travaillaient « en binôme » et que le recourant dirigeait le groupe en l'absence de son collègue. Eu égard à l'ensemble de ces éléments, on ne saurait retenir que la nouvelle activité exercée par le recourant à la CECAL était fondamentalement différente de celle qu'il exerçait au CPO.

À cela s'ajoute que la mutation du recourant répondait à un besoin du service. Il ressort en particulier du courriel du 15 octobre 2021 de M. E_____ que la CECAL traversait une période critique en matière d'effectifs, la centrale

étant bien en-dessous du seuil minimum. M. K_____ a précisé en audience que le besoin en personnel était particulièrement important s'agissant d'une centrale d'appels d'urgence. Le témoin F_____ a relevé que la carence en personnel de la CECAL était récurrente et déjà présente avant son arrivée en 2018. Plusieurs démarches avaient été mises en place pour y remédier, soit notamment l'affectation temporaire de stagiaires, la prolongation de certaines affectations et l'affectation pour une durée déterminée du personnel provenant du service opérationnel. La Direction des opérations avait également publié deux offres internes et avait sollicité de l'aide auprès des autres chefs de service. Or, n'ayant pas obtenu les deux volontaires pour ces postes et les autres services ayant refusé de céder un collaborateur, la mutation restait la seule solution. Une telle mesure s'imposait tout particulièrement en fin d'année, au vu de l'augmentation de la charge d'activité durant Noël et Nouvel-An et en raison du sommet de l'OMC.

Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait que, dès son arrivée à la CECAL, il ait été affecté durant quinze jours au maintien de l'ordre sur le terrain ne suffit pas à minimiser les besoins de la CECAL, suffisamment étayés. Outre que l'affectation n'a duré qu'une quinzaine de jours – sur une mutation d'environ une année –, M. F_____ a expliqué en audience que celle-ci permettait à la police de bénéficier de ses compétences de membre d'une troupe d'élite. Se référant au courriel de M. E_____ du 15 octobre 2021, le recourant fait valoir qu'il était initialement prévu qu'il soit « engagé sur OMC 21 ». Or, dans la mesure où le sommet de l'OMC a finalement dû être annulé, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir réaffecté le recourant à une autre mission. Enfin, contrairement à ce que soutient ce dernier, la mise au concours de deux postes au sein du CPO en décembre 2021 ne change rien au fait que la CECAL était en carence de personnel depuis des années.

b. Le recourant estime que son déplacement constitue une sanction disciplinaire déguisée prise en réaction au courrier de l'UCPC qu'il avait adressé le 20 septembre 2021 à la commandante de la police en sa qualité de C_____ pour se plaindre de la planification des horaires du personnel de police.

Cet argument ne saurait être suivi. Ainsi qu'il a été exposé supra, la situation financière du recourant n'a pas été péjorée par la mutation, son traitement ayant au contraire été augmenté d'une indemnité pour « responsabilités spéciales » suite à son arrivée à la CECAL. Par ailleurs, comme développé ci-avant, le poste à la CECAL concernait les sphères de compétences du recourant. La chambre de céans relèvera, pour le surplus, que la commandante de la police a effectivement répondu à cette missive en date du 15 novembre 2021. Il ressort d'ailleurs des observations de l'intimé du 18 novembre 2022 que de nombreux courriers de syndicat sont adressés chaque année à la commandante de la police. Il n'apparaît du reste pas que des reproches auraient été formulés à l'encontre du recourant précédemment à sa mutation, ce que l'intéressé ne prétend d'ailleurs

pas, relevant au contraire ses bonnes évaluations au sein du CPO. Il n'est enfin ni allégué ni démontré que des mesures disciplinaires auraient été prononcées ou souhaitées à l'égard du recourant, ni que les relations entre les parties étaient tendues. Le recourant ne peut, en particulier, rien tirer du fait qu'il n'ait pas été réaffecté au CPO alors que deux postes y avaient été mis au concours en décembre 2021 et que, selon le courriel de M. E_____ du 15 octobre 2021, M. F_____ avait reçu la consigne de traiter le retour du recourant en priorité. Il ressort en effet de ce même courriel que la durée de la mutation dépendait de la durée nécessaire pour atteindre un effectif jugé suffisant au sein de la CECAL. On ne saurait ainsi y voir une sanction déguisée. Bien au contraire, l'intimé a démontré à suffisance que le déplacement était nécessaire aux besoins du service et répondait aux aptitudes du fonctionnaire.

- 7) Compte tenu de ce qui précède, l'avis de mutation daté du 11 octobre 2021 ne constitue ainsi pas une décision au sens de la LPA. Par ailleurs, le litige n'étant pas de nature patrimoniale, le recourant ne peut pas se prévaloir, à ce titre, de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) et des garanties qui en découlent. Le recours doit partant être déclaré irrecevable.

Au vu de ce constat, les autres griefs soulevés par le recourant, soit notamment la violation du droit d'être entendu et l'incompétence du signataire, ne seront pas examinés.

- 8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 11 novembre 2021 par Monsieur A_____ contre l'avis de mutation du 11 octobre 2021 ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Daniel Kinzer, avocat du recourant ainsi qu'à département de la sécurité, de la population et de la santé - police.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf, Lauber et McGregor, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :