

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2212/2023-FPUBL

ATA/387/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 mars 2024

dans la cause

A_____

représenté par Me Christian DANDRÈS, avocat

recourant

contre

CONSEIL D'ÉTAT

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ occupe le poste de B_____ au sein de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) de la police genevoise depuis le 1^{er} décembre 2012. Cette fonction était colloquée en classe 16 de l'échelle des traitements de l'État de Genève.
- b.** L'intéressé est notamment titulaire d'un « *diploma of advanced studies* » (ci-après : DAS) en gestion des risques d'entreprise obtenu en 2019.
- c.** Un cahier des charges du poste de A_____, signé notamment par l'intéressé, a été élaboré le 7 mai 2019, sur la base de celui de la fonction de responsable qualité et projet dans le service du centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (ci-après : responsable qualité et projets CFPS), fonction occupée par C_____ depuis 2012 ou antérieurement.

Selon le cahier des charges du 7 mai 2019, le poste poursuit principalement deux objectifs : le management de la qualité ainsi que l'expertise dans les projets, le processus, le contrôle et la gestion des risques.

Dans le cadre du premier objectif, le titulaire définit, organise, met en œuvre et contrôle la politique qualité de la DRH de la police (ci-après : la DRHP), en collaboration avec tous les acteurs de la DRH et des membres de l'état-major de la police. Dans le cadre du second objectif, il est le garant de la qualité des processus et des projets attribués à la DRH. Les principales missions consistent notamment à superviser les analyses des besoins du service, l'élaboration des projets, les moyens à mettre en œuvre, la réalisation des objectifs d'une action et la mise en place de processus pour la conduite stratégique ainsi que le développement des outils prospectifs. À cela s'ajoute l'intervention, en qualité de support auprès des chefs de secteurs et de service, des états-majors et des directeurs de la police, dans l'élaboration, l'évaluation, l'analyse et l'amélioration des dispositifs internes et des outils pour leur fonctionnement.

Les activités principales du poste consistent notamment à concevoir, développer, implémenter et gérer un système de management de qualité, assurer la conception, la formalisation et la mise en visibilité des processus et procédures pour standardiser les résultats, à élaborer, accompagner et piloter des projets stratégiques et transverses, en lien avec la stratégie et la conduite des projets de développement des RH, à établir, documenter et tenir à jour des procédures permettant l'analyse, la détection et la suppression de risques de dysfonctionnement, à collaborer activement dans les différents projets RH, à analyser, mettre en place des actions correctrices, suivre et résoudre les recommandations émises par la Cour des comptes, à participer à (ou organiser et piloter) divers groupes de travail. En outre, le titulaire conseille et soutient la hiérarchie dans l'élaboration et la mise à jour des organigrammes et autres tableaux de bord de l'institution. Il supervise, conseille et accompagne les collaborateurs et leurs responsables dans la mise en place, la

conduite et le suivi d'actions. Il est l'interlocuteur privilégié des clients « internes » et « externes » dans son domaine de compétence.

En l'absence du DRH, le titulaire est compétent pour prendre toutes les décisions liées à sa sphère d'activité et de compétences. Il bénéficie d'une autonomie complète dans les prises de décisions en lien avec le système « management de la qualité » et en lien avec les projets confiés par le DRH ou un membre de l'état-major.

La formation exigée pour le poste est un niveau *bachelor* HES, complété par une formation spécifique en gestion de projet et une expérience « avérée » dans ce domaine.

- B.** a. Le 6 novembre 2020, la responsable des RH de l'ancien département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (ci-après : le département) a adressé à la direction « évaluation et système de rémunération » de l'office du personnel de l'État (ci-après : DESR-OPE) une demande d'évaluation de la fonction de A_____.

Une description du poste, signée notamment par l'intéressé et reprenant le contenu de son cahier des charges, était jointe à la demande. Il était notamment précisé que l'intéressé n'exerçait aucune autorité dans l'application de la loi pour fournir une prestation et n'engageait, dans ce cadre, pas sa responsabilité.

b. Un entretien d'évaluation s'est tenu entre des membres de la DESR-OPE, D_____, directeur de la DRHP (ci-après : le DRHP), et A_____.

c. La DESR-OPE a proposé de colloquer le poste de A_____ avec le profil « KDIAH » (162 points), en classe maximum 17, et de le classer dans la fonction « adjoint administratif ». Elle a dressé une liste non-exhaustive des activités inhérentes au poste.

Les rôles et responsabilités du titulaire consistaient à garantir le management de la qualité des processus, le contrôle des risques, la coordination et centralisation des projets attribués à la DRH. Le prérequis à l'exercice de la fonction était un *bachelor* HES en économie d'entreprise complété par une formation dans les systèmes de contrôle interne et qualité ainsi qu'une expérience professionnelle dans le domaine considéré.

d. Le DRHP et le département ont préavisé négativement la proposition de classification et ont déposé une demande de reconsidération.

Selon le DRHP, les activités relatives à l'*implémentation* et au développement d'un système « management » avaient été correctement prises en considération. Cependant, le niveau « K » ne correspondait pas à la formation requise. La DESR-OPE avait validé un niveau *bachelor* HES en économie d'entreprise complété par une formation dans les systèmes de gestion des risques et de la qualité. Or, le niveau « K » n'incluait que le niveau *bachelor*. Le niveau « L » paraissait plus approprié car il couvrait la formation requise, dans la mesure où il pouvait être composé du niveau « K », auquel s'ajoutait une formation complémentaire de niveau universitaire, comme un « *certificate of advanced studies* » (CAS) ou un

DAS en gestion des risques et qualité. À cela devaient s'ajouter les trois ans d'expérience minimum dans le poste.

e. À la suite d'un nouvel examen de la demande, la DESR-OPE a confirmé, le 20 avril 2021, sa première proposition d'évaluation, dans la mesure où la formation continue certifiante concernée avait déjà été reconnue dans le cadre du critère de l'expérience professionnelle.

f. Le DRHP a réitéré son préavis négatif.

g. Le département a donné son accord à la proposition de la DESR-OPE du 20 avril 2021, ce dont il a informé A_____, dite proposition valant désormais décision.

- C. a. A_____ a formé opposition auprès de la Commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (ci-après : CREMEF) contre l'évaluation de son poste et a sollicité la collocation de sa fonction en classe 20.

La formation requise pour son poste devait correspondre non pas à un niveau *bachelor* mais à un niveau *master*. L'expérience professionnelle ne pouvait se substituer à une formation préalable théorique.

Il était le seul à exercer sa fonction au sein de la police. Le cahier des charges correspondant avait été établi sur la base de celui de la personne qui occupait la fonction de responsable qualité et projet CFPS. Les principales tâches qui incombaient à celle-ci, pour le seul pôle de formation de la police et des métiers de la sécurité, lui étaient également dévolues, mais pour l'ensemble des services des RH. De plus, des missions plus larges lui étaient confiées. Dès lors, l'importance, la complexité et la responsabilité inhérentes à l'accomplissement de ces tâches étaient supérieures à ce qui incombait à la responsable qualité et projet CFPS, dont la fonction était pourtant colloquée en classe 20. Le métier qu'il exerçait était assimilable à celui d'un responsable de projet.

b. La DRH du département a maintenu sa position. Elle a relevé que le titulaire du poste assurait un rôle de coordination auprès des parties prenantes mais n'était pas le responsable, ni le décisionnaire, des dossiers soumis en gestion administrative. Les responsabilités et missions assurées par l'intéressé et par la responsable qualité et projets CFPS n'étaient pas les mêmes.

c. La DESR-OPE a également confirmé sa position. Elle a notamment précisé que le niveau de formation minimum correspondant à un *bachelor* HES avait été confirmé par le département, la hiérarchie ainsi que par A_____ lors de l'entretien d'évaluation du poste. De plus, l'intitulé de la fonction « responsable de projet » ne correspondait pas aux activités et responsabilités assumées par l'intéressé. En effet, ce dernier participait et collaborait à des dossiers/projets de la DRH et avait notamment un rôle de coordination, de contrôle et de conseil. Les missions et les activités de la fonction d'adjoint administratif étaient au plus proche de celles de son poste. La fonction de la responsable qualité et projets CFPS était un poste unique, déployé dans un contexte spécifique et dans un service différent. Son positionnement n'était pas issu d'une demande d'évaluation.

d. La CREMEF a entendu A_____, des membres de la DESR-OPE et le DRHP.

d.a. A_____ a notamment précisé que son poste avait déjà été évalué au centre de formation et complété en fonction de ses nouvelles charges. « Il n'y [avait] pas de supervision mais plutôt collaboration » avec la personne qui occupait une fonction comparable à la sienne. Il était son référent en cas de questions mais la formation occupait moins de temps dans son poste. Dans le suivi des recommandations, il donnait son expertise, puis passait la recommandation au contrôle interne. Il avait une position de survol. De plus, en l'absence du directeur, il avait « carte blanche » pour résoudre les éventuels problèmes. Dès que son directeur lui confiait un travail d'analyse, il ne prenait pas seulement des décisions en son absence mais touchait (*sic*) également le domaine des projets.

d.b. Les membres de la DESR-OPE ont indiqué avoir évalué, en 2012, le poste de responsable qualité et projets CFPS en classe 18 (profil « LDIAH »). Par la suite, c'était le département qui l'avait placé en classe 20. Au sein de l'office de la détention, un poste correspondant à l'activité de la responsable qualité et projets CFPS en 2012 était colloqué en classe 18.

Les cahiers des charges du poste de la responsable qualité et projets CFPS et de celui de A_____ étaient quasiment identiques (« copier/coller »), mais les activités n'étaient pas les mêmes. La formation de chacun des intéressés différait également. Le poste de responsable qualité et projets CFPS avait le prérequis d'un *bachelor* universitaire en sciences de l'éducation.

A_____ était subordonné au DRHP et avait un rôle d'adjoint. Il mettait en place des outils et jouait un rôle majeur, dans le cadre de l'élaboration des projets, dans la coordination entre les différents chefs de service. Il n'était pas possible de comparer le poste de A_____ avec celui de la responsable qualité et projets CFPS, puisque ces deux postes étaient uniques. Pour l'évaluation du poste de A_____, la formation complémentaire était déjà valorisée dans l'expérience, si bien qu'un CAS avait été jugé suffisant.

d.c. Le DRHP a précisé qu'en cas de modification des processus, A_____ était chargé d'identifier le terrain. Si ce dernier devait être remplacé, le niveau de formation requis pour le poste serait élevé. Il ne comparait jamais les postes de l'intéressé et de C_____. Il responsabilisait l'ensemble de ses collaborateurs, et pas uniquement A_____, lequel pouvait prendre des décisions en sa présence.

e. Le DRHP a confirmé au département des finances que l'office cantonal de la détention avait créé en son sein une fonction, « en lien avec la qualité », inspirée du cahier des charges de C_____.

f. La CREMEF a proposé au Conseil d'État de confirmer l'évaluation effectuée par la DESR-OPE.

Les formations en matière de gestion de projet qui pouvaient correspondre à celle exigée dans la description du poste et le cahier des charges duraient moins d'une année, si bien que c'était à juste titre que la DESR-OPE n'avait pas pris en compte

la formation complémentaire au titre de la formation professionnelle, mais au titre de l'expérience.

Les fonctions de A_____ et de C_____, qualifiées d'uniques, n'étaient pas comparables. Au vu des informations données par le DRH et de la description du poste, A_____ n'assumait pas la fonction d'un chef de projet, mais celle d'un adjoint administratif. En outre, il était subordonné au DRHP et ne disposait pas de responsabilité d'encadrement. Sa mission était de suivre et coordonner de manière transversale les activités de la DRHP.

g. Le Conseil d'État a informé A_____ de ce que la CREMEF avait décidé de confirmer l'évaluation effectuée par la DESR-OPE.

h. A_____ a transmis à plusieurs reprises des observations et pièces complémentaires, notamment des échanges de courriels d'ordre professionnel entre lui et C_____. Il a notamment requis une seconde audition du DRHP pour le confronter à l'appréciation de la DESR-OPE.

Le cœur de son activité avait pour champ d'intervention toute la police et non pas le seul centre de formation, à la différence de l'activité de la responsable qualité et projets CFPS. Le cœur de l'activité des deux fonctions était identique. L'activité différait de manière marginale pour les activités spécifiques orientées pour sa fonction sur le contrôle interne, la gestion du risque, la gestion de projets et des processus, orientée sur la formation pédagogique pour la responsable qualité et projets CFPS. Son cahier des charges contenait une liste d'activités exigeantes.

i. Dans un courrier adressé à la cheffe du département des finances et des RH, le conseiller d'État en charge du département a indiqué que la responsable qualité et projets CFPS possédait deux pôles d'expertise (responsable de la qualité de la formation et responsable pédagogique). Le pôle pédagogique permettait au CFPS d'être certifié selon la norme qualité eduQua. Toute une partie de l'activité de la titulaire était de mettre en place la norme, de s'assurer de son respect, de mettre en place des actions correctrices et d'implémenter un système de management de la qualité. L'activité du centre de formation dépassait le simple cadre de la police avec son développement sur les métiers de la sécurité. Le CFPS hébergeait notamment la formation initiale des agents de la police municipale, collaborait avec l'office cantonal de la détention, fournissait des prestations à des partenaires et tenait à se positionner comme pôle d'expertise en matière de formation dans les filières de la sécurité. Ces missions et activités étaient différentes et plus importantes en termes de responsabilités que celles de A_____. Ce dernier ne détenait pas les mêmes attributions dans le cadre de son cahier des charges.

j. Après une nouvelle analyse du dossier, la CREMEF a maintenu sa position.

Contrairement à A_____, C_____ assumait un rôle important d'expertise pédagogique pour l'élaboration des dispositifs de formation dans les domaines des formations initiales et continues ainsi que celles des cadres pour les divers publics cibles de la police et des métiers de la sécurité. Parmi ses activités spécifiques, elle

accompagnait et encadrait des apprentis, stagiaires et « matu pro » universitaires. Ces quelques éléments attestaient du pan important des responsabilités pédagogiques assumées par l'intéressée, lesquelles ne faisaient pas partie du cahier des charges d'A_____.

Les pièces complémentaires fournies par l'intéressé ne contenaient aucun élément susceptible de modifier sa position. En particulier, les échanges de courriels entre lui et C_____ portaient sur la mise à jour de fiches et de procédures utilisées au sein des services ainsi que sur le suivi des risques. Ces activités s'inscrivaient dans le cadre d'une activité de soutien et de coordination ainsi que de mise à jour et d'élaboration de documents destinés au bon fonctionnement de la DRHP. Elles étaient caractéristiques de la fonction d'adjoint administratif.

k. Par décision du 31 mai 2023, le Conseil d'État a rejeté l'opposition, confirmant en tous points la position de la CREMEF.

D. a. Par acte remis à la poste le 3 juillet 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce que la fonction qu'il occupe soit colloquée en classe 20. Préalablement, il a requis l'apport de l'intégralité de la procédure ainsi que son audition et celles de D_____ et C_____.

Son droit d'être entendu avait été violé, à défaut d'instruction complète du dossier. De plus, la CREMEF avait refusé à tort d'entendre C_____ et de réentendre D_____.

Le critère de la formation avait mal été évalué, et son poste n'équivalait pas à celui d'un adjoint administratif. En outre, la décision querellée consacrait une inégalité de traitement, puisque sa fonction avait été traitée différemment de celle de la responsable qualité et projets CFPS.

b. Le Conseil d'État, soit pour lui l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet, et s'est opposé aux mesures d'instruction sollicitées. Il a repris et complété son argumentation précédente.

Les griefs de A_____ n'apportaient aucun argument nouveau, si bien que le recours était irrecevable.

c. Dans sa réplique, A_____ a relevé que tout le dossier semblait reposer sur deux phrases : la sienne (« survole ») et celle du DRHP (« je ne compare jamais les fonctions »). La cause ne pouvait être tranchée sans que ces deux déclarations soient éclaircies. Lorsqu'il avait déclaré qu'il n'avait qu'une position du survol, il parlait des tâches d'accompagnement qui n'étaient qu'une partie de son travail. Il donnait son avis et ses conseils d'expert ; il ne lui incombait toutefois pas de résoudre directement les problèmes, sauf si sa direction lui attribuait cette mission.

d. Le Conseil d'État a précisé que le DRH du département disposait d'une experte en évaluation des fonctions et que tout le processus d'évaluation avait été revu par la CREMEF.

e. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

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).

1.1 L'intimé conclut à l'irrecevabilité du recours, à défaut selon lui de motivation nouvelle et suffisante.

1.2 L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). Il contient également l'exposé des motifs, ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA).

L'exigence de la motivation au sens de l'art. 65 al. 2 LPA a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre. Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse. L'exigence de la motivation est considérée comme remplie lorsque les motifs du recours, sans énoncer les conclusions formelles, permettent de comprendre aisément ce que le recourant désire (ATA/172/2024 du 6 février 2024 consid. 1.1 et l'arrêt cité ; ATA/1204/2023 du 7 novembre 2023 consid. 1.2 et les arrêts cités).

Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de juger qu'un arrêt de la chambre administrative déclarant un recours irrecevable au motif que les griefs avancés par le recourant n'étaient pas concrets, examen qui relevait du fond, et non de la recevabilité, violait le droit fédéral, non sans rappeler le caractère peu formaliste de l'exigence de motivation découlant de l'art. 65 al. 2 LPA (arrêt du Tribunal fédéral 1C_477/2012 du 27 mars 2013 consid. 2.2 = SJ 2014 I 22 ; ATA/720/2018 du 10 juillet 2018 consid. 4b ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n. 810 *ad* art. 65 LPA).

1.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que les conclusions du recourant sont formulées de manière claire et précise. Les exigences de l'art. 65 al. 1 LPA sont donc remplies. Il n'est pas non plus contesté que le recours contient un exposé suffisamment détaillé des motifs et que les griefs sont formulés de manière compréhensible. Les exigences de l'art. 65 al. 2 LPA sont donc également remplies. Contrairement à ce

que semble soutenir l'intimé, cette disposition ne pose pas d'autres exigences de motivation. Il est par conséquent sans importance et sans conséquence que le recours ne contienne aucune argumentation nouvelle par rapport à celle présentée devant les autorités précédentes, pour autant d'ailleurs que tel soit le cas, question qui pourra souffrir de demeurer indécise.

Le recours est ainsi recevable, si bien qu'il convient d'entrer en matière sur le fond.

2. Le recourant sollicite au préalable l'apport de l'intégralité de la procédure, ainsi que son audition et celles de C_____ et D_____. L'audition de ce dernier était nécessaire pour l'interroger sur les distinctions entre les tâches de la responsable qualité et projets CFPS, celles d'un adjoint administratif et les siennes, et le confronter à l'avis de la DESR-OPE.

En outre, dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner avant les griefs au fond, le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, dans la mesure où la CREMEF et l'intimé auraient refusé d'entendre C_____ et de réentendre D_____, et n'auraient pas procédé à un examen complet du dossier.

Dans la mesure où les requêtes du recourant et son grief sont étroitement liés, ces points seront examinés simultanément.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 3.2 ; 132 II 485 consid. 3.2 et les références citées). Il comprend notamment le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En droit genevois, la procédure administrative est en principe écrite ; toutefois, si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). S'il y a lieu, elle peut notamment inviter les parties à la renseigner, notamment en produisant les pièces en leur possession ou à se prononcer sur les faits constatés ou allégués et leur fixer un délai à cet effet (art. 20 al. 2 let. a

et 24 al. 1 LPA), et entendre les parties (art. 20 al. 2 let. b et 23 LPA) ou des témoins (art. 20 al. 2 let. c et 28 LPA).

2.3 La chambre administrative a déjà eu l'occasion de préciser que le processus d'évaluation et de classification d'une fonction comporte un volet interne entrant dans les prérogatives de l'employeur et impliquant un large pouvoir d'appréciation de ce dernier. Ainsi, seules les pièces susceptibles d'affecter la situation juridique du membre du personnel doivent lui être accessibles (ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021 consid. 6c).

2.4 Selon l'art. 9 du règlement instituant une commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions du 7 avril 1982 (RComEF - B 5 15.04), dans le cadre d'une procédure d'opposition aux décisions relatives à l'évaluation des fonctions, l'établissement des faits a lieu en principe oralement ; la commission peut toutefois ordonner une procédure écrite (al. 1). L'intéressé doit être auditionné et peut se faire assister par un tiers (al. 2). La commission doit entendre également le département ou l'établissement concerné et le service d'évaluation des fonctions (al. 3). La commission peut procéder à l'audition de toute autre personne susceptible de lui fournir des informations complémentaires, en particulier un membre de la direction générale de l'OPE (al. 4).

2.5 En l'espèce, par appréciation anticipée des preuves déjà produites, il ne sera pas donné suite aux actes d'instruction sollicités, pour les motifs qui suivent.

En ce qui concerne les demandes d'audition, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer devant l'intimé, oralement et par écrit, ainsi que devant la chambre de céans (par écrit) et a produit toutes pièces utiles. Il a d'ailleurs apporté dans sa réplique des éléments supplémentaires sur ceux qu'il jugeait nécessaires d'expliquer oralement. Son audition n'apparaît donc pas nécessaire, pas plus que celle de C_____, les informations utiles à la résolution du litige sur le poste de celle-ci ressortant déjà du dossier. L'audition de D_____ n'apparaît pas non plus nécessaire au vu des éléments figurant déjà au dossier mais également dans la mesure où les parties ont apporté suffisamment d'informations relatives aux points sur lesquels le recourant souhaiterait en particulier qu'il soit entendu, à savoir les distinctions entre les tâches de la responsable qualité et projets CFPS, celles d'un adjoint administratif et celles du recourant. Par surabondance, l'interroger à ce sujet semble voué à l'échec puisqu'il a déclaré devant la CREMEF qu'il ne comparait jamais les fonctions du recourant et celle de la responsable qualité et projets CFPS.

Pour ce qui est de la production de pièces, l'intimé a transmis un chargé volumineux de 43 pièces, qui permet à la chambre de céans de statuer sur le litige en toute connaissance de cause. En outre et surtout, le recourant ne requiert la production d'aucun (autre) document en particulier ni n'en désigne aucun, se limitant à solliciter par principe « l'apport de l'intégralité de la procédure », ce qui est insuffisant pour conduire la chambre de céans à accéder à sa requête. Le recourant ne prétend au demeurant pas qu'il n'aurait pas eu accès à des pièces pertinentes du dossier,

susceptibles d'affecter sa situation juridique, sur lesquelles l'intimé aurait fondé sa décision.

2.6 Aucune violation du droit d'être entendu du recourant n'est à constater. En effet, comme exposé *supra*, l'intéressé a eu l'occasion de s'exprimer devant l'intimé, oralement et par écrit, et a produit toutes pièces utiles, lesquelles ont été prises en compte.

Ensuite, ni l'art. 29 al. 2 Cst. ni l'art. 9 RComEF n'obligeaient l'intimé à entendre C_____. Les informations utiles sur le poste que celle-ci occupe ont d'ailleurs été transmises par écrit par le conseiller d'État et par des membres de la DESR-OPE lors de leur audition devant la CREMEF, et ont été prises en compte dans le cadre de la procédure. Le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet, ce qu'il ne conteste pas. Quant à D_____, il a été entendu par la CREMEF, et rien n'obligeait par la suite celle-ci à le confronter aux déclarations des représentantes de la DESR-OPE, ce d'autant plus que la commission, composée de spécialistes (ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 6c), était à même de se forger sa propre conviction sur la base des nombreux renseignements reçus.

Enfin, la procédure d'évaluation de la fonction telle qu'exposée *infra* a été pleinement respectée. En outre, de nombreux échanges d'écritures ont eu lieu, des actes d'instruction ont été menés, en particulier des auditions et des demandes de renseignements, et la CREMEF a examiné à plusieurs reprises la demande d'évaluation. On ne saurait ainsi considérer que celle-ci ou l'intimé auraient procédé à un examen lacunaire du dossier ou que des faits pertinents n'auraient pas été établis.

Le grief devra donc être écarté.

3. L'objet du litige consiste à déterminer si c'est de manière conforme au droit que l'intimé a colloqué le poste du recourant avec le profil « KDIAH » (162 points), en classe maximum 17, et l'a classifié dans la fonction « adjoint administratif ».
4. Le recourant soutient que le critère de la formation a été évalué de façon incorrecte puisque sa fonction nécessiterait un *master*. Il n'était pas possible de substituer les critères de formation et d'expérience professionnelle. En outre, le maintien de la collocation en classe 17 pérennisait une situation de *dumping*.

4.1 Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). La chambre administrative n'a toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

4.2 Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la

proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées).

4.3 La rémunération des membres du personnel de l'État de Genève est régie par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et le règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

À teneur de l'art. 4 LTrait, le Conseil d'État établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements (al. 1). Dans ce classement, il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération notamment l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction (al. 2).

4.4 Selon l'art. 5 LTrait, l'autorité ou l'organe de nomination, soit le Conseil d'État en l'espèce (art. 6 LTrait), fixe la rémunération des membres du personnel dans un acte d'engagement ou de nomination, en application de l'échelle des traitements, du tableau de classement des fonctions et des principes posés à l'art. 11 LTrait relatif au traitement initial.

La classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'État, est à disposition à l'office du personnel de l'État (art. 2 RTrait).

4.5 Une commission de réexamen, soit la CREMEF, est instituée. Elle permet aux membres du personnel de l'État notamment de demander le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions (rangement, cotation, classification ; art. 1 al. 1 RComEF). Elle est composée de six membres désignés parmi les secrétaires généraux, les responsables des ressources humaines ou les hauts fonctionnaires en activité ou à la retraite (art. 2 al. 2 RComEF).

Sont susceptibles d'opposition toutes les décisions relatives à l'évaluation des fonctions mentionnées à l'art. 1, à l'exclusion des décisions prises lors de l'engagement (art. 4 RComEF). Peuvent notamment faire opposition les membres du personnel de l'État intéressés à titre individuel ou collectif pour la fonction qui les concerne ainsi que le département (art. 5 RComEF). Après avoir vérifié la procédure et l'objectivité de l'analyse effectuée par l'office du personnel, la commission se prononce sur la décision contestée en formulant une proposition au Conseil d'État (art. 11 al. 1 RComEF). Le Conseil d'État statue en dernier ressort et communique sa décision à l'intéressé (art. 11 al. 4 RComEF).

4.6 Le Mémento des instructions de OPE (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1206/2023 du 7 novembre 2023 consid. 6.3 et les arrêts cités).

Selon le point 1 de la fiche MIOPE n° 02.01.01, intitulée « Évaluation ou révision de classification de fonction », du 1^{er} février 2000, mise à jour le 15 juillet 2013 (disponible sur <https://www.ge.ch/document/020101-evaluation-revision-classification-fonction>, page consultée le 6 mars 2024), une demande d'évaluation est initiée par les directions de services de l'établissement en référence aux missions et prestations définies par l'établissement lors de la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction (let. a), lors de la mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions (let. b), lors de l'évolution significative d'une famille professionnelle ou d'un cursus de formation (let. c) et lors de modifications significatives d'un poste (let. d).

Une évaluation de poste ou de fonction peut notamment être demandée par le titulaire d'un poste (point 2 let. a fiche MIOPE n° 02.01.01). Lorsqu'elle concerne un poste isolé, la demande d'évaluation de fonction est soumise à la DESR-OPE par le service des RH du département de tutelle (point 4 fiche MIOPE n° 02.01.01).

Après examen du dossier, la DESR-OPE émet une proposition. Celle-ci est transmise au département. Lorsque le département est d'accord avec la proposition de l'OPE, celle-ci devient une décision de l'OPE et peut faire l'objet d'une opposition auprès de la CREMEF (points 6 et 7 fiche MIOPE n° 02.01.01 ; ATA/171/2023 du 28 février 2023 consid. 7d et les arrêts cités).

4.7 À teneur du document intitulé « Méthode d'évaluation des fonctions » (<https://www.ge.ch/document/methode-evaluation-fonctions-etat-geneve>, page consultée le 6 mars 2024), élaboré par l'OPE, chaque fonction est évaluée selon une grille de contrôle et une table de pondération. Le système de la cotation des fonctions est basé sur une grille de cotations et un tableau des fonctions classées par critère et niveau. La grille de cotations comprend trois facteurs, soit les aptitudes, les efforts et la responsabilité, subdivisés en critères. Le facteur des aptitudes est subdivisé en critères de la formation professionnelle et de l'expérience professionnelle, tandis que le facteur des efforts comprend les efforts intellectuels et les efforts physiques. Chaque critère est lui-même subdivisé en niveaux désignés par des lettres et définis en fonction de notions générales se trouvant dans tous les secteurs professionnels. La table de pondération attribue un nombre de points déterminés pour chaque niveau. Le total des points obtenus permet de situer la fonction dans l'échelle des traitements (classe maximum de la fonction ; p. 4 s.)

4.7.1 Dans le cadre de l'analyse du facteur des aptitudes (ch. 1), sont mesurées les aptitudes professionnelles minimales exigibles pour un poste de travail, aptitudes que l'on obtient normalement par la formation professionnelle et l'expérience. Si les aptitudes d'un titulaire dépassent celles exigées pour le poste, la cotation de ce dernier ne devra pas en être influencée. S'agissant en particulier du critère de l'expérience, on tient compte de l'expérience qu'il est nécessaire d'acquérir à un poste de travail après avoir suivi la formation professionnelle. L'expérience est fonction de sa durée et de son ampleur. La valeur cotée en points dépendra donc aussi du niveau des connaissances professionnelles exigé. Dans des conditions similaires, un titulaire d'un niveau de formation plus élevé nécessitera généralement une durée d'expérience inférieure par rapport à un autre titulaire d'un niveau de formation inférieure. Pour déterminer la durée de l'expérience à prendre en compte, on peut partir de la définition suivante : c'est le temps nécessaire à un titulaire, venant d'obtenir le niveau de formation requis, pour acquérir l'expérience professionnelle nécessaire et les connaissances complémentaires des rouages de l'administration permettant d'occuper le poste avec une efficacité optimale (*ibid.*, pp. 5 et 7).

4.7.2 Selon l'échelle de cotation du critère de la formation professionnelle, le niveau de formation « K », qui confère 43 points, correspond à un « niveau quatre ans d'école secondaire ou technique supérieure ou maîtrise + formation complémentaire spécifique de deux ans (par ex. diplôme péd. primaire) ». Le niveau de formation « L », qui confère 50 points, correspond au « niveau universitaire (six à huit semestres), ou au niveau « K » + formation complémentaire de niveau universitaire » (*ibid.*, pp. 6 et 18).

Selon l'échelle de cotation du critère de l'expérience professionnelle, le niveau d'expérience « D », qui confère 11, 13, 15 ou 17 points, correspond à une expérience de trois à cinq ans (*ibid.*, pp. 7 et 18).

4.8 L'évaluation de fonctions contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société ou par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; 125 II 385 consid. 5b). Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité, et il ne lui appartient pas de procéder à un nouvel examen complet de l'évaluation de la fonction occupée par les recourants (ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 6c). Il doit ainsi en principe uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/951/2023 du 5 septembre 2023 consid. 5.4 et les références citées).

4.9 L'appréciation dépend, d'une part, de questions de fait, comme des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la

formation ou des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée. Elle dépend, d'autre part, de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté : l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale (ATF 125 II 385 consid. 5b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4 ; 8C_199/2010 du 23 mars 2011 consid. 6.3). En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenable (arrêts du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.3 ; 8C_766/2013 du 17 octobre 2014 consid. 4.2).

4.10 Dans un arrêt récent de 2023, concernant l'évaluation de la fonction de maître et maîtresse spécialiste en éducation physique, la chambre de céans a relevé que la formation complémentaire en cours d'emploi dont il était question avait bien été prise en considération dans le cadre de la cotation globale de la fonction, puisque, dans le cadre de la cotation de l'expérience professionnelle, le niveau était passé de la lettre B à la lettre C (ATA/951/2023 précité consid. 5.9).

4.11 De jurisprudence constante, le titulaire du poste ne peut pas, dans le cadre de la procédure de collocation du poste, se plaindre que l'examen de sa fonction ne prend pas en compte des éléments qui ne ressortent pas de son cahier des charges. La classification de sa fonction ne peut être examinée qu'au regard des éléments retenus dans son cahier des charges. Si ce document n'énumère pas correctement les tâches du titulaire du poste, il revient à ce dernier de le contester (ATA/1021/2022 du 11 octobre 2022 consid. 4g, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C 669/2022 du 30 août 2023, et les arrêts cités).

4.12 En l'espèce, la décision querellée retient que le poste du recourant nécessite un *bachelor* HES en économie d'entreprise complété par une formation dans les systèmes de contrôle interne et qualité, ce qui a conduit à l'attribution du niveau de formation « K » (43 points) pour le critère de la formation.

Dans la mesure où la formation exigée pour le poste, telle que retenue par l'intimé et la CREMEF, ressort du cahier des charges du recourant établi en mai 2019, que ce dernier a signé, l'intéressé ne peut pas se plaindre du fait que l'évaluation de sa fonction n'avait pas abouti au constat qu'un *master* était nécessaire. Il lui appartenait en effet, lors de l'élaboration de son cahier des charges, de contester, le cas échéant, le niveau de formation requis retenu, ce qu'il ne prétend pas, ni *a fortiori* ne démontre, avoir fait. Son grief apparaît donc tardif et n'a pas à être analysé dans le cadre du présent litige.

Au demeurant, le recourant ne parvient pas à démontrer que le poste nécessiterait d'être en possession d'un *master*. Sa position est d'ailleurs contredite par la CREMEF, autorité composée de spécialistes, et n'a pas, contrairement à ce qu'il soutient, été confirmée par le DRHP. En effet, si ce dernier a certes exposé qu'en cas de départ du recourant, le niveau de formation requis serait « élevé », il n'a en

revanche pas prétendu qu'un *master* était exigé. Par ailleurs, les critiques du recourant – selon lesquelles le maintien de la collocation en classe 17 pérenniserait une situation de *dumping* – sont d'ordre politique, ne sont que de simples suppositions et n'ont ainsi aucune incidence sur l'issue du litige, si bien que la chambre de céans n'entrera pas en matière sur ce point.

Se pose néanmoins la question de savoir si la formation requise retenue a été correctement évaluée au regard du critère des aptitudes.

Les parties ne contestent pas qu'un *bachelor* HES correspond au niveau de formation « K ». Néanmoins, un tel diplôme nécessite davantage d'années d'études (trois ans) que ce qui est requis pour la formation complémentaire spécifique (deux ans) associée au niveau « K ». Toutefois, il n'est pas non plus équivalent à un niveau universitaire et ne correspond ainsi pas au niveau « L ». Certes, ce dernier niveau peut également correspondre à un niveau « K » complété par une formation complémentaire de niveau universitaire. Or, selon le cahier des charges du poste de l'intéressé, le niveau *bachelor* HES doit être complété par une formation complète en gestion de projet, et non pas par une formation universitaire.

Dès lors, ni le niveau « K » ni le niveau « L » ne correspondent exactement aux critères de formation requis pour le poste. Ceux-ci se trouvent à cheval entre ces deux niveaux, ce qui laisse un pouvoir d'appréciation à l'autorité, dont elle doit faire usage dans le respect des principes constitutionnels. La CREMEF, suivie par l'intimé, a expliqué que la formation continue certifiante concernée, soit une formation complète en gestion de projet, avait déjà été reconnue dans le cadre du critère de l'expérience professionnelle. Ce procédé est admissible, comme l'a déjà jugé la chambre de céans dans l'ATA/951/2023 précité. Cela se justifie d'autant plus que les critères de la formation et de l'expérience professionnelle interagissent et relèvent du même facteur, celui des aptitudes. En outre, une formation complémentaire peut être réalisée en cours d'emploi, soit après la formation initiale exigée, et ainsi avoir une incidence globale sur les aptitudes professionnelles du titulaire du poste.

L'admissibilité de ce procédé ne signifie toutefois pas encore que la formation continue a été correctement prise en compte, dans sa quotité, dans le cadre du critère de l'expérience professionnelle. Il convient de le vérifier.

Pour ce dernier critère, le niveau « D », correspondant à une expérience de trois à cinq ans, a été attribué au poste du recourant. Aucune des parties n'a toutefois donné d'informations sur la durée de l'expérience professionnelle requise, le cahier des charges se contentant de mentionner une expérience « avérée ». Le DRHP a exposé, sans être contredit, qu'elle devait être de trois ans minimum. En l'absence d'éléments contraires, la chambre de céans ne s'écartera donc pas de cette appréciation.

Le poste a obtenu 162 points ; 43 ont été attribués pour la formation (niveau « K »), 49 pour les efforts intellectuels (niveau « I »), cinq pour les efforts physiques (niveau « A ») et 50 pour la responsabilité (niveau « H »). Quinze points (162 – [43 + 49 + 5 + 50]) ont donc été attribués au critère de l'expérience professionnelle. Il ressort de la table de pondération figurant en page 18 de la « Méthode d'évaluation des fonctions » que le niveau « D », dans le cadre du critère de l'expérience professionnelle, peut conférer 11, 13, 15 ou 17 points. La formation complémentaire en gestion de projet proposée par la Fondation pour la formation des adultes (IFAGE), qui peut correspondre à celle exigée par la description du poste, dure environ dix mois (<https://www.ifage.ch/wrpdf?pdf=/formation/management-administration/management/gestion-de-projet/>, page consultée le 6 mars 2024), portant ainsi, par hypothèse et dans la logique de la méthode d'évaluation suivie par l'intimé, l'expérience requise à quatre ans minimum. Dès lors, et dans la mesure où la durée de trois ans d'expérience professionnelle requise pour le poste se situe à la limite inférieure du niveau « D » et où le nombre de quinze points se trouve en revanche dans la limite supérieure du nombre de points attribuables à ce niveau, il apparaît que la formation complémentaire en question a été suffisamment prise en compte dans le cadre du critère de l'expérience professionnelle, puisqu'elle a eu très vraisemblablement pour effet d'octroyer à ce critère davantage de points que si seule une expérience de trois ans avait été considérée (11 ou 13 points). Par conséquent, en reconnaissant de la sorte ladite formation dans le critère de l'expérience professionnelle, procédant par-là à une forme de « compensation », l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, dès lors que la formation complémentaire a été prise en considération dans le cadre de la cotation globale de la fonction.

Le grief devra donc être écarté.

5. Le recourant estime que son poste n'équivaut pas à celui d'un adjoint administratif, notamment pour ce qui a trait à la question des responsabilités requises pour cette fonction. Il se plaint ainsi implicitement d'une notation erronée du critère de la responsabilité pour son poste. Il soutient également que son cahier des charges contient un catalogue de missions et de responsabilités qui relèvent de la gestion de projet, et donc de l'activité de chef de projets.

5.1 À teneur du document intitulé « Méthode d'évaluation des fonctions », le critère de la responsabilité mesure essentiellement la responsabilité par la qualité du travail exécuté, son impact à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration, ainsi que la responsabilité de conduite et d'encadrement du personnel. La responsabilité peut être notamment engagée par la mise en œuvre ou la surveillance d'installations techniques, d'équipement ou de matériel, l'entretien d'installation, d'équipement ou d'outils, le respect de normes ou de détails, la conformité qualitative de l'exécution de travaux, le maintien de contacts à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration, l'exécution correcte des tâches confiées, à l'intérieur des limites des compétences accordées, la présentation de caractère confidentiel de certaines

informations ainsi que l'emploi, la conduite, la surveillance et l'encadrement du personnel (p. 13).

Les différentes formes de responsabilités sont difficiles à délimiter de manière précise. Il faut dès lors partir de l'idée que les résultats d'une activité sont obtenus globalement par plusieurs critères de responsabilité, et qu'il serait arbitraire et artificiel de vouloir mesurer ceux-ci indépendamment les uns des autres. Lors de la cotation, on tiendra compte des définitions des niveaux du critère en question. Ces définitions sont cumulatives, dans le sens qu'un niveau englobe toujours les spécifications des niveaux inférieurs (*ibid.*, p. 13).

Selon l'échelle de cotation du critère de la responsabilité, la lettre « H », qui confère 50 points, correspond à la définition suivante : « direction de plusieurs secteurs qualifiés importants avec une forte influence sur le déroulement et les résultats des travaux, et/ou la collaboration de différents secteurs de même niveau. [...] Il faut entretenir des contacts internes et externes réguliers exigeant beaucoup d'intuition et de jugement, et amenant d'autres personnes ou institutions à collaborer. Ou : activité autonome qualifiée avec incidence sur plusieurs secteurs » (*ibid.*, p. 16).

La lettre « I », qui confère 59 points, correspond à la définition suivante : « direction d'un secteur qualifié important avec une forte influence sur les résultats de plusieurs secteurs voisins, nécessitant des informations provenant d'autres branches. Il est nécessaire régulièrement de rechercher et de décider des possibilités de solutions aux problèmes avec des collaborateurs de même niveau ou d'un niveau supérieur. Ou : activité autonome qualifiée avec une forte influence sur plusieurs secteurs voisins » (*ibid.*, p. 16).

5.2 Selon la fiche de « définition de fonction-type » relative à la fonction d'adjoint administratif (https://www.ge.ch/media/annexes/2021-11/5.10.020-Adjoint_administratif-adjointe_administrative.pdf, page consultée le 6 mars 2024), le but de cette fonction est d'assister, de manière autonome, la direction générale ou stratégique d'une entité dans ses activités opérationnelles. La fonction implique notamment d'assurer la responsabilité de la gestion opérationnelle des activités administratives de l'entité, de suivre l'avancement des objectifs et projets de l'entité, d'organiser et superviser la récolte de données et autres informations, d'élaborer et tenir à jour les tableaux de bord nécessaires au bon fonctionnement de l'entité ainsi que d'analyser les indicateurs de pilotage, les exploiter statistiquement et mettre en évidence les points clés. Il s'agit également de participer à l'élaboration du budget et assurer le suivi du contrôle budgétaire, d'étudier, analyser des dossiers et en rédiger des rapports de synthèse, d'élaborer et mettre en œuvre des procédures et des directives dans son domaine de compétences, de représenter la direction dans des séances ou des groupes de travail, de conduire des entretiens et/ou des séances en toute autonomie et d'assurer des responsabilités déléguées par la direction et d'assurer toute autre activité confiée par la hiérarchie.

La fonction est colloquée en classe 17, avec un nombre de points de 157 et un profil « KCIAH » (niveau « H » pour la responsabilité).

5.3 Selon la fiche de « définition de fonction-type » relative à la fonction de chef de projets-1 (<https://www.ge.ch/media/annexes/2023-03/2.02.026%20-%20Chef-fe%20de%20projets%201.pdf>, page consultée le 6 mars 2024), le but de cette fonction est de piloter des projets ou sous-projets de moyenne envergure, gérer une équipe pluridisciplinaire, et assurer la fourniture des prestations aux coûts, dans la qualité et dans les délais définis. La fonction implique notamment de gérer des projets, de petite ou moyenne envergure, inférieurs à CHF 1'000'000.-, n'ayant d'impact que sur une seule entité, d'analyser et concrétiser le projet conformément aux principes en vigueur à l'État, d'adapter et définir le mandat du projet (planning, sous-projets, contrats notamment), de planifier les ressources humaines, fixer les responsabilités et les responsabilités ainsi que de gérer une équipe. Il s'agit également de gérer les conséquences de demandes de changement et élaborer des solutions avec le mandant, de surveiller l'avancement des projets (collaborateurs, sous-traitants), les coûts et les délais, et de promouvoir le projet *via* des plans de communication et entretenir les relations avec les parties prenantes, d'établir le rapport d'achèvement du projet et documenter les expériences et connaissances acquises et de participer à la gestion de la qualité, au contrôle interne et à l'identification des risques et des défaillances.

La fonction est colloquée en classe 19, avec un nombre de points de 176 et un profil « KEIAI » (niveau « I » pour la responsabilité).

5.4 En l'espèce, le niveau « H », soit 50 points, a été attribué au poste du recourant pour le critère de la responsabilité. Ce niveau est également attribué pour ce même critère à la fonction d'adjoint administratif.

Il ressort du cahier des charges de l'intéressé que les activités principales relatives à sa fonction consistent notamment à concevoir, développer, implémenter et gérer un système « management qualité », à assurer la conception, la formalisation et la mise en visibilité des macroprocessus, processus, sous-processus et procédures pour standardiser les résultats, à élaborer, accompagner et piloter des projets stratégiques et transverses, en lien avec la stratégie et la conduite des projets de développement des RH ainsi qu'à établir, documenter et tenir à jour des procédures permettant l'analyse, la détection et la suppression de risque de dysfonctionnement. Il s'agit aussi de collaborer activement dans les différents projets RH, d'analyser et mettre en place des actions correctrices, de suivre et résoudre les recommandations émises par la Cour des comptes et de participer à (ou organiser et piloter) divers groupes de travail. En outre, le titulaire conseille et soutient la hiérarchie dans l'élaboration et la mise à jour des organigrammes et autres tableaux de bord de l'institution. Il supervise, conseille, soutient et accompagne les collaborateurs et leurs responsables dans la mise en place, la conduite et le suivi d'actions. Il est l'interlocuteur privilégié des clients « internes » et « externes » dans son domaine de compétence. Enfin, en l'absence du DRH, il est compétent pour prendre toutes les décisions liées à sa sphère d'activité et de compétences.

Cette liste non exhaustive fait apparaître que le travail relatif au poste occupé par le recourant a un impact qui n'est pas négligeable au sein de l'administration. Le titulaire du poste est également impliqué dans le maintien de contacts à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration et dans l'exécution correcte des tâches confiées. Cette même liste tend également à montrer que les activités du recourant, telles qu'elles ressortent de son cahier des charges, se rapprochent davantage de celles inhérentes à la fonction d'adjoint administratif, en particulier assurer la responsabilité de la gestion opérationnelle des activités administratives de l'entité (1), suivre l'avancement des objectifs et projets de l'entité, élaborer et tenir à jour les tableaux de bord nécessaires au bon fonctionnement de l'entité (3), élaborer et mettre en œuvre des procédures et des directives dans son domaine de compétences (4) conduire des entretiens et/ou des séances en toute autonomie (5) et assurer des responsabilités déléguées par la direction (6). La possibilité pour le recourant, en l'absence de son directeur, de pouvoir résoudre de manière autonome d'éventuels problèmes et de pouvoir prendre des décisions en sa présence, ce qui ressort de son audition et de celle du DRHP devant la CREMEF, entre également dans le cadre du point n° 6 (assurer des responsabilités déléguées par la direction).

En revanche, les activités de l'intéressé coïncident peu avec celles d'un chef de projet. Seules entrent en considération la gestion de quelques projets ainsi que la participation à la gestion de la qualité, au contrôle interne et à l'identification des risques et des défaillances. En particulier, le titulaire du poste ne gère pas d'équipe ni ne dispose de responsabilités d'encadrement spécifiques.

Dès lors, il apparaît que les responsabilités du poste occupé par le recourant, qui ne sont certes pas négligeables, doivent être assimilées à celles d'un adjoint administratif plutôt qu'à celles d'un chef de projet. Ce constat s'impose d'autant plus que, d'une part, les membres de la DESR-OPE ont précisé que le recourant était subordonné au DRHP et avait un rôle d'adjoint, et que, d'autre part, l'intéressé, à teneur de son cahier des charges, intervient en qualité de support auprès de ses supérieurs dans l'élaboration, l'analyse et l'amélioration des dispositifs internes. L'intimé n'a donc pas abusé de son pouvoir d'appréciation en attribuant, pour la fonction occupée par le recourant, le même nombre de points (50) au critère de la responsabilité que celui attribué à ce même critère pour la fonction d'adjoint administratif. De même, vu ce qui précède, l'attribution au poste de l'intéressé de la dénomination d'adjoint administratif n'est pas critiquable.

Le grief sera par conséquent écarté.

- 6.** Dans un dernier moyen, le recourant se plaint d'une inégalité de traitement. En effet, sa fonction avait été traitée différemment de celle de la responsable CFPS, celle-ci étant rémunérée au traitement afférent à la classe 20, alors que son traitement était plafonné en classe 17. Or, les deux cahiers des charges étaient pour l'essentiel identiques. Ce qui les distinguait étaient des aspects significatifs pour le sien, dont les activités spécifiques étaient plus complexes et relevaient d'une responsabilité

accrue vis-à-vis de celle assurée par la responsable qualité et projets CFPS. Il devait assumer des tâches de conseils et de pilotages de projet dans toute la DRH. Sa fonction était hiérarchiquement supérieure à celle de la responsable qualité et projets CFPS, dans la mesure où il supervisait son travail.

6.1 Une décision viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. Les situations comparées ne doivent pas nécessairement être identiques en tous points, mais leur similitude doit être établie en ce qui concerne les éléments de fait pertinents pour la décision à prendre (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 144 I 113 consid. 5.1.1).

6.2 De la garantie générale de l'égalité de traitement découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités 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 de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références). Par ailleurs, la question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, 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 certaines exigences. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références).

6.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que le cahier des charges relatif à la fonction occupée par le recourant a été établi sur la base de celui relatif à la fonction de responsable qualité et projets CFPS. La première fonction a été colloquée en classe 17, alors que la classe 20 est attribuée à la seconde fonction.

Il ressort des déclarations des parties et des pièces versées à la procédure que cette différence repose sur plusieurs motifs. En premier lieu, le prérequis de formation diffère entre les deux postes, celui occupé par la responsable qualité et projets CFPS

requérant non pas un *bachelor* HES (niveau « K », soit 43 points) mais un *bachelor*, soit un titre universitaire auquel le niveau « L » (50 points) est attribué au critère de la formation professionnelle. En deuxième lieu, contrairement au recourant, la responsable qualité et projets CFPS assume des responsabilités d'encadrement du personnel et consacre plus de temps à la formation. En outre, tel qu'indiqué par le conseiller d'État en charge du département, l'intéressée possède non pas un mais deux pôles d'expertise. L'activité du centre de formation dépasse le cadre de la police avec son développement sur les métiers de la sécurité. Le CFPS héberge notamment la formation initiale des agents de police municipale, collabore avec l'office cantonal de la détention et fournit des prestations à des partenaires. Ces missions et activités sont effectivement différentes de celles incombant au recourant, ce qu'une comparaison avec son cahier des charges permet de vérifier. À cet égard, il sera observé que la similitude des cahiers des charges respectifs du recourant et de la responsable qualité et projets CFPS n'empêche pas que l'activité de cette dernière soit, dans les faits, différente de celle du recourant, comme l'ont confirmé les membres de la DESR-OPE lors de leur audition, et compte tenu également de l'écoulement du temps (plus de dix ans) depuis la rédaction du cahier des charges de la responsable qualité et projets CFPS (2012 ou avant). Le recourant ne saurait d'ailleurs prétendre que ses activités seraient plus importantes et que sa fonction serait hiérarchiquement supérieure à celle de la précitée, puisqu'il a lui-même admis, lors de son audition devant la CREMEF, qu'il collaborait avec elle et qu'il ne supervisait pas son travail, ce qui ressort également des échanges de courriels qu'il a produits. En dernier lieu, les deux postes concernés sont uniques et appartiennent à des services différents, si bien qu'ils sont difficilement comparables. Cela est corroboré par les déclarations du DRHP, qui « ne les compare jamais ».

Il apparaît donc que les situations respectives du recourant et de la responsable qualité et projets CFPS ne sont pas suffisamment similaires, si bien qu'une différence de traitement s'impose. Celle-ci repose sur des critères objectifs et pertinents, en particulier le genre et la durée de la formation requise pour le poste ainsi que l'étendue des responsabilités et des prestations. Une différence de trois classes apparaît en adéquation avec les différences constatées. Toute violation du principe d'égalité de traitement doit par conséquent être exclue.

Au demeurant, à supposer que la collocation de la fonction de responsable qualité et projets CFPS ne soit pas conforme à la loi (voir à ce propos les développements jurisprudentiels cités dans l'ATA/872/2023 du 22 août 2023 consid. 7.1), question qui pourra souffrir de demeurer indécise, il apparaît que ce cas est isolé, étant précisé qu'un poste correspondant à l'activité de la responsable qualité et projets CFPS en 2012 a été colloqué en classe 18, et non pas en classe 20, à l'office de la détention. De plus, il ne ressort pas du dossier que l'intimé aurait adopté une pratique illégale ni qu'il persisterait dans celle-ci. Le recourant ne saurait dès lors se prétendre victime d'une inégalité de traitement du fait que la loi aurait reçu une

fausse application dans le cas de la collocation de la fonction de responsable qualité et projets CFPS et, de la sorte, prétendre à un traitement similaire.

Le grief sera donc écarté, et le recours, mal fondé, sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

La valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est, *a priori*, supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 3 juillet 2023 par A_____ contre la décision du conseil d'État du 31 mai 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, 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. 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, 1000 Lausanne 14, 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 ;

communique le présent arrêt à Me Christian DANDRÈS, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

Siégeant : Valérie LAUBER, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. HÜSLER ENZ

la présidente siégeant :

V. LAUBER

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :