

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1826/2018-FPUBL

ATA/1146/2019

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 19 juillet 2019**

dans la cause

**Monsieur A\_\_\_\_\_**

représenté par Me Manuel Bolivar, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né en 1974, a été engagé le 1<sup>er</sup> juin 2014 par l'État de Genève en qualité de concepteur en informatique (chef de projet), auprès de la « direction services aux clients - portefeuille clients DP-PJ-GC-DP » au sein du département présidentiel, pouvoir judiciaire, Grand Conseil et droits politiques à la direction générale des systèmes informatiques (ci-après : DGSI). Le traitement a été fixé en classe 23, annuité 14. La classe maximale pour ce poste était la classe 23.

La lettre d'engagement précisait que l'affectation pouvait être changée en tout temps selon l'art. 12 de 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).

- 2) Les entretiens d'évaluation des 16 mars et 12 novembre 2015 ont relevé plusieurs insuffisances dans le travail de M. A\_\_\_\_\_.
- 3) Le 15 décembre 2015, la période probatoire a été, à titre exceptionnel, prolongée jusqu'au 31 mai 2017, afin de lui permettre de montrer plus de détermination par son esprit de décision et dans le « leadership ».
- 4) Le 9 décembre 2016, la chancellerie d'État a manifesté à la direction de la DGSI son inquiétude quant à la capacité de M. A\_\_\_\_\_ à piloter le plan de charges 2017-2018 de l'équipe responsable des droits politiques ; celui-ci manquait de « tranchant » dans ses positions.
- 5) Il est ressorti de l'analyse de la personnalité de M. A\_\_\_\_\_ effectuée en mars 2017 par la société de coaching Titanium que celui-ci ne disait jamais non, avait des difficultés à faire naître un « leadership » inspirant et à se faire respecter en situation tendue. La planification du travail n'était pas toujours claire ou pas partagée et M. A\_\_\_\_\_ peinait à faire comprendre à sa hiérarchie la pertinence de son analyse. En conclusion, il avait été constaté une méfiance grandissante du client, une communication dégradée avec l'équipe, un isolement progressif et une tendance de pilotage orienté vers le conflit.
- 6) Dès le 1<sup>er</sup> avril 2017, M. A\_\_\_\_\_ a ainsi été déchargé de la gestion d'équipe pour se concentrer sur la coordination des opérations.
- 7) Le 1<sup>er</sup> juin 2017, M. A\_\_\_\_\_ a été nommé fonctionnaire.
- 8) Le 22 novembre 2017, le Conseil d'État a entériné la création et la classification des nouvelles fonctions informatiques au sein de la DGSI, lesquelles

sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2017. Pour la fonction de chef de projet 2, la classe de traitement maximale était la classe 21.

- 9) Le 22 janvier 2018, un entretien de recadrage a eu lieu, lors duquel il a été signifié à M. A\_\_\_\_\_ d'améliorer les axes identifiés, ce d'autant plus que les problèmes perduraient dans l'exercice de sa nouvelle fonction de coordinateur des opérations des droits politiques.
- 10) Lors de l'entretien du 16 février 2018, le chef de service et la directrice des ressources humaines ont indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'ils envisageaient de l'affecter dans la nouvelle fonction de chef de projet 2 en classe 21. Il avait été dessaisi dès avril 2017 de la responsabilité du programme des droits politiques et de la gestion d'équipe pour pouvoir se concentrer sur la seule coordination des opérations d'élections-votations. La fonction qu'il exerçait depuis lors correspondait à la nouvelle fonction de chef de projet 2.
- 11) Le 1<sup>er</sup> mars 2018, M. A\_\_\_\_\_ a fait savoir qu'il estimait que la fonction de chef de projet 2 ne correspondait pas à toutes ses activités. Il proposait un changement d'affectation dans la fonction de chef de secteur 2 dans un secteur à créer et se déclarait disposé à suivre une « formation diplômante en management ».
- 12) Le 15 mars 2018, le secrétaire général du département de la sécurité et de l'économie (ci-après : DES), et le directeur général de la DGSI ont informé les membres du personnel qu'en cas de changement d'affectation, le traitement ne subirait pas de diminution si la nouvelle fonction devait être dans une classe inférieure à la fonction exercée jusqu'alors. L'annuité serait bloquée selon l'art. 2 al. 5 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Trait - B 5 15).
- 13) Le 22 mars 2018, lors d'un entretien en présence de son chef de service et de son collègue Monsieur B\_\_\_\_\_, M. A\_\_\_\_\_ a été informé de ce que, dès le 1<sup>er</sup> mai 2018, il intégrerait l'équipe « SCLI-DEAS », en lieu et place de M. B\_\_\_\_\_. Il serait affecté à la fonction de chef de projet 2. Monsieur C\_\_\_\_\_ reprendrait la gestion du secteur « 2895 – SCLI/PRE-GC » en tant que chef de secteur 2 et M. B\_\_\_\_\_ la gestion du portefeuille de projet dans le domaine de l'action sociale et la gestion du secteur « 6779 – SCLI/DEAS-AS » et serait affecté à la fonction de manager de programme.
- 14) Dès le 31 mai 2018, la DGSI a été transférée du DES, devenu depuis lors le département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (ci-après : DSES), au département des infrastructures et est devenue la direction générale des systèmes d'information et du numérique (ci-après : DGSIN).

- 15) Par décision du 26 avril 2018, le chef du DSES a affecté M. A\_\_\_\_\_ à la fonction de chef de projet 2 dès le 1<sup>er</sup> mai 2018. La fonction était en classe 21. Le traitement restait en classe 23, annuité 16. M. A\_\_\_\_\_ ne bénéficiait plus de la progression des annuités et perdait son statut de cadre supérieur.
- 16) Par acte expédié le 28 mai 2018 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision, dont il a demandé l'annulation en tant qu'elle supprimait ses droits de cadre supérieur, qu'elle le rétrogradait de la fonction de chef de secteur 2 à celle de chef de projets 2, qu'elle changeait son affectation et ne respectait pas la date de prise d'effet des nouvelles fonctions décidées par le Conseil d'État.

La réorganisation de la DGSIN avait consisté en une rocade avec MM. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_. Il avait repris le poste de ce dernier (chef de projet 2, classe 21), qui avait repris celui de M. C\_\_\_\_\_ (chef de projet 2, classe 23), ce dernier ayant repris celui du recourant (chef de projet 2, classe 23). Les fonctions de chacun étaient demeurées identiques. Son ancienne fonction, consistant à diriger les opérations d'un secteur, correspondait à ses aptitudes. Sa nouvelle fonction, qui prévoyait la gestion de projets, ne correspondait pas à celles-ci.

Le changement d'affectation violait l'art. 5 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03). Par ailleurs, il n'avait enfreint aucune de ses obligations, de sorte que le fait de le priver de son statut de cadre supérieur constituait un abus du pouvoir d'appréciation. Le déplacement non disciplinaire dans une nouvelle affectation n'était justifié que s'il avait pour but d'assurer le bon fonctionnement de l'administration et s'il répondait aux aptitudes du fonctionnaire sans porter atteinte à sa considération. Sa nouvelle affectation n'était pas due à la création de nouvelles fonctions, n'était pas justifiée par les besoins du service et ne correspondait pas à ses aptitudes.

M. A\_\_\_\_\_ a demandé, à titre préalable, la production par le département de l'arrêté du Conseil d'État du 22 novembre 2017, afin de pouvoir compléter son recours.

- 17) Le DSES, soit pour lui l'office cantonal du personnel de l'État (ci-après : OPE), a produit l'arrêté précité et conclu au rejet du recours.

Compte tenu des difficultés que rencontrait le recourant à faire naître un « leadership » et à se faire respecter – ce qui avait perturbé le bon fonctionnement de son équipe et les relations avec son client –, M. A\_\_\_\_\_ avait été dessaisi dès avril 2017 de la gestion d'équipe pour se concentrer sur la coordination des opérations. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> avril 2017, son cahier des charges correspondait à la fonction de chef de projet 2. Ce changement d'affectation avait répondu aux besoins du service.

En avril 2016, la direction de la DGSIN avait transmis à l'OPE une demande de réévaluation des fonctions informatiques, celles existant étant obsolètes. Le Conseil d'État avait entériné la création et la classification des nouvelles fonctions informatiques le 22 novembre 2017. Celles-ci étaient entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

En aucun cas, la nouvelle affectation ne pouvait constituer une sanction déguisée. Le 15 mars 2018, le personnel avait été informé des modifications à venir. La modification du traitement du recourant correspondait à cette information ainsi qu'aux art. 12 al. 1 LPAC et 2 al. 5 LTrait.

- 18) Dans son complément de recours et sa réplique, le recourant a relevé que l'arrêté du Conseil d'État du 22 novembre 2017 n'était pas accompagné du rapport de synthèse de la procédure d'évaluation des nouvelles fonctions. Selon la fiche disponible sur internet, les créations ou modifications de classification de fonctions existantes devaient faire l'objet d'un plumeitif de l'OPE à l'attention du Conseil d'État. L'argumentaire de l'OPE du 14 décembre 2017, expliquant le processus de révision des fonctions à la DGSIN, précisait que les décisions administratives individuelles du Conseil d'État étaient en cours de préparation. Le syndicat SIT s'était offusqué le 25 janvier 2018 du fait qu'il n'avait pas été suffisamment associé au processus de réévaluation mis en place. Le 16 mars 2018, la commission ad hoc du Grand Conseil sur le personnel de l'État avait sursis au vote sur l'entrée en matière du projet de loi PL 12 193 relatif à la loi générale sur le traitement dans la fonction publique (ci-après : SCORE). Le processus d'évaluation des fonctions au sein de la DGSIN avait été fait dans la précipitation.

La nouvelle fonction exercée par le recourant comportait le pilotage de projets et de sous-projets de grande ampleur. Les critères utilisés ne permettaient pas de comprendre comment il était tenu compte des contraintes inhérentes au poste. Passant en revue les différents critères et leur évaluation, le recourant a exposé que ceux-ci étaient soit inappropriés à son poste, soit sous-évalués.

Le recourant a sollicité la production du descriptif du poste de la fonction de « chef de projet 2 : 2.02.025 » et de celui de « manager de programme 2.02.024 », le plumeitif joint à la séance du Conseil d'État du 22 novembre 2017 ainsi que l'audition des parties, du représentant du personnel, soit Madame D\_\_\_\_\_ pour le syndicat SIT et Madame E\_\_\_\_\_ du SSP VPOD et d'un représentant du GGSI ayant mené le processus de classement des nouvelles fonctions informatiques du DGSIN.

- 19) Dans sa duplique, l'OPE a indiqué que dès décembre 2017, la DGSIN avait mis à disposition du personnel les formulaires SEF210 d'évaluation de toutes les fonctions informatiques. Par ailleurs, la révision du référentiel des fonctions informatiques de la DGSIN n'avait rien à voir avec le projet SCORE. Il n'y avait eu aucune précipitation, les membres du personnel concernés ayant été consultés

entre mai 2015 et mai 2018. Les « fiches fonction » étaient en cours de finalisation. Elles ne comprenaient cependant pas les descriptifs, ceux-ci devant être repris des formules SEF210, qui avaient servi aux évaluations des fonctions informatiques. Cela étant, tous ces documents étaient identiques.

Le total de points de cent nonante et un figurant dans le « positionnement SEF.210 » relatif à la fonction de chef de projet 2 était, certes, erroné. Cette erreur était toutefois sans conséquence, dès lors que la classe 21 couvrait les points cent nonante et un à cent nonante-neuf. Les critères swissICT provenaient du référentiel qui était expliqué dans le document mis à disposition des membres du personnel de la DGSIN. Les critères du service des ressources humaines de l'OPE (ci-après : SRH) relevaient de la compétence de ce service. Ils pouvaient différer de ceux de swissICT. Par exemple, le critère « efforts intellectuels » était positionné par le SRH à la lettre J (cinquante-sept points), alors que swissICT retenait cinquante-quatre points. L'OPE a ensuite expliqué les différentes évaluations en lien avec la fonction exercée par le recourant.

Enfin, la note de synthèse du SRH n'apportait aucun élément supplémentaire. Les membres du personnel avaient eu accès aux formulaires SEF.210 d'évaluation des fonctions. Ni la fiche d'évaluation définitive de la nouvelle fonction de chef de projet 2 ni le plumeau du SRH n'étaient déterminants pour l'issue du litige, de sorte qu'ils n'étaient pas produits. Contrairement à SCORE, la réévaluation des fonctions informatiques de la DGSIN n'avait pas pour but de revoir l'échelle des traitements, mais d'adapter la dénomination des fonctions informatiques de la DGSIN à la réalité dans le domaine informatique, concrétisée dans le référentiel swissICT.

- 20) Dans des déterminations spontanées, le recourant a relevé que l'OPE avait rendu sa décision alors que les documents nécessaires au contrôle de l'évaluation des fonctions faisaient défaut.
- 21) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties, qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> avril 2019 devant la chambre de céans, le recourant a déclaré que le changement de son cahier des charges à compter d'avril 2017 lui avait convenu. Il s'était depuis lors concentré sur la partie opérationnelle de son activité. Ses activités informatiques n'avaient ensuite plus changé ; elles étaient demeurées les mêmes après le 1<sup>er</sup> mai 2018. Il travaillait sur la refonte informatique des droits de pratique des médecins et pharmaciens. Il estimait que le niveau d'exigence requis était supérieur à celui ressortant du chiffre 13 du positionnement SEF.210. Il participait avec l'analyste informatique aux réunions avec les représentants du département qui délivraient les droits de pratique. À titre d'exemple de sa plus-value, il citait le fait qu'il avait suggéré que des filtres de confidentialité soient intégrés dans les dossiers.

La représentante de l'OPE a souligné que la fonction exercée par le recourant depuis avril 2017, à savoir celle de chef de projet 2, n'existait alors pas en tant que telle. Elle avait été définie dans le cadre de la réévaluation des fonctions informatiques.

Il est ressorti des explications du chef de service de l'office cantonal des systèmes d'information et du numérique (ci-après : OCSIN) que M. C\_\_\_\_\_ avait repris le poste du recourant le 1<sup>er</sup> mai 2018, toutefois dans la fonction telle que définie avant le mois d'avril 2017. Ensuite, il avait été promu en juin 2018 au poste de chef de secteur 2. M. B\_\_\_\_\_ avait également été promu chef de secteur 2 en juin 2018. Ces promotions expliquaient les différences de traitement de ces deux personnes avec celui du recourant.

Pour le surplus, il sera revenu, en tant que de besoin, sur les déclarations des parties en audience, dans la partie « en droit » ci-dessous.

- 22) Dans ses observations finales du 3 mai 2019, l'OPE a relevé que, dès avril 2017, le recourant, qui avait été dessaisi de la gestion d'équipe, exerçait une activité qui correspondait au cahier des charges de la fonction de chef de projet 2. Il avait déclaré en audience que ce changement lui avait convenu. Le processus de réévaluation avait suivi le référentiel de swissITC, soit celui d'une association suisse dont le but était de promouvoir l'effectivité et l'efficience des technologies de l'information et de la communication dans l'économie suisse. Le SRH s'en était inspiré en suivant sa propre méthodologie, applicable à toute l'administration cantonale. Le Conseil d'État avait entériné la création et la classification des nouvelles fonctions informatiques.

Par ailleurs, la collocation de la fonction de chef de projet 2 ne pouvait être contestée ; seuls les titulaires du poste pouvaient contester l'évaluation de la fonction. La procédure prévoyait ensuite une opposition contre la décision du SRH. N'ayant, au moment de la demande d'évaluation des nouvelles fonctions informatiques, pas occupé la fonction de chef de projet 2, le recourant ne pouvait pas recevoir une décision du SRH y relative et, le cas échéant, la contester devant la commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (ci-après : CREMEF).

- 23) Dans ses observations du 3 mai 2019, le recourant a indiqué qu'il n'avait que partiellement été dessaisi de la gestion d'équipe dès le 1<sup>er</sup> avril 2017. Il avait dans ses nouvelles tâches les mêmes fonctions que MM. B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_.

Par ailleurs, la chambre de céans était compétente pour examiner la décision querellée. La décision d'évaluation des fonctions pouvait faire l'objet d'une opposition. En l'absence d'opposition, l'évaluation de la fonction était soumise pour approbation au Conseil d'État. Il demandait la production de cette approbation, afin de vérifier si la procédure avait été suivie.

- 24) Par courrier du 6 mai 2019, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

### EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (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) Le recourant a, notamment, sollicité la production par l'intimé du rapport de synthèse de la procédure d'évaluation des nouvelles fonctions informatiques de la DGSIN, du plumitif du SRH adressé au Conseil d'État, du descriptif de poste de la fonction de « chef de projet 2 : 2.02.025 » et de celle de « manager de programme 2.02.024 », ainsi que l'audition des parties, du représentant du personnel, soit Mme D\_\_\_\_\_ pour le syndicat SIT et Mme E\_\_\_\_\_ du SSP VPOD, et d'un représentant du GGSI ayant mené le processus de classement des nouvelles fonctions informatiques du DGSIN.
- a. 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 comprend notamment pour le justiciable le droit de faire administrer des preuves portant sur des faits pertinents. Ce droit n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 143 III 65 consid. 3.2; 143 V 71 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).
- b. En l'espèce, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires. En effet, la production de la note de synthèse du SRH relative à l'évaluation définitive de la nouvelle fonction de chef de projet 2 et le plumitif du SRH adressé au Conseil d'État ainsi que l'audition de témoins, en particulier de représentants du personnel, en lien avec le processus de classification des nouvelles fonctions informatiques du DGSIN, ne sont pas de nature à modifier l'issue du litige. Ces documents et témoignages se rapportent au processus observé pour déterminer la classification de la fonction de chef de projet 2. Or, une éventuelle contestation du processus d'évaluation aurait dû suivre la procédure particulière prévue à cet effet, comme cela sera exposé plus bas (consid. 7). Ces pièces ne sont ainsi pas pertinentes pour l'issue du présent litige.

Par ailleurs, les descriptifs des fonctions type de chef de projet 2 et de chef de secteur 2 ont été produits et il a été procédé à l'audition des parties. Pour le surplus, la chambre de céans s'estime suffisamment renseignée sur les faits



pertinents pour trancher le litige. Il n'y a donc pas lieu de procéder à des actes d'instruction complémentaires.

3) À teneur de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), exception non réalisée en l'espèce.

4) Le recourant a contesté dans ses écritures sa réaffectation qu'il estime arbitraire.

a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 142 V 512 consid. 4.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_897/2017 du 31 janvier 2018 consid. 2.1). En l'espèce, le grief se confond avec celui de la mauvaise application du droit.

b. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. L'exigence de loyauté contenue dans le principe de la bonne foi interdit tant à l'autorité qu'à l'administré d'adopter un comportement contradictoire (ATF 136 I 254 consid. 5.2 ; 134 V 306 consid. 4.2; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 197 n. 580).

c. Aux termes de l'art. 12 al. 1 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps.

d. En l'espèce, il convient, en premier lieu, de retenir que le cahier des charges du recourant a été modifié le 1<sup>er</sup> avril 2017. Celui-ci a déclaré en audience qu'il avait été dessaisi de l'activité de manager de programme et qu'il s'était concentré sur la partie opérationnelle de son cahier des charges. Il a aussi précisé que cette modification lui avait convenu. Il a confirmé que la tâche dont il avait été dessaisi avait été reprise par un collaborateur externe, venu en renfort au service des droits politiques.

Il a également déclaré en audience qu'il n'avait, au 1<sup>er</sup> mai 2018, pas parfaitement repris le poste de M. C\_\_\_\_\_. Il a précisé que cela lui avait toutefois convenu.

Il y a donc lieu de retenir qu'en tant que le recourant se plaint de son changement d'affectation, intervenu le 1<sup>er</sup> avril 2017, il est forclos, d'une part. D'autre part, dès lors que, selon ses propres déclarations en audience, tant le changement d'activité survenu le 1<sup>er</sup> avril 2017 que celui ayant pris effet le 1<sup>er</sup> mai 2018, lui ont convenu, il ne peut se plaindre de ceux-ci, sauf à se voir reprocher un comportement contradictoire. En effet, selon le principe de la bonne foi susévoqué, une attitude contradictoire ne mérite pas protection.

Le grief relatif au changement d'affectation doit donc être rejeté.

5) Le recourant se plaint également de ce qu'il s'est vu attribuer la fonction de chef de projet 2 et non celle de chef de secteur 2, comme MM. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ auxquels il se compare. Ce faisant, il se plaint d'une inégalité de traitement.

a. 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 lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. L'inégalité de traitement apparaît comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).

b. En l'espèce, le chef de l'OCSIN a déclaré que MM. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ avaient postulé, après le 1<sup>er</sup> mai 2018, pour des postes de chef de secteur 2, auxquels ils avaient été promus. Le recourant n'a pas contesté cette déclaration. La promotion des deux hommes explique ainsi le fait qu'ils soient chefs de secteur 2.

Par ailleurs, le chef de l'OCSIN a également précisé en audience que M. C\_\_\_\_\_ avait repris, lors de la rocade avec le recourant, le poste de ce dernier tel qu'il existait jusqu'au mois d'avril 2017, soit avec plus de responsabilités que celles exercées par le recourant en avril 2018, et avait, en outre, occupé alors la double fonction de manager de programmes aux droits politiques et de chef de secteur de l'action sociale. Le recourant a déclaré que cette précision était correcte. M. C\_\_\_\_\_ exerçait donc, lorsqu'il a repris le poste du recourant et avant sa promotion, des responsabilités plus importantes que celles de ce dernier. Partant, quand bien même M. C\_\_\_\_\_ a repris le poste du recourant, il a, en sus, assumé d'autres responsabilités.

Le grief d'inégalité de traitement entre le recourant et MM. C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ est donc mal fondé, les deux situations n'étant pas comparables.

6) Le recourant conteste également la classification de la fonction de chef de projet 2.

a. 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). Les règlements et tableaux de classement des fonctions, établis et tenus à jour par d'autres autorités ou organes de nomination dans le cadre de leurs compétences respectives, sont soumis à l'approbation du Conseil d'État (al. 3).

Aux termes de l'art. 2 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), 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'OPE.

À teneur de l'art. 1 al. 1 du règlement instituant une commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions du 7 avril 1982 (RComEF - B 5 15.04), la CREMEF est instituée. Elle permet aux membres du personnel de l'État et des établissements publics médicaux de demander le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions (rangement, cotation, classification). Sont susceptibles d'opposition toutes les décisions relatives à l'évaluation des fonctions mentionnées à l'art. 1 RComEF à l'exclusion des décisions prises lors de l'engagement (art. 4 RComEF). Peuvent faire opposition les membres du personnel de l'État et des établissements publics médicaux intéressés à titre individuel ou collectif pour la fonction qui les concerne ainsi que le département, l'établissement concerné ou le Grand Conseil, ce dernier étant représenté par son bureau (art. 5 RComEF). Après avoir vérifié la procédure et l'objectivité de l'analyse effectuée par l'OPE, 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).

Selon le mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE ; fiche n° 02.01.01 intitulée « Évaluation ou révision de classification de fonction » du 1<sup>er</sup> février 2000, mise à jour le 15 juillet 2013 - <http://ge.ch/etat-employeur/directives-miope/02-remuneration/01-evaluation-fonctions/020101-evaluation-ou-revision-de-classification-de-fonction>, consulté le 5 juillet 2019), une demande

d'évaluation est initiée par les directions de services du département/de l'établissement en référence aux missions et prestations définies par le département/l'établissement, notamment lors de la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction (let. a).

Une évaluation de poste/de fonction peut être demandée par le/la titulaire d'un poste.

Lorsqu'elle concerne une ou plusieurs fonctions d'une famille professionnelle et/ou un nombre important de titulaires, la demande est adressée au SRH par le service des ressources humaines du département. Le SRH procède à l'étude de la demande afin de mettre en exergue les éléments liés aux aspects transversaux de la/des fonction(s) soumise(s) à évaluation. Le SRH transmet le résultat de l'étude au directeur général de l'OPE. Le directeur général de l'OPE présente le résultat de l'étude de la demande faite par le SRH au collège spécialisé ressources humaines (ci-après : CSRH), lors de la séance mensuelle traitant des affaires de personnel. Sur la base du préavis du CSRH, le collège des secrétaires généraux se prononce quant à la suite à donner à la demande.

Lorsque le département est d'accord avec la proposition de l'OPE, celle-ci devient une décision de l'OPE. Si le département n'est pas d'accord avec la proposition, il adresse à l'OPE, service d'évaluation des fonctions, une lettre dûment motivée. La décision de l'OPE peut faire l'objet par la suite d'une opposition auprès de la CREMEF. En cas de déclaration de non-opposition, l'OPE établit sans délai un plumitif à l'intention du Conseil d'État pour ratification au moyen d'un extrait de procès-verbal de séance. En l'absence de la déclaration de non-opposition, l'OPE attend l'échéance du délai d'opposition de trente jours pour donner la suite qui convient.

b. En l'espèce, le service informatique a été réorganisé en 2013. Cette réorganisation a ensuite fait l'objet d'une réévaluation des fonctions informatiques au sein de la DGSIN. Cette réévaluation a été menée par l'OPE qui s'est fondé sur les critères de swissICT, référentiel reconnu en la matière, qu'il a utilisés en fonction des critères applicables aux fonctions auprès de l'État de Genève.

Ainsi, à titre d'exemple, pour la fonction de chef de projet 2, dans le domaine qui concerne le recourant, l'évaluation faite par swissICT du niveau d'exigence de 4 (correspondant à un très haut niveau d'exigence/d'expérience/de compétences) pour « la transformation des activités métiers par les TIC » était estimée à 1 par l'OPE. Selon les explications données en audience par le chef de service de l'OCSIN, non contredit sur ce point, une telle estimation se justifiait par le fait que ce travail était effectué par les métiers concernés par les modifications à entreprendre et non par le service informatique. Le chef de service a encore donné, en audience, d'autres exemples expliquant l'appréciation abstraite faite du niveau d'exigence par swissICT et la pondération effectuée selon la

méthodologie propre à toute l'administration cantonale. Le recourant n'a pas contesté ces éléments.

L'évaluation de la fonction de chef de projet 2, soit l'ensemble des points attribués aux différents aspects de cette fonction, a abouti à la classe maximale 21. Le Conseil d'État a validé la création et la classification de la fonction de chef de projet 2 le 22 novembre 2017. Le DGSIN a adopté la description de la fonction type de chef de projets 2 le 27 novembre 2017.

Rien ne permet de retenir, contrairement à ce que soutient le recourant, que la procédure d'évaluation de la fonction qu'il occupe n'aurait pas été respectée. Quoiqu'il en soit, s'il entendait s'en prendre au processus d'évaluation de la fonction de chef de projet 2, il aurait dû suivre la procédure y relative, pour autant qu'il remplisse les conditions pour s'en plaindre, ce qu'il n'y a pas lieu de trancher dans la présent arrêt.

- 7) Le recourant fait, en outre, grief à l'autorité d'avoir de manière arbitraire dégradé son poste de deux classes, soit de la 23 à la 21, et d'avoir ainsi abusé de son pouvoir d'appréciation.

Comme évoqué plus haut, le recourant a été dessaisi de l'activité de manager de programme et s'est concentré sur la partie opérationnelle de son cahier des charges dès avril 2017. Lors de son changement d'affectation au 1<sup>er</sup> mai 2018, il n'a pas complètement repris le poste de M. C\_\_\_\_\_. Ainsi, dans les faits, il exerçait, depuis avril 2017, la fonction de chef de projet 2, créée à la suite de la réévaluation des fonctions informatiques. Celle-ci impliquait de piloter des projets ou sous-projets de grande ampleur, de gérer le périmètre et assurer la fourniture des prestations aux coûts, de déterminer et encadrer une équipe pluridisciplinaire. Il n'avait toutefois plus la responsabilité de manager de programme, en particulier celle de gérer un portefeuille de gros projets transverses impliquant plusieurs comités de pilotage ou plusieurs projets d'envergure en parallèle.

Dans ses observations du 1<sup>er</sup> mars 2018 relatives à la fonction de chef de projet 2 qu'il allait exercer à compter du mois de mai 2018, le recourant a proposé la création d'un nouveau secteur « opérations » qu'il se voyait diriger en qualité de chef de secteur 2. Il précisait que pour occuper cette fonction, il était disposé à suivre une formation diplômante en management. Ainsi, de l'aveu même du recourant, il n'assumait pas les charges de management en lien avec les exigences de la fonction de chef de secteur 2.

La fonction de chef de projet 2 correspondait donc aux tâches et responsabilités exercées par le recourant en mai 2018. Cette fonction avait, au terme du processus de réévaluation des fonctions, été colloquée en classe maximale 21. En appliquant au recourant la classe de traitement correspondant à sa fonction, l'intimé n'a nullement abusé de son pouvoir d'appréciation.

Par conséquent, la décision querellée ne procède pas d'un abus du pouvoir d'appréciation.

8) Le recourant se plaint, par ailleurs, de ce que la décision querellée supprime son statut de cadre supérieur et les droits, notamment salariaux, qui s'y rattachent.

a. Aux termes de l'art. 12 al. 2 LPAC, un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire.

b. Au début de chaque année civile et après six mois au moins d'activité dans sa fonction, le membre du personnel a droit, jusqu'au moment où le maximum de la classe dans laquelle est rangée sa fonction est atteint, à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements (art. 12 al. 1 LTrait).

Le Grand Conseil peut déroger à ce mécanisme par un texte de même rang (art. 80 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst - GE - A 2 00), à l'instar de ce qu'il a fait en adoptant la loi sur la suspension des augmentations annuelles dues aux membres du personnel de l'État du 18 décembre 2014 supprimant l'annuité de 2015 (LSAMPE – B 5 16).

Les collaborateurs de l'État n'ont ainsi pas de droit acquis, ni la garantie d'immutabilité de leur cahier des charges. L'État est libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées).

Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou celles relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis (ATF 134 I 23 consid. 7.5 ; 129 I 161 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_158/2012 du 20 avril 2012 consid. 3.4 ; 8C\_903/2010 du 21 juin 2011 consid. 7.2).

c. Selon l'art. 2 al. 5 LTrait, les annuités supplémentaires ne sont pas accordées aux membres du personnel bénéficiant d'une classification supérieure à celle prévue normalement pour leur fonction ; ces derniers peuvent toutefois demander par la voie de service à réintégrer la classe de traitement prévue normalement pour leur fonction et bénéficier ainsi des annuités supplémentaires.

Aux termes de l'art. 9 al. 3 RTrait, en cas de changement de fonction avec rétrogradation, les normes prévues lors de la promotion s'appliquent de manière inverse ; toutefois, le niveau de rémunération atteint ne subit pas de réduction

lorsqu'il est inférieur au montant maximum de la nouvelle classe. Le traitement est, dans ce cas, bloqué jusqu'au moment où, par le jeu des annuités, le niveau salarial fixé dans la nouvelle classe dépasse le traitement antérieur. Le titulaire bénéficie alors d'un déblocage de sa rémunération et d'un « coulissement » dans la classe de sa nouvelle fonction.

d. En l'espèce, la modification de la classe de traitement du recourant induit certes des conséquences financières sur la durée, soit la perte de ses annuités de la classe de traitement supérieure et des répercussions sur sa rente de vieillesse, ainsi que des conséquences quant au nombre de jours de vacances.

Toutefois, le recourant ne prétend pas avoir obtenu des assurances précises à l'occasion de son engagement quant à la conservation de sa classe de traitement, et la lettre d'engagement du 16 mai 2014 n'en contient aucune. Par ailleurs, l'art. 12 al. 1 LTrait, qui établit un droit aux annuités, ne fixe pas une fois pour toutes les situations particulières ni ne les soustrait aux effets des modifications légales. Le recourant ne peut en conséquence se prévaloir de droits acquis.

En outre, s'agissant des privilèges liés au statut de cadre, la fiche 04.02.06 MIOPE précise que dans ce cas de figure, le cadre supérieur pourra voir son niveau de salaire maintenu, mais en aucun cas les droits liés au statut de cadre supérieur, en particulier les six semaines de vacances, l'exemption de l'enregistrement mécanique des temps de travail (timbrage) ainsi que l'indemnité liée aux heures supplémentaires (2 % et 3 %).

En outre, le recourant ne peut se prévaloir de l'application de l'art. 5 RCSAC, qui ne s'applique qu'aux cadres âgés de plus de 50 ans.

Son grief relatif à la suppression de son statut de cadre supérieur et des droits y relatifs est donc infondé.

- 9) Enfin, le recourant se plaint de la violation de l'égalité de traitement entre les membres du personnel de la DGSIN et les membres de l'ensemble de la fonction publique du fait que les premiers auraient fait l'objet d'un processus d'évaluation alors que la réévaluation globale des fonctions au sein de l'État (le projet SCORE) serait en cours.

Ce grief ne résiste pas à l'examen. En effet, la réévaluation des fonctions informatiques de la DGSIN était dictée par la nécessité d'adapter la dénomination desdites fonctions à leur évolution, concrétisée par le référentiel swissICT. Cette réévaluation ne poursuit pas le même but et se distingue du projet SCORE, qui vise à revoir l'échelle des traitements et/ou la méthode d'évaluation actuellement appliqués à l'ensemble des membres du personnel de l'État. Les membres du personnel de la DGSIN seront, de la même manière que les autres membres du

personnel de l'État, touchés par le projet SCORE. Il n'y a donc aucune inégalité de traitement entre les premiers et les seconds.

En conclusion, la décision querellée est conforme au droit, de sorte que le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

- 10) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 28 mai 2018 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision du Conseiller d'État en charge du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé du 26 avril 2018 ;

met un émoulement de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur A\_\_\_\_\_ ;

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

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 Manuel Bolivar, avocat du recourant, ainsi qu'au département des infrastructures.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, Mme Galeazzi, MM. Pagan, Verniory et Martin, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :