

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/103/2025-FPUBL

ATA/949/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 septembre 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Aliénor WINIGER, avocate

recourant

contre

CONSEIL D'ÉTAT

intimé

EN FAIT

A. a. A_____ a entamé sa carrière à la Caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : CCGC), en qualité d'auxiliaire et a été nommé fonctionnaire le 1^{er} juin 2013 en qualité de gestionnaire taxateur. Dès le 1^{er} juin 2019, il a été promu à la fonction de contrôleur interne (ci-après : SCI) auprès de la CCGC, en classe 15 de l'échelle des traitements. Il est devenu titulaire du poste de SCI dès le 1^{er} juin 2020. Dès le 1^{er} septembre 2022, A_____ a occupé la fonction de SCI et responsable de la formation dont l'évaluation devait être faite, avec un traitement identique à celui de sa fonction précédente.

b. Le 21 mars 2022, la responsable du secteur RH au département de l'économie et de l'emploi (ci-après : RRH et DEE) a adressé à la direction évaluation et système de rémunération de l'office du personnel de l'État (ci-après : DESR et OPE) devenue depuis lors le service évaluation, système de rémunération et expertise métiers (ci-après : SESREM), une demande d'évaluation pour un poste de contrôleur interne, rattaché au service juridique, CI et formation – cellule formation – à la CCGC, placée sous la surveillance du DEE. L'ensemble des documents utiles étaient joints.

c. Le 13 octobre 2022, la DESR a transmis ses conclusions faisant suite à des explications complémentaires fournies par courriels des 10 mai, 14 juillet et 15 septembre 2022 ainsi qu'à l'entretien du 14 juin 2022 ayant eu lieu en présence de B_____, directeur de la CCGC, C_____, adjointe administrative RH à la CCGC, D_____, chef du service juridique et contrôle interne de la CCGC, et la titulaire du poste de l'époque.

La demande d'évaluation s'inscrivait dans le cadre général de la réorganisation de la CCGC ayant conduit à une nouvelle répartition de certaines tâches et la création de nouveaux services dans un but d'amélioration des performances. L'ensemble des cahiers des charges avait dès lors connu une adaptation permettant une meilleure synergie entre spécialistes. Il s'agissait d'un nouveau poste de gestionnaire avec des responsabilités accrues dans la formation. Il s'agissait de mettre en œuvre et dispenser des formations ou du coaching aux membres du personnel pour tous les aspects techniques afférents à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0), aux outils métiers, aux processus et procédures.

Le requis à l'exercice de la fonction était le brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales assorti d'une expérience professionnelle préalable d'au minimum quatre ans dans le domaine considéré. Le certificat de formateur ou de formatrice d'adultes FSES, niveau 1, s'avérait également indispensable. Plusieurs années d'expérience professionnelle étaient nécessaires pour appréhender l'ensemble de l'activité.

Il était proposé les profil, pondération et classification suivants : IDIAH (151 points), classe maximum 16 et la modification de la fonction spécifique 5.10.531, avec l'octroi d'un code 7A.

d. Le 23 novembre 2022, la RRH a donné son accord à la proposition d'évaluation, de même que la hiérarchie du titulaire du poste concerné.

e. Le 14 décembre 2022, A_____ s'est opposé à l'évaluation du 13 octobre 2022 qui comportait plusieurs lacunes. Il a complété son opposition le 5 janvier 2023, dans le délai octroyé par la commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (CREMEF). Il a motivé l'évaluation qu'il proposait en détail sur tous les points, aboutissant à une classification KEJBI et un total de 185 points. La fonction devait être comparée à celle de contrôleur fiscal, laquelle était répartie en trois groupes, classifiés en classe 18, 20 et 22 de l'échelle de traitement. L'ensemble des fonctions de la CCGC avait été réévalué, sauf le service juridique et contrôle interne qui n'avait pas connu de progression.

f. Le 22 février 2023, la RRH a répondu à la CREMEF sur l'opposition, saluant la qualité du travail effectué par le titulaire du poste mais relevant que certains arguments se référaient à une période révolue depuis la nouvelle organisation qui avait été mise en place il y avait trois ans. Le détail des arguments était examiné.

g. Le 20 mars 2023, le SESREM a répondu à l'opposition confirmant sa proposition initiale de classification après analyse des différents arguments avancés qu'il considérait comme ne contenant aucun élément nouveau susceptible de modifier sa proposition.

h. Le 26 septembre 2023, la CREMEF a entendu A_____, sa hiérarchie ainsi que le SESREM et proposé le 28 mars 2024 au Conseil d'État de ratifier les conclusions rendues par la DESR.

i. Le 7 juin 2024, A_____ a fait part de ses observations au Conseil d'État.

La classification manquait d'objectivité et procédait d'une compréhension insuffisante du poste évalué. Une réévaluation devait être faite à la lumière des responsabilités et des compétences réelles associées à cette fonction, pour garantir un traitement équitable et objectif.

j. Par décision du 27 novembre 2024, le Conseil d'État a confirmé le préavis de la CREMEF du 28 mars 2024 et rejeté l'opposition d'A_____.

Le classement des fonctions prenait en compte le rang hiérarchique et les 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, les inconvénients, les difficultés et dangers que comportait l'exercice de la fonction. Chaque critère contesté était repris en détail, de même que les arguments développés par A_____. La nouvelle classification

prenait effet le mois qui suivait la ratification. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

- B. a.** Par envoi du 13 janvier 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice contre la décision du Conseil d'État, concluant à son annulation et à la constatation que la fonction 5.10.531 soit évaluée selon un profil IEJAI, représentant à tout le moins 173 points, soit une classe 19 et lui attribuer un code 7A.

Préalablement, il a conclu à l'audition de témoins et à l'octroi d'un délai pour produire la liste de témoins ; à l'audition de D_____ ; à ce qu'il soit ordonné au Conseil d'État de produire : le cahier des charges de la fonction de « Responsable de formation » en vigueur en 2009, la demande d'évaluation de la fonction de « Responsable de formation » en vigueur à tout le moins en 2009, la note relative à l'évaluation de la fonction de « Responsable de formation » en vigueur en 2009 ainsi que les grilles d'évaluation utilisées par la SESREM pour fixer le niveau de responsabilité de son poste.

Le Conseil d'État n'avait pas tenu compte, de manière arbitraire, d'éléments retenus dans son cahier des charges ou admis par son autorité d'engagement. Il avait procédé à une analyse arbitraire des critères de cotation. Cette appréciation avait mené à une évaluation arbitraire de sa fonction. La décision litigieuse consacrait une inégalité de traitement au regard du comparatif qui pouvait être effectué s'agissant d'autres fonctions et notamment sa fonction précédente.

S'agissant de l'expérience professionnelle, l'autorité d'engagement admettait un minimum de cinq ans. Les autres fonctions dont il devait assurer la formation et le fait qu'il était référent de tous les gestionnaires du contrôle interne pour les questions techniques et formateur de la plupart des collaborateurs de la CCGC, démontraient l'importance de son expérience professionnelle dans sa fonction. Elle nécessitait une formation continue de huit mois, dont il n'avait pas été tenu compte. C'était donc plus de cinq ans d'expérience qui étaient nécessaires. Le fait que des postes hiérarchiquement inégaux pouvaient nécessiter le même nombre d'années d'expérience n'était pas décisif ; ils pouvaient se différencier sur d'autres critères, tels que la responsabilité. Au pire, il fallait retenir le dernier échelon du niveau D, soit 17 points.

Quant aux efforts intellectuels, les contrôleurs internes intervenaient dans des domaines variés et devaient ainsi combiner les efforts intellectuels nécessaires à l'exercice de plusieurs fonctions au sein de la CCGC. La lettre I avait été retenue pour la fonction de gestionnaire du « service prestations entreprises & faillites » (ci-après : SPE) et H pour la fonction de taxateur « service prestations indemnité chômage » (ci-après : IC et SPI). Or, les contrôleurs internes avaient pour tâche de revoir les décisions initiales rendues par le SPI et le SPE, de rédiger les décisions sur opposition et les opportunités de reconsidération. En outre, ils traitaient également les affaires complexes en qualité de référents pour tous les collaborateurs de la CCGC. Il serait contraire à l'égalité de traitement et arbitraire de positionner

la fonction au niveau I, alors même que par sa composante hybride, cette fonction exigeait des efforts intellectuels plus diversifiés et complexes que les trois fonctions évoquées. En sus des efforts de réflexion, de concentration et d'attention vaguement pris en considération, il y avait aussi lieu de considérer les efforts d'adaptation, d'organisation et de disponibilité liés à l'activité de formation et d'encadrement des nouveaux collaborateurs. Ainsi, un niveau J aurait dû être appliqué.

Le profil de responsabilité I aurait dû être retenu. La décision ne prenait pas en compte la responsabilité exercée dans le cadre de la fonction puisque l'autorité intimée alléguait que la responsabilité accrue de la fonction était déjà prise en considération dans les critères de pondération de l'expérience professionnelle et de la formation. La CREMEF se fondait sur l'évaluation de sa fonction pour justifier une pondération à la baisse des postes des contrôleurs internet et *vice versa*. Ces deux fonctions n'existaient toutefois pas en vase clos et devaient précisément être analysées en cohérence avec les autres fonctions de la CCGC. Le point d'évaluation lié à la discrétion n'avait pas été examiné, alors qu'il participait au Conseil de direction, comme prévu par son cahier des charges.

L'autorité intimée avait excédé son pouvoir d'appréciation, les éléments objectifs relevés avaient été écartés de manière arbitraire dans l'analyse de la CREMEF.

b. Le Conseil d'État a conclu au rejet du recours et des demandes d'actes d'instruction, qui n'étaient pas motivées. L'évaluation de cette fonction avait débuté avant que le recourant ne l'occupe et avait donné lieu à une première évaluation très poussée et étayée de la part de la DESR. La fonction de responsable de formation évaluée en 2004 était différente de celle du recourant. Les grilles d'évaluation utilisées par le SESREM étaient disponibles en ligne et le recourant les mentionnait lui-même.

Le recourant ne pouvait se plaindre d'éléments qui ne faisaient pas partie de son cahier des charges. Si ce dernier ne correspondait pas aux activités déployées, il revenait à l'intéressé de le contester. Pendant la procédure, il avait modifié ses conclusions à trois reprises.

Le Conseil d'État a ensuite répondu point par point aux griefs du recourant concernant les trois critères, soit l'expérience professionnelle, les efforts intellectuels et la responsabilité, dont l'évaluation était contestée.

c. Le recourant a répliqué.

L'audition de D _____ était importante à deux titres. Il avait été précédemment le responsable formation de la CCGC et disposait d'une connaissance directe des exigences de ce volet de la fonction. Il était son supérieur hiérarchique direct et pouvait contredire les affirmations de la direction de la CCGC s'agissant, notamment, d'une prétendue perte de rôle central intervenue en raison d'une réorganisation interne n'ayant en réalité pas d'impact sur les tâches du SCI.

La demande d'évaluation de la fonction de SCI, soit l'ancienne fonction du recourant, intervenue en mars 2022, n'était pas la conséquence de la réorganisation

de la CCGC mais d'une volonté initiale d'assurer une cohérence interne à la suite de la demande de réévaluation de la fonction de taxateurs CCGC du 29 septembre 2020.

Il n'y avait pas eu création d'une « cellule formation ». Le service juridique avait été transféré sous la responsabilité de D_____, de sorte que l'intégralité de la responsabilité de la formation, qu'il assurait sans discontinuer depuis 2004, lui avait été retirée pour être érigée en fonction indépendante liée au service du contrôle interne. Le poste de responsable de formation était positionné en classe 18.

L'intitulé de son poste avait été modifié en « contrôleur interne CCGC » alors qu'il était « Responsable de la formation et gestionnaire SCI » selon la description du poste transmise par le service RH et selon son cahier des charges. Il ne s'agissait donc pas d'un poste de gestionnaire avec des responsabilités accrues en formation. Le poste existait déjà mais lui avait été transféré. Aucune des tâches assurées par le SCI ou par le responsable formation n'avait été attribuée à un autre service, comme l'avait exposé D_____ devant la CREMEF, le rôle central du SCI avait été maintenu et même amplifié.

La hiérarchie qui avait préavisé positivement la proposition du DESR, B_____, n'avait pas consulté la hiérarchie directe dont dépendait le SCI et en particulier D_____ s'agissant de s'assurer que les tâches du service et son rôle étaient évalués à leur juste valeur et conformément à la réalité.

Plusieurs éléments mentionnés dans le courrier du 22 février 2023 de la DRH du DEE s'avéraient objectivement contraires à la réalité, notamment s'agissant de la prétendue perte du rôle central du SCI, du prétendu impact de la création du service qualité ou du prétendu impact du système informatique sur l'expertise, comme relevé dans le commentaire fait par D_____ sous forme d'annotations sur le courrier. Sur ces points, l'évaluation de la fonction reposait sur des éléments objectivement faux, même s'ils émanaient de la DRH du DEE. Ainsi par exemple, le nouveau système informatique (sipac 2.0) ne changeait rien aux besoins de recours à l'expertise, celle-ci ne portant pas sur des tâches automatisées, mais sur une analyse de cas complexes et renforçait au contraire la complexité des contrôles comme l'avait confirmé le SECO.

Il ressortait de l'audition de la DESR que la classification du poste visait un résultat particulier, se situant au niveau d'un chef de secteur. La méthodologie était par essence arbitraire. Autre exemple, la DESR avait affirmé que la nécessité de disposer, en plus d'une maturité pro (cotation H), d'un brevet de spécialiste en assurances sociales (formation complémentaire en cotation G), devrait mener, contre toute attente, à baisser le niveau global de cotation au-dessous d'un niveau maturité pro.

Il fallait aussi prendre en compte le fait que lors de l'évaluation du poste de responsable formation et conseiller technique, intervenue en 2004 et portant sur des responsabilités de formation analogues, la fonction avait été classée selon un profil

KDIAI en classe 18, fonction de commis administratif. Les efforts intellectuels et la responsabilité de cette fonction étaient évalués au niveau I. Deux ans plus tard, le projet retenu était celui de JDJAI, les efforts intellectuels étaient alors évalués à la lettre J. C'est dire que les tâches de formation et les tâches de contrôle interne s'étaient complexifiées et étendues, justifiant il y a presque 20 ans un niveau de cotation deux classes supérieures à l'évaluation actuelle. Quant aux juristes de la CCGC, ils étaient placés en classe 20 avec également un niveau J s'agissant des efforts intellectuels, alors qu'il était amené à fournir le même niveau d'efforts intellectuels sur des sujets techniques et juridiques qu'eux, comme le confirmait l'exemple d'échanges de courriels sur un cas précis, qui démontrait également qu'il était amené à apporter son expertise et à discuter concrètement de solutions avec des collaborateurs de même niveau ou d'un niveau supérieur, tels les chefs de service de la CCGC. Il traitait également directement les dysfonctionnements constatés dans le cadre des contrôles avec le responsable du collaborateur concerné. Cela n'était pas traité par le CODIR, comme l'indiquait à tort l'autorité intimée sans aucune pièce justificative.

L'incohérence des conclusions prises en cours de procédure s'expliquait par le fait qu'il n'était pas un spécialiste du droit de la fonction publique et qu'il avait fini par solliciter le concours d'un conseil au stade du recours.

La formation continue de formateur d'adultes FSES devait selon les considérants de la décision être valorisée dans le critère de l'expérience professionnelle et non dans celui de la formation sans autre explication.

Il développait encore son argumentation en lien avec l'évaluation des trois critères contestés, précisant son recours sur ces points.

d. Le requérant a demandé la jonction des procédures avec les causes A/381/2025, A/382/2025 et A/383/2025 engagées par les contrôleurs internes de la CCGC.

e. Le Conseil d'État s'en est rapporté à justice sur ce point.

f. Sur ce, 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 requérant demande la jonction de la présente procédure avec les procédures A/381/2025, A/382/2025 et A/383/2025 engagées par les contrôleurs internes de la CCGC.

2.1 Conformément à l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

Selon la jurisprudence de la chambre de céans, il n'y a pas lieu de procéder à une jonction des causes lorsque des procédures portent sur des décisions rendues par la même autorité et prises en vertu des dispositions de la même loi visent un complexe de faits différent ou ne concernent pas les mêmes parties (ATA/506/2025 du 6 mai 2025 consid. 2.2 ; ATA/107/2025 du 28 janvier 2025 consid. 2.2).

2.2 En l'espèce, les procédures ne concernent pas les mêmes parties et concernent l'évaluation de fonctions en partie différentes, le recourant ayant, selon son cahier des charges, une activité de formation à 70% et une activité identique à celle des autres recourants pour 30%. Les procédures ne visent donc pas un complexe de faits identique.

Il ne se justifie partant pas de donner suite à la demande de jonction.

- 3.** Le recourant a sollicité un délai pour produire une liste de témoins, mais en cours de la procédure n'a finalement demandé que l'audition de son supérieur hiérarchique. Celui-ci avait été emprunté de devoir défendre une position qu'il ne partageait pas, ce qui transparaissait clairement des observations faites au courrier du 22 février 2023 adressé à la CREMEF à l'issue de son audition. Il a également sollicité la production de pièces relatives à une fonction de responsable de formation en vigueur 2009 mais qui, à la suite d'une réorganisation, n'existait plus à la CCGC.

3.1 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 et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle 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).

3.2 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).

3.3 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).

3.4 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).

3.5 En l'espèce, par appréciation anticipée des preuves déjà produites, il ne sera pas donné suite à la demande d'audition du témoin ni à celle de production de pièces.

En effet, le chef hiérarchique du recourant a déjà été entendu par la CREMEF, et le dossier contient de plus ses annotations faites sur un courrier du DEE adressé à la CREMEF à sa demande à l'issue de son audition. L'audition de ce témoin n'apparaît donc pas nécessaire, son point de vue sur les questions à examiner figurant déjà au dossier.

Quant aux pièces en lien avec une fonction de responsable de la formation, elle n'est pas nécessaire à la solution du litige et ne concerne pas l'évaluation de la fonction du recourant. En outre, la fonction n'existant plus à la CCGC et le fait qu'une partie des activités ait été reprise par la fonction qu'exerce le recourant n'est pas pertinent dans la mesure où l'évaluation de la fonction de responsable de formation date de plus de 20 ans et que l'organisation de la CCGC a été presque entièrement modifiée, ce que le recourant ne conteste au demeurant pas.

- 4.** L'objet du litige consiste à déterminer si c'est de manière conforme au droit que l'autorité intimée a colloqué le poste du recourant avec le profil IDIAH (151 points), en classe maximum 16 avec l'octroi d'un code 7A.

4.1 À teneur de l'art. 4 de 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), 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).

4.2 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).

4.3 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).

4.4 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).

4.5 Selon le point 1 de la fiche MIOPE n° 02.01.01, intitulée « Évaluation ou révision de classification de fonction », du 17 mai 2024 (disponible sur <https://www.ge.ch/document/020101-evaluation-revision-classification-fonction>, page consultée le 26 août 2025), 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 par le service des RH du département de tutelle (point 4 fiche MIOPE n° 02.01.01).

Après examen du dossier, la DESR 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).

4.6 À teneur du document intitulé « Méthode d'évaluation des fonctions » (<https://www.ge.ch/document/methode-evaluation-fonctions-etat-geneve>, page consultée le 26 août 2025), élaboré par l'OPE, chaque fonction est évaluée sur la base d'une grille de cotation selon trois facteurs, soit l'aptitude, les efforts et la responsabilité. Les deux premiers facteurs sont subdivisés en deux critères, soit la formation et l'expérience professionnelles ainsi que les efforts intellectuels et physiques. 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).

- 5.** Le requérant reproche au Conseil d'État d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation et d'avoir violé les principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire dans l'évaluation de sa fonction.

5.1 Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). 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), non réalisée en l'espèce. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, 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 le principe de la

proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/114/2015 du 27 janvier 2015 consid. 5c).

Quant à la violation de l'interdiction de l'arbitraire, la cognition de la chambre de céans n'étant pas limitée à l'arbitraire, ce grief se confond avec celui de mauvaise application du droit (ATA/14/2025 du 7 janvier 2025 consid. 4.2).

5.2 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/387/2024 du 19 mars 2024 consid. 4.8 et les références citées).

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).

5.3 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).

5.4 Une décision viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire

des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2).

5.4.1 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 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).

5.5 Selon la jurisprudence développée en matière d'évaluation de fonction, il n'appartient pas au juge administratif de procéder à un nouvel examen complet de l'évaluation de la fonction occupée par le recourant (ATA/117/2016 précité consid. 4a), mais au recourant de démontrer, motivation précise à l'appui, que les conditions restrictives précitées sont réunies, étant rappelé que des critiques de nature appellatoire sont dans ce cadre inadmissibles (ATA/422/2021 du 20 avril 2021 consid. 5e ; ATA/117/2016 du 9 février 2016 consid. 3d ; ATA/622/2013 du 24 septembre 2013 consid. 3 ; ATA/18/2012 du 10 janvier 2012 consid. 5).

5.6 En l'espèce, le recourant ne conteste pas la méthode d'évaluation appliquée par la DESR, suivie par la CREMEF et confirmée par le Conseil d'État, pour évaluer

sa fonction, ni ne soutient que son cahier des charges ne décrirait pas correctement ses tâches actuelles.

Il conteste uniquement la pertinence des niveaux accordés aux critères de l'expérience professionnelle, des efforts intellectuels et de la responsabilité, estimant que sa fonction n'aurait pas un profil IDIAH avec 151 points, classe maximum 16 avec code 7A mais un profil IEJAI avec au minimum 172 points, soit une classe 19 avec code 7A.

La classification querellée repose sur une méthode déjà approuvée par la jurisprudence à plusieurs reprises (ATA/422/2021 précité consid. 6a et les références citées). Le recourant oppose principalement sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée, qui repose sur une proposition formulée par une commission composée de spécialistes (art. 2 RComEF). C'est le lieu de relever que le recourant a, au cours de la procédure d'évaluation et d'opposition, conclu à trois résultats de profils différents pour finalement ne critiquer que l'évaluation de trois critères : l'expérience professionnelle, les efforts intellectuels et la responsabilité. Il convient donc de les examiner successivement.

- 6.** Le recourant invoque une mauvaise évaluation du critère de l'expérience professionnelle, laquelle devait mener à une classification au niveau E ou au dernier échelon du niveau D. Notamment, la formation complémentaire de formateur d'adulte n'avait pas été prise en compte, bien que mentionnée dans la décision.

6.1 Le facteur des aptitudes mesure les aptitudes professionnelles minimales exigibles pour un poste de travail, qui ne sont pas influencées par celles du titulaire si elles sont supérieures à ce minimum. Pour le critère de l'expérience professionnelle, soit le temps nécessaire au titulaire venant d'obtenir le niveau de formation requise pour acquérir l'expérience professionnelle et les connaissances complémentaires des rouages de l'administration permettant d'occuper le poste avec une efficacité optimale, la lettre D (sur une échelle de A à F ; 17 points) correspond à une expérience de trois à cinq ans.

6.1.1 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 (Méthode d'évaluation des fonctions, pp. 5 et 7).

6.1.2 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, soit un niveau B de 6 mois à 1 an ½ correspondant à une mise au courant, une collaboration et une spécialisation dans le poste à évaluer plus des connaissances dans plusieurs domaines connexes). Le niveau d'expérience « E », qui confère 14, 18, 20 ou 22 points, correspond à une expérience de cinq à huit ans, soit un niveau B plus des connaissances d'un secteur de l'administration (Méthode d'évaluation des fonctions, pp. 7 et 18).

6.2 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).

6.3 En l'espèce, il a été retenu dans la décision querellée que la formation et l'expérience professionnelle étaient indissociables et devaient être traitées ensemble. Ce point de vue correspond à celui adopté dans la directive sur la méthode d'évaluation puisque les aptitudes nécessaires à un poste ont été fixées afin que différents types de formation impliquant une durée et des difficultés comparables obtiennent une cotation équivalente. Un niveau plus élevé attribué à la formation induisait qu'il fallait moins de temps à l'intéressé pour appréhender la fonction et être autonome. Le niveau « I » reconnu en l'espèce pour la formation englobait l'exigence du brevet fédéral en assurances sociales et l'expérience professionnelle d'au minimum quatre ans dans le domaine considéré, étant acquis que la formation de base requise ne correspondait pas à un niveau K, bachelor HES. En outre, le niveau d'expérience E était accordé au poste de directeur de la CCGC.

S'il est vrai que la décision ne mentionne pas la formation d'adulte, le cahier des charges du recourant prévoit expressément qu'il est attendu le niveau brevet fédéral en assurances sociales et formateur d'adulte niveau 1 ainsi qu'une expérience confirmée de minimum quatre ans dans une caisse de chômage.

En conséquence, le grief du recourant en lien avec cette dernière formation tombe à faux, la formation complémentaire ayant été prise en compte même si elle n'est pas mentionnée à nouveau expressément dans la décision et, s'agissant plus particulièrement de l'expérience professionnelle, elle est également fixée dans le cahier des charges à quatre ans, ce qui correspond à la cotation D de la grille d'évaluation pour ce critère. Ce niveau est supérieur à celui retenu pour la fonction de contrôleur interne CCGC, de niveau C. En outre, la définition de ce niveau D

englobe la connaissance, grâce à l'expérience professionnelle de plusieurs domaines connexes, alors que le niveau E présuppose celui d'un secteur de l'administration. Le recourant estime que dans sa fonction, il doit avoir des connaissances de tous les services de la CCGC et de tous ses secteurs opérationnels. Cependant, il s'agit bien de domaines connexes plutôt que d'un secteur au sens de la directive, lequel représenterait par exemple l'entier des services de la CCGG, ce que le recourant ne prétend pas.

7. Le recourant estime que le critère des efforts intellectuels n'a pas été évalué correctement et aurait dû être noté au niveau J. L'évaluation ne tenait pas compte des efforts plus diversifiés et complexes que l'on retrouvait dans trois autres fonctions évoquées, violant ainsi l'égalité de traitement.

7.1 Le critère des efforts intellectuels tient compte du niveau d'aptitude à la réflexion, à l'organisation, à la négociation, à la concentration et à l'attention requis. La lettre I (sur une échelle de A à O ; 65 points) correspond à des efforts de réflexion, d'organisation et de négociation ainsi que d'intuition tels qu'on les rencontre dans un ensemble de plusieurs domaines d'application avec la nécessité d'établir et maintenir les contacts correspondants ou aux efforts nécessaires pour élaborer, développer et appliquer des procédures nouvelles dans un domaine homogène et la nécessité d'établir et de maintenir les contacts correspondants (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 10-11). Le niveau J diffère du niveau I par le fait que les tâches sont fortement différenciées et que les domaines d'application des procédures nouvelles sont hétérogènes ou spécialisés (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 11). Le niveau J, s'agissant des efforts intellectuels, a notamment été retenu dans l'évaluation des fonctions d'officier de police, de juriste 2, de comptable 3, de contrôleur fiscal 2 et de contrôleur au service de surveillance des fondations, d'archiviste de l'État adjoint, d'attaché de presse et d'administrateur d'école et de section à l'université 2.

7.2 Le recourant souligne que c'est la lettre I qui a été retenue pour la fonction de gestionnaire SPE et la lettre H pour la fonction de taxateur SPI et en déduit que son activité consistant notamment à revoir les décisions prises en première instance par ces derniers doit bénéficier d'un niveau J sans toutefois expliquer concrètement en quoi cette comparaison est pertinente ni en quoi son activité porterait sur des domaines d'application où les tâches sont fortement différenciées, au point de retenir le niveau J.

S'agissant de son activité, les volets de contrôle interne et de formation présentent des liens étroits et exigent des efforts intellectuels analogues portant sur plusieurs volets du même domaine, soit celui de la conformité des prestations de la CCGC à la LACI.

Les efforts ne portent donc pas sur des domaines d'application où les tâches sont fortement différenciées qui auraient justifié de retenir le niveau J. En outre, un code 7A a été accordé dans l'évaluation du poste reconnaissant ainsi la dimension supplémentaire de l'activité de formation. À cet égard, bien que le recourant estime

que c'est à tort que le code 7A a été attribué, il conclut à ce que ce code soit repris dans ses conclusions. La question ne sera donc pas examinée plus avant, la chambre administrative ne pouvant pas aller au-delà des conclusions du recours (art. 69 al. 1 LPA).

8. Le requérant estime que le profil de responsabilité I aurait dû être retenu.

8.1 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 (Méthode d'évaluation des fonctions, 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 (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 13).

La lettre H (sur une échelle de A à O ; 59 points) correspond à la 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. Les erreurs sont difficilement détectables et peuvent conduire à des pertes importantes de temps, d'argent et de matériel. Elles peuvent nuire à l'image de marque du secteur. 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.

La lettre I, correspond à la direction d'un secteur qualifié important avec une forte influence sur les résultats de plusieurs secteurs voisins, nécessitant des informations provenant d'autres branches, ainsi que des recherches régulières et des décisions sur les possibilités de solutions aux problèmes avec des collaborateurs de même niveau ou d'un niveau supérieur, ou une activité autonome qualifiée avec incidence sur plusieurs secteurs.

8.2 En l'espèce, il est acquis que le recourant n'assume pas de responsabilités managériales mais a un rôle technique. Les responsabilités du SCI sont placées sous celle d'un chef de service.

S'agissant du volet formation de son activité, le recourant estime qu'il n'a pas été pris en compte mais il n'expose pas en quoi les tâches d'encadrement des nouveaux collaborateurs, en gérant leur volume de travail et en évaluant leur travail représente une responsabilité qui correspondrait au degré de niveau I, lequel a par exemple été retenu pour les officiers de police, les gardiens chefs des établissements pénitentiaires ou les directeurs d'établissement socio-éducatif et la fonction de comptable 3.

Ainsi, même s'il est dans son activité « responsable de la formation », cela n'entraîne pas, comme il le soutient, un niveau de responsabilité de niveau I au sens de la méthode d'évaluation sans autre élément allant dans ce sens. Le niveau H reconnaît déjà le rôle d'expertise et de référent ainsi que la nature et l'impact des décisions prises dans son domaine de compétence. Il a notamment été précisé par le responsable hiérarchique du recourant lors de son audition par la CREMEF qu'en cas de disfonctionnement au niveau du service des prestations, le cas était amené et traité au conseil de direction et non par le SCI. Les décisions prises par le SCI concernaient le traitement des dossiers, dont la qualité de la constitution est assurée par le service qualité et communication. Quant aux directives et le suivi des procédures, ils sont gérés et réglés par le conseil de direction.

En outre, le recourant fait valoir que le devoir de discrétion accru en lien avec sa participation au conseil de direction n'avait pas été examiné par la CREMEF. Toutefois, le recourant n'expose pas en quoi, le critère de la responsabilité serait concerné par ce fait.

En conséquence, il faut retenir que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, ni ne s'est écartée de manière arbitraire des éléments objectifs en confirmant l'analyse de la CREMEF suivant celle de la DESR.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

- 9.** Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (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 13 janvier 2025 par A_____ contre la décision du Conseil d'État du 27 novembre 2024 ;

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 Aliénor WINIGER, avocate du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

Siégeant : Eleanor McGREGOR, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

E. McGREGOR

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :