RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2032/2017-FPUBL **ATA/131/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 8 février 2022

dans la cause

M. A_____
représenté par Me Daniel Kinzer, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE LA POPULATION ET DE LA SANTÉ

EN FAIT

1) Engagé en qualité de stagiaire le 1er janvier 1991, M. A_____ a été nommé inspecteur de sûreté au sein de la police judiciaire dès le 1er septembre 1991, puis confirmé dans cette fonction un an plus tard. Il a été nommé au grade d'inspecteur principal dès le 1er janvier 2005, poste colloqué en classe 16, annuité 7 de l'échelle des traitements.

2) Le 1er janvier 2005 est entré en vigueur l'art. 44 al. 3 de la loi sur la police du 26 octobre 1957 dans sa teneur alors en vigueur (ci-après : aLPol), qui disposait qu'en raison de leur expérience et de leur ancienneté, les inspecteurs principaux atteignant leur 18ème année de service avaient un traitement équivalent à celui des chefs de groupe. Une disposition similaire existait en faveur des sous-brigadiers par rapport aux brigadiers (art. 44 al. 2 aLPol) et en faveur des caporaux de la police de la sécurité internationale par rapport aux sergents (art. 44 al. 4 aLPol). Ces trois alinéas étaient connus sous la dénomination « amendement Grobet ».

3) Le 1er septembre 2008, M. A_____, continuant d'exercer la fonction d'inspecteur principal, a atteint sa 18ème année de service, si bien que son traitement a été fixé en classe 17, position 10 en application de l'art. 44 al. 3 aLPol.

4) En septembre 2009, le Conseil d'État a déposé auprès du Grand Conseil un projet de loi (ci-après : PL) 10'541 modifiant l'aLPol et visant à mettre en œuvre la réorganisation de la police, notamment l'abrogation de l'art. 44 al 2 à 4 aLPol.

5) Le 16 décembre 2009, le Conseil d'État et le Groupement des associations de police ont signé un protocole d'accord concernant la nouvelle rémunération des fonctionnaires de police, applicable dès le 1er janvier 2010 et jusqu'à l'entrée en vigueur du PL 10'541.

D'après le paragraphe 1 de ce protocole d'accord concernant la gendarmerie et la police judiciaire, les fonctionnaires de police étaient soumis à 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 (LTrait - B 5 15). La progression des annuités et du traitement en cas de promotion était régie par les art. 12 et 13 LTrait. Le passage de la grille actuelle de rémunération à l'échelle lissée était opéré en application de la grille salariale contenue à l'annexe 2 du protocole d'accord et intitulée « règles de passage à la grille lissée conforme aux règles PAT/ENS dès le 1er janvier 2010, gendarmerie - police judiciaire » (ci-après : annexe 2). Les collaborateurs étaient « coulissés » de la position classe/annuité « grille 2009 actuelle » à la position

correspondante dans l'échelle des traitements (nouvelle position dans l'échelle). Lors du passage de la grille actuelle de rémunération à l'échelle lissée, le nouveau traitement de base, hors indemnités, ne pouvait être inférieur au traitement applicable avant lissage. L'annexe 2 comportait deux tableaux, dont le second, applicable à la police judiciaire, réservait, dans son intitulé, l'annuité 2010 et donnait les indications de classe puis d'annuité présentées, sous la forme classe/annuité, dans un tableau.

Le paragraphe 3 du protocole d'accord réglait le passage dans la grille lissée des fonctionnaires de police visés par l'art. 44 al. 2 à 4 aLPol et prévoyait que si la modification proposée de ladite disposition était adoptée, le traitement des inspecteurs principaux de la police judiciaire concernés par l'art. 44 al. 3 aLPol serait fixé conformément à la classe de fonction définie dans la grille salariale prévue dans l'annexe 2. Le niveau de rémunération atteint lors de l'entrée en vigueur de cette modification légale ne subirait pas de réduction et le traitement resterait bloqué jusqu'au moment où, par le jeu des annuités, le niveau salarial fixé dans la classe de fonction dépasserait le traitement antérieur. Le titulaire bénéficierait alors d'un déblocage de sa rémunération et d'un coulissement, dans le niveau de traitement immédiatement supérieur, dans la classe de sa fonction. Un renvoi était effectué à l'annexe 4 du protocole d'accord (ci-après : annexe 4), qui prenait comme exemple le cas d'un sous-brigadier entrant, le 1er janvier 2010, dans sa 21ème année de service et bénéficiant d'un traitement de base situé en classe 16 annuité 11.

6) Le 1er janvier 2010, le traitement de M. A_____, qui occupait toujours la fonction d'inspecteur principal, a augmenté d'une annuité par rapport à l'année précédente et était fixé en classe 17, position 11, de l'échelle des traitements.

7) Le 18 mars 2010, le Grand Conseil a adopté la loi n° 10'541 et modifié l'art. 44 aLPol, dont les al. 2 à 4 ont été abrogés à compter du 1er juin 2010.

8) Après s'être porté candidat au poste de chef de groupe dans le cadre d'un processus de sélection interne à son corps de métier, M. A_____ a été nommé comme tel dès le 1er juillet 2010 par courrier du 22 juillet 2010 de la conseillère d'État en charge de l'ancien département de la sécurité, de la police et de l'environnement, devenu depuis lors le département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : le département), son traitement étant maintenu en classe 17, position 11.

9) En août, puis en septembre 2010, M. A_____ s'est adressé au service des ressources humaines (ci-après : RH) du département pour comprendre les raisons de l'absence de progression salariale à la suite de sa nomination au poste de chef de groupe, deux de ses collègues, MM. B_____ et C_____ C_____, ayant obtenu un traitement en classe 17, annuité 16 de par leur nomination comme chefs de groupe avant le 31 décembre 2009.

10) Par courriel du 17 septembre 2010, les RH ont expliqué à M. A_____ les raisons de son maintien en classe 17 annuité 11 à la suite de sa nomination au poste de chef de groupe. Au 1er janvier 2010, il était passé de la classe 17 annuité 10 à la classe 17, annuité 11, en raison de la décision de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) de maintenir en droits acquis progressifs les personnes au bénéfice de l'« amendement Grobet ». Le système de coulissement prévu par les règles en vigueur depuis le 1er janvier 2010 avaient pour conséquence qu'il ne changeait pas de classe, puisque la fonction de chef de groupe était aussi en classe 17, étant précisé que la réelle suppression dudit amendement aurait eu pour conséquence de rétrograder l'ensemble des inspecteurs principaux qui en avaient bénéficié en classe 16, lesquels auraient alors vu une différence au moment de leur promotion au grade de chef de groupe. Une telle proposition avait été avancée mais n'avait pas été favorablement accueillie.

11) Le 19 novembre 2010, M. A_____ s'est adressé au département, lui faisant part de son incompréhension au sujet de sa situation salariale et requérant le prononcé d'une décision administrative assortie des délais et voies de recours.

12) Le 3 décembre 2010, le département lui a répondu que dans le cadre de la réorganisation de la police, plusieurs décisions avaient été prises visant à rendre cohérent l'ensemble des éléments composant la rémunération des policiers. Dès janvier 2010, les grilles salariales propres à la police avaient été lissées et calquées sur la grille salariale s'appliquant à l'administration cantonale genevoise, l'élévation du niveau de la classe d'engagement ayant eu un impact positif sur le niveau des annuités de toutes les fonctions. Bien que son cas eût été présenté à l'OPE, la situation qui prévalait était celle visant à tenir compte 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). Ainsi, dans le cas d'une nomination à un nouveau grade dont la classe de fonction était identique, le traitement ne subissait aucune modification salariale et la classe de fonction restait effectivement inchangée.

13) Entre janvier 2011 et janvier 2012, le traitement de M. A_____ se situait en classe 17 annuité 12 pour la fonction de chef de groupe et, à compter du 1er janvier 2013, en classe 17 annuité 13.

14) Le 31 mai 2013, M. A_____ a requis du département le prononcé d'une décision formelle fixant son traitement en classe 17, position 16 du 1er juillet au 31 décembre 2010, en classe 17, position 17 du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, et en classe 17, position 18 dès le 1er janvier 2013.

15) Par décision du 19 août 2013, le département a confirmé son courrier du 22 juillet 2010 et maintenu le traitement de M. A_____ en classe 17, position 11 lors de sa nomination en tant que chef de groupe.

Son changement de fonction intervenu le 1er juillet 2010 était soumis à l'art. 7 RTrait puisqu'il bénéficiait déjà d'un traitement fixé en classe 17, position 10 depuis le 1er septembre 2008 en application de l'art. 44 aLPol, et en classe 17, position 11 depuis le 1er janvier 2010, qui équivalait à celui de chef de groupe. Lors de sa nomination en qualité de chef de groupe en juillet 2010, son traitement n'avait pas été modifié, puisqu'il bénéficiait d'un traitement fixé en classe 17, annuité 11. C'était également à tort qu'il comparait sa situation avec celle de ses deux collègues, dès lors que M. C_____ avait été promu chef de groupe, poste alors situé en classe 17, annuité 10, le 1er juillet 2008, et que M. B_____ l'avait été le 1er septembre 2009. Lors des modifications de l'aLPol, entrées en vigueur le 1er juin 2010, le poste de chef de groupe avait été revalorisé et le traitement de ses deux collègues était passé de la classe 17, position 10 à la classe 17, position 16. Or, étant donné qu'il avait été nommé chef de groupe le 1er juillet 2010, il n'avait pas pu bénéficier des avantages liés aux modifications de l'aLPol y relatives.

16) Le 19 septembre 2013, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à la fixation de nouveaux traitements dès le 1er juillet 2010, à savoir en classe 17, position 16 entre le 1er juillet 2010 et le 31 décembre 2010, en classe 17, position 17 entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012, et en classe 17, position 18 dès le 1er janvier 2013.

La décision entreprise violait l'art. 8 RTrait, puisqu'il aurait dû être placé, dès le 1er juillet 2010, en classe 17, position 16 à la suite de sa nomination en tant que chef de groupe, puis, à l'instar de ses deux collègues, en position 17 dès le 1er janvier 2011 et 18 dès le 1er janvier 2013. Dans la mesure où sa situation était identique à celle de ses deux collègues, la décision litigieuse emportait une violation du principe d'égalité de traitement, étant précisé que l'une de ses autres collègues, Mme D_____, était inspectrice principale et disposait du même traitement que lui, alors qu'il était son supérieur.

17) Le département a conclu au rejet du recours en maintenant sa position et en contestant l'existence d'une inégalité de traitement.

18) Le 2 mars 2015, la chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

19) Dans ses observations du 20 avril 2015, M. A_____ a modifié sa conclusion relative à la fixation de son traitement dès le 1er janvier 2011 en ce sens qu'il soit fixé en classe 17, position 16 (et non 17) entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012, et en classe 17, position 17 (et non 18) dès le 1er janvier 2013.

20) Par arrêt du 28 juillet 2015 (ATA/755/2015), confirmé par arrêt du Tribunal fédéral du 13 juin 2016 (8C_664/2015), la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours formé par M. A_____ contre cette décision.

Le courrier du 22 juillet 2010 du département était une décision, à l'encontre de laquelle M. A_____ n'avait formé aucun recours, malgré les démarches qu'il avait entreprises pour comprendre l'absence de progression salariale à la suite de sa nomination au poste de chef de groupe et la demande, en novembre 2010, de la prise d'une décision formelle. Le département lui avait répondu le 3 décembre 2010 en maintenant sa position. M. A_____ n'avait réagi à ce courrier que plus de deux ans après l'avoir reçu, le 31 mai 2013, sollicitant à nouveau la prise d'une décision formelle au sujet de sa situation salariale consécutive à sa nomination au poste de chef de groupe. Le fait que le département ait rendu une nouvelle décision le 19 août 2013 concernant la situation salariale du recourant à partir du 1er juillet 2010 ne permettait pas non plus d'admettre la recevabilité du recours puisqu'elle se limitait à confirmer la précédente décision rendue. Il n'existait pas non plus de cas reconsidération obligatoire en août 2013. Par conséquent, puisque M. A_____ n'avait pas saisi la chambre administrative, dans un délai raisonnable, d'un recours contre le refus du département de modifier sa situation salariale à la suite de sa nomination au poste de chef de groupe, la décision du 22 juillet 2010, confirmée par le courrier du 3 décembre 2010 et fixant son traitement en classe 17 annuité 10 dès le 1er juillet 2010 était entrée en force, si bien que le recours interjeté le 19 septembre 2013 était tardif.

21) Le 1er mai 2016 est entrée en vigueur la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05) qui a modifié les grades de la police à compter du 1er avril 2017. Dans ce cadre, le poste de « sous-officier 1 (sergent, sergent-chef) », qui reprenait les activités des fonctions de brigadier-chef de groupe, chef de groupe et sergent PSI, a été créé et colloqué en classe 16 de l'échelle des traitements.

22) Par décision du 27 mars 2017, le département a, dès le 1er avril 2017, affecté M. A_____ à la fonction de sous-officier 1 (grade de sergent-chef), colloquée en classe 16, et fixé son traitement en classe 17, position 15. Dès lors que le traitement était inférieur au montant maximum de la classe de la nouvelle fonction occupée, il serait bloqué jusqu'au moment où, par le jeu des annuités, le niveau salarial fixé dans la classe de sa nouvelle fonction dépasserait son traitement actuel. Dès le 1er janvier 2019, son traitement se situerait en classe 16, position 21.

23) Par acte du 12 mai 2017, enregistré sous cause n° A/2032/2017, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant préalablement à la suspension de la procédure, principalement à son annulation et à ce qu'il soit dit que son traitement se situerait en classe 17, annuité 19 à partir du 1er avril 2017, subsidiairement à ce qu'il soit dit que son traitement se situerait en classe 19, annuité 19 à partir du 1er avril 2017.

La décision était insuffisamment motivée, avait été rendue en violation des droits procéduraux, était contraire au principe de la bonne foi, violait les droits acquis, procédait d'une classification insoutenable de la fonction qu'il occupait et était contraire au principe d'égalité de traitement. Dans ce cadre, il était traité d'une manière différente de ses deux collègues, MM. C_____ et B_____, également chefs de groupe, lesquels étaient dans la même situation que lui au regard de leurs activités, de leurs responsabilités, de leurs formations et de leur ancienneté. Le seul facteur qui expliquait une telle différence de traitement résultait du hasard du calendrier législatif, au surplus mal appliqué, et de la décision administrative de lissage des grilles.

À la fin du mois d'avril 2017, le Conseil d'État et le syndicat de la police judiciaire (ci-après : SPJ) avaient entamé des négociations au sujet des décisions de rétrogradation, qui impliquaient leur « gel », si bien qu'il sollicitait la suspension de la procédure, afin de ne pas perturber les pourparlers.

24) Par décision du 26 juin 2017, la chambre administrative a prononcé la suspension de la procédure n° A/2032/2017 jusqu'à droit connu dans les causes connexes n^{os} A/1637/2017 et A/1911/2017, lesquelles concernaient des recours interjetés par plusieurs membres de la police et les syndicats de police contre la nouvelle classification des fonctions des policiers.

25) Le 29 novembre 2017, le Conseil d'État et les syndicats de police ont convenu d'un protocole d'accord, signé le 19 décembre 2017, aux termes duquel, à compter du 1er janvier 2018, notamment la fonction de sous-officier 1, pour les grades de sergent et de sergent-chef, serait colloquée en classe 17 de l'échelle des traitements. Les policiers dont la classe de fonction avait été évaluée à la baisse par la mise en œuvre des nouveaux grades seraient mis au bénéfice d'un retour au *statu quo ante* 1er avril 2017, avec effet au 1er janvier 2018, ce qui impliquait que leur situation au 1er janvier 2018, du point de vue du traitement (classe et position) et de son potentiel d'évaluation serait fixée par une nouvelle décision de façon qu'elle corresponde à celle qui aurait été la leur à cette date si le Conseil d'État n'avait pas modifié la classification des fonctions.

26) Ce faisant, le Conseil d'État a notamment colloqué la fonction de sous-officier 1 (grades de sergent et sergent-chef) en classe 17 de l'échelle des traitements, avec effet au 1er janvier 2018.

27) Par décision du 20 décembre 2017, le département a, dès le 1er janvier 2018, affecté M. A_____ à la fonction de sous-officier 1 (grade de sergent-chef), colloquée en classe 17, et fixé son traitement en classe 17, position 16 de l'échelle des traitements.

28) Le 25 janvier 2018, M. A_____ a écrit au département, lui indiquant que les annuités octroyées étaient insuffisantes par rapport à celles de ses collègues, si

bien qu'il sollicitait l'octroi de quatre annuités supplémentaires depuis le 1er avril 2017.

29) Par acte du 1er février 2018, enregistré sous cause n° A/395/2018, M. A_____ a recouru contre la décision du département du 20 décembre 2017 auprès de la chambre administrative, concluant préalablement à la jonction de la procédure avec la cause n° A/2032/2017 et à la suspension de la procédure, principalement à l'annulation de la décision entreprise en tant qu'elle colloquait son poste en classe 17, position 16 de l'échelle des traitements à compter du 1er janvier 2018 et à ce qu'il soit dit que son traitement se situerait en classe 17, position 20 de l'échelle des traitements à compter du 1er janvier 2018.

Le 19 décembre 2017, le Conseil d'État et le SPJ avaient trouvé un accord concernant le litige relatif à la rémunération des fonctionnaires de police, qui ne faisait toutefois pas expressément référence aux situations individuelles particulières de certains inspecteurs. Il se voyait dès lors contrait de déposer un recours pour préserver ses droits, dont il demandait la suspension afin de ne pas perturber les pourparlers qui étaient en cours.

30) Le 5 avril 2018, le département a confirmé à M. A_____ qu'après un examen attentif de son parcours, ses promotions successives avaient été traitées conformément aux dispositions légales et pratiques en vigueur. Il n'y avait dès lors pas lieu de lui accorder les quatre annuités supplémentaires qu'il sollicitait. Les différences constatées par rapport à certains de ses collègues relevaient vraisemblablement de la divergence de leurs parcours qu'il n'était pas possible de démontrer en l'état, compte tenu du fait qu'il n'identifiait pas lesdits collègues.

31) Le même jour, M. A_____ a informé la chambre administrative que les négociations avec le département étaient toujours en cours, si bien que les causes nos A/2032/2017 et A/395/2018 conservaient leur objet.

32) Par décisions du 12 avril 2019, la chambre administrative a prononcé la suspension des causes nos A/2032/2017 et A/395/2018.

33) Le 27 juillet 2020, la chambre administrative a demandé au département de l'informer de la suite qu'il entendait donner aux causes nos A/2032/2017 et A/395/2018.

34) Le 24 août 2020, le département lui a répondu qu'à la suite de la conclusion du protocole d'accord le 29 novembre 2017, la fonction occupée par M. A_____ était passée de la classe 16 à la classe 17, conformément aux conclusions prises le 12 mai 2017, si bien que cet élément n'était plus litigieux. Les annuités faisaient l'objet d'une décision définitive tranchée par les autorités judiciaires, de sorte que M. A_____ ne pouvait plus revenir sur cette question.

35) Le 21 septembre 2020, M. A_____ a expliqué que même si une première procédure avait été définitivement tranchée, il pouvait faire valoir une inégalité de traitement pour le futur. Dès le 27 mars 2017, le département avait rendu de nouvelles décisions qui consacraient une inégalité de traitement par rapport à ses collègues, MM. C_____ et B_____.

36) Le lendemain, M. A_____ a en outre indiqué que le contact avait été repris avec le département afin de résoudre le litige, de sorte qu'il sollicitait, afin de permettre une avancée des discussions, une prolongation de la suspension des causes.

37) Le département a donné son accord à la suspension des causes.

38) Par décisions du 5 octobre 2020, la chambre administrative a prononcé la prolongation de la suspension des causes n^{os} A/2032/2017 et A/395/2018.

39) Le 15 mars 2021, M. A_____ a sollicité la reprise des deux procédures et la fixation d'un délai pour compléter ses recours, le département l'ayant informé qu'il ne reconsidérerait pas sa situation.

40) Par décision du 22 mars 2021, la chambre administrative a ordonné la jonction des causes n^{os} A/2032/2017 et A/395/2018 sous la cause n° A/2032/2017, prononcé la reprise de la procédure et fixé un délai au 30 avril 2021 à M. A_____ pour compléter son recours.

41) Le 30 avril 2021, M. A_____ a persisté dans ses recours, concluant à l'annulation de la décision du 27 mars 2017 et à celle du 20 décembre 2017 en tant qu'elle fixait la classe de traitement en classe 17, position 16 à compter du 1er janvier 2018 et à ce qu'il soit dit que son traitement était fixé en classe 17 annuité 19 dès le 1er avril 2017, en classe 17, annuité 20 dès le 1er janvier 2018, en classe 17, annuité 21 à partir du 1er janvier 2019 et en classe 17, annuité 22 à partir du 1er janvier 2020, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure.

Comme il l'avait déjà relevé, il avait été victime, en 2010, d'une inégalité de traitement qui perdurait depuis lors et qui justifiait une revalorisation de son salaire depuis les décisions rendues en 2017, la garantie de l'égalité de traitement lui octroyant un droit inconditionnel au rétablissement d'une situation conforme au droit pour l'avenir. Le mécanisme prévu par le protocole d'accord de 2009 n'avait pas été appliqué correctement à son cas, comme le montrait l'exemple figurant à l'annexe 4. En particulier, le 1er janvier 2010, il aurait dû passer à la classe 16, annuité 17 puisqu'il était encore au bénéfice de l'art. 44 al. 3 aLPol, ce qui n'avait pas été fait. De plus, sa promotion au grade de chef de groupe, le 1er juillet 2010, devait immédiatement débloquer les annuités. Le 1er janvier 2011, le traitement théorique dépassait le traitement perçu, si bien qu'il avait alors droit à un traitement en classe 17 annuité 17 à compter de cette date. Par conséquent, s'il

avait été mis au bénéfice de ce mécanisme, l'inégalité critiquée ne se serait pas produite et les deux décisions entreprises lui permettaient de corriger cette situation, étant précisé que le rejet, en 2015, de ses prétentions par la chambre administrative ne l'empêchait pas de faire valoir ses prétentions en 2017, à l'occasion de nouvelles décisions prises à l'initiative du seul département. Par ailleurs, son cas était similaire à celui de M. E_____, puisque tous deux avaient suivi la même école et occupaient la même fonction, tout en percevant un salaire différent. En effet, M. E_____ se trouvait en classe 17, annuité 22 pour la seule raison qu'il avait été nommé à ce grade en 2009, étant précisé que sa situation ne pouvait plus être comparée à celle de ses deux autres collègues, MM. C_____ et B_____, qui avaient récemment suivi un parcours différent.

42) Le 22 juin 2021, le département a conclu au rejet des recours.

La décision du 27 mars 2017 informant M. A_____ qu'il était devenu sergent-chef, fonction colloquée en classe 16, et que son traitement serait provisoirement bloqué, n'avait eu aucune incidence financière, puisque le 20 décembre 2017, sa fonction avait été colloquée en classe 17 à compter du 1er janvier 2018 et que, par conséquent, il n'avait subi aucun blocage dans la progression de ses annuités. La question de l'existence d'un intérêt digne de protection au recours se posait par conséquent, étant précisé que, dans le cadre de la présente procédure, il ne pouvait remettre en cause le calcul des annuités effectué en 2010 et effectif depuis lors.

Sa situation n'était pas la même que celle de ses collègues, qui avaient été promus chefs de groupe entre juillet 2008 et septembre 2009 et avaient exercé leur fonction plusieurs mois avant le lissage des grilles salariales. Dans ce cadre et à la suite des modifications législatives relatives à l'aLPol, la fonction de chef de groupe avait été revalorisée, de sorte que le traitement de ses collègues était passé de la classe 17, position 10 à la classe 17, position 15 dès le 1er janvier 2010, indépendamment de l'annuité accordée en 2011. Au 1er janvier 2010, bien que M. A_____ bénéficiât d'un traitement équivalent à celui de chef de groupe en application de l'art. 44 aLPol, il exerçait la fonction d'inspecteur principal, avec les responsabilités y relatives, si bien que sa situation n'était pas comparable à celle des autres chefs de groupe. Ces différences n'étaient du reste pas dues à un hasard du calendrier législatif, mais à des parcours professionnels qui n'étaient pas identiques, étant précisé que tous les inspecteurs principaux qui s'étaient trouvés dans la même situation que M. A_____ avait été traités de la même manière.

En soutenant que l'inégalité dont il se prévalait ne se serait pas produite si le mécanisme prévu par le protocole d'accord de 2009 avait été appliqué, M. A_____ tentait en réalité de faire réexaminer son traitement, tel que résultant de la décision du 22 juillet 2010 rendue à la suite du lissage des grilles salariales, qui

ne pouvait plus être remise en cause, conformément à l'arrêt de la chambre administrative du 28 juillet 2015, confirmé par le Tribunal fédéral.

43) Le 10 août 2021, M. A_____ a persisté dans ses recours, concluant au surplus à son audition ainsi qu'à celle de M. E_____.

L'intérêt digne de protection au recours découlait des quatre annuités qui manquaient à sa rémunération depuis 2017. Une solution à l'inégalité de traitement déjà perçue dix ans plus tôt n'avait toujours pas été mise en œuvre. M. E_____ était dans la même situation que lui depuis 2017, rien ne pouvant expliquer un traitement différent dès cette date. Dès lors, en procédant à une comparaison de son cas avec celui de son collègue en 2010, au lieu de 2017, le département avait mal appliqué les règles résultant du principe d'égalité de traitement. La mise en œuvre du protocole d'accord de 2017 était ainsi l'occasion de corriger ladite inégalité de traitement qu'il subissait depuis 2010, l'arrêt de la chambre administrative du 28 juillet 2015 n'ayant pas autorité de chose jugée sur la correction, pour l'avenir, d'une telle inégalité consacrée par les deux décisions objet du recours. Par ailleurs, la comparaison avec la situation d'un collègue ayant un grade moins élevé était tout aussi choquante, puisqu'il se trouvait dans la même situation salariale qu'un inspecteur principal.

44) Sur quoi, les causes ont été gardées à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables de ces points de vue (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) a. Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. L'intérêt digne de protection consiste dans l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait. Il implique que le recourant soit touché de manière directe, concrète et dans une mesure et avec une intensité plus grande que la généralité des administrés (ATA/16/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2c et les références citées). Il doit exister tant au moment du dépôt du recours qu'à celui où l'arrêt est rendu (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1). Inspirée du souci de l'économie de la procédure, cette exigence vise à garantir que la juridiction saisie se prononce sur des questions concrètes et non pas simplement théoriques (ATF 136 I 274 consid. 1.3).

b. En l'espèce, la décision du 27 mars 2017 a colloqué la fonction de sergent-chef en classe 16 de l'échelle des traitements et fixé le traitement du recourant en classe 17 annuité 15, bloquant son traitement jusqu'à ce que le niveau salarial fixé dans la classe de sa nouvelle fonction dépasse son traitement actuel par le biais des annuités. La décision du 20 décembre 2017 a ensuite fixé le traitement du recourant en classe 17, position 16 de l'échelle des traitements, sans blocage de son traitement. Cette dernière décision a été prise à la suite de l'accord signé entre le Conseil d'État et les syndicats de police le 29 novembre 2017 qui visait notamment à replacer les policiers dont la classe de fonction avait été évaluée à la baisse par la mise en œuvre des nouveaux grades, à l'instar du recourant, dans leur situation antérieure au 1er avril 2017, et ce à compter du 1er janvier 2018. Si l'autorité intimée n'a certes pas formellement annulé la décision du 27 mars 2017 pour la remplacer par celle du 20 décembre 2017 prise en application de l'accord du 29 novembre 2017, il n'en demeure pas moins que l'adoption de la deuxième décision a eu le même effet, sans que le recourant n'ait subi de préjudice du fait de la première. La question de savoir si le recours dirigé contre la décision du 27 mars 2017 a perdu son objet durant la procédure en l'absence d'intérêt actuel et pratique à recourir peut toutefois souffrir de rester indécise, au regard de ce qui suit.

3) a. Le droit administratif connaît le principe de la force et de l'autorité de la chose décidée, auxquels correspondent, après jugement, la force et l'autorité de la chose jugée. Une décision rendue par une autorité devient définitive à l'échéance du délai de recours, dès lors qu'aucun recours n'a été interjeté. Dès ce moment, elle a acquis la force de chose décidée (ATA/1200/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3a). Une décision entrée ainsi en force ne peut plus être remise en question à moins que l'autorité décisionnaire ne la reconsidère, ce qu'elle ne peut ou ne doit faire qu'aux conditions de l'art. 48 LPA.

b. L'autorité administrative qui a pris une décision entrée en force n'est obligée de la reconsidérer que si sont réalisées les conditions de l'art. 48 al. 1 LPA. Une telle obligation existe lorsque la décision dont la reconsidération est demandée a été prise sous l'influence d'un crime ou d'un délit (art. 80 al. 1 let. a LPA) ou que des faits ou des moyens de preuve nouveaux et importants existent, que le recourant ne pouvait connaître ou invoquer dans la procédure précédente (art. 80. al. 1 let. b LPA : faits nouveaux « anciens »). Une telle obligation existe également lorsque la situation du destinataire de la décision s'est notablement modifiée depuis la première décision (art. 48 al. 1 let. b LPA). Il faut entendre par là des faits nouveaux « nouveaux », c'est-à-dire survenus après la prise de la décision litigieuse, qui modifient de manière importante l'état de fait ou les bases juridiques sur lesquels l'autorité a fondé sa décision, justifiant par là sa remise en cause (ATA/1200/2021 précisé consid. 3b et les références citées).

c. En l'espèce, le recourant, qui ne conteste pas la classe de traitement de sa fonction, à savoir la classe 17 de l'échelle des traitements, comme le prévoit la décision du 20 décembre 2017, soutient qu'il aurait dû bénéficier de quatre annuités supplémentaires. Ce faisant, il n'émet aucune critique s'agissant de la manière dont lesdites annuités ont été fixées par les décisions qu'il conteste dans le cadre des présents recours, mais se réfère à une mauvaise application du protocole d'accord de 2009 à sa situation, ce qui aurait conduit, en 2010, à une inégalité de traitement à son égard, que la contestation des décisions de 2017 permettrait de corriger.

Le recourant perd toutefois de vue que la décision du 22 juillet 2010 a été qualifiée comme telle par la chambre de céans, l'intéressé ayant demandé aux RH et au département des explications sur son contenu et sollicité le prononcé d'une décision formelle. Cette décision, le nommant chef de groupe et maintenant son traitement en classe 17, position 11, est ainsi entrée en force de chose décidée, le recours interjeté à son encontre le 19 septembre 2013 ayant été déclaré irrecevable par la chambre de céans par arrêt du 28 juillet 2015, lui-même entré en force de chose jugée à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral du 13 juin 2016 rejetant le recours formé à son encontre.

Le recourant ne saurait dès lors, dans le cadre des présents recours, remettre en cause une prétention identique se basant sur le même complexe de faits. Dans ce cadre, l'invocation, par le recourant, d'une inégalité de traitement dont il serait la victime par rapport à son collègue, M. E_____, qui aurait suivi le même parcours que lui mais bénéficierait d'annuités supplémentaires, ne lui est d'aucun secours. Outre le fait que le recourant a déjà fait valoir le même argument lors des précédentes procédures à l'égard d'autres de ses collègues, il oublie que l'inégalité alléguée prend sa source dans la décision initiale du 22 juillet 2010 et que sa situation et celle de M. E_____ ne sont pas identiques, puisque ce dernier a été nommé chef de groupe en 2009, alors que le recourant ne l'a été qu'en 2010.

Par ailleurs, le recourant ne fait valoir aucun motif de révision, en particulier aucun élément nouveau qu'il ne pouvait invoquer dans les précédentes procédures, pas plus qu'une modification notable de sa situation, les annuités ayant suivi leur progression ordinaire depuis lors.

Dans ces circonstances, les recours ne sauraient être que rejetés, sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'audition du recourant, pas plus qu'à celle de M. E_____, acte d'instruction auxquels il n'a au demeurant pas droit (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_420/2021 du 7 octobre 2021 consid. 4.1 ; 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1).

4) Vu l'issue des litiges, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 12 mai 2017 par M. A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 27 mars 2017 et rejette le recours interjeté le 1er février 2018 par M. A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 20 décembre 2017 ;

met un émolument de CHF 800.- à la charge de M. A_____ ;

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

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

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

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

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

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

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

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
F. Scheffre	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :