

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2312/2025-FPUBL

ATA/488/2026

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 19 mai 2026**

dans la cause

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

représenté par Me Raphaël QUINODOZ, avocat

**recourant**

contre

**VILLE DE GENÈVE**

**intimée**

---

## EN FAIT

- A. a.** A\_\_\_\_\_ a été engagé le 1<sup>er</sup> juillet 2003 par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité de gestionnaire en informatique à 100 % au sein du secteur informatique du B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_).

Au terme de sa période d'essai de trois ans, sa nomination a été confirmée dès le 1<sup>er</sup> juillet 2006 à ce poste.

La fonction qu'il occupait était classée en classe 12 de l'échelle des traitements en vigueur, correspondant à la 11<sup>ème</sup> catégorie de cette échelle.

Le 20 décembre 2010, à la suite de l'adoption du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut), la classification de son poste est passée de la classe 10-12 de l'ancienne échelle des traitements à la classe I de la nouvelle échelle.

**b.** À la suite de la scission du B\_\_\_\_\_ en deux services distincts, à savoir le C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_) et le D\_\_\_\_\_ (ci-après : D\_\_\_\_\_), effective au 1<sup>er</sup> janvier 2018, A\_\_\_\_\_ a été transféré au sein du D\_\_\_\_\_. Il a fait l'objet d'un changement d'affectation définitif, sans période d'essai et sans diminution de traitement ni passage dans une classe de traitement inférieure, qu'il avait préalablement accepté le 17 novembre 2017.

- B. a.** Un premier cahier des charges a été approuvé par les parties au mois de mai 2012. Par la suite, A\_\_\_\_\_ a requis que son cahier des charges soit revu, ce qui a conduit à l'adoption d'un nouveau cahier des charges en juillet 2019.

**b.** Aux termes de ce nouveau cahier des charges, A\_\_\_\_\_ avait pour supérieure directe la Cheffe de service/E\_\_\_\_\_ et pour subordonnée la correspondante informatique.

Sa mission générale consistait à diriger la section informatique du service, piloter les activités de la section, coordonner les projets informatiques internes au service et en assurer la mise en exploitation, former les collaborateurs et les collaboratrices du service au logiciel métier ainsi que gérer l'ensemble du parc informatique et téléphonique, tout en garantissant le support aux utilisateurs et aux utilisatrices.

Il disposait de la compétence de préavisier les documents liés à ces activités conformément aux directives internes, sans être habilité à engager financièrement le département ou la ville.

Ce cahier des charges a été signé et accepté par A\_\_\_\_\_ le 23 juillet 2019.

**c.** Par la suite, A\_\_\_\_\_ a entamé des discussions, notamment avec sa cheffe de service, la E\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_, en vue de l'établissement d'un nouveau cahier des charges. Ces démarches n'ont toutefois pas abouti, aucun autre cahier des charges que celui de juillet 2019 n'ayant été adopté.

- C. a.** Parallèlement à sa demande de modification du cahier des charges, A\_\_\_\_\_ a déposé, le 24 février 2020, un formulaire de demande d'analyse de fonction, préavisé favorablement par sa cheffe de service.

Dans cette demande, il exposait que le cahier des charges de son poste avait sensiblement évolué au fil des années. Une part importante de son activité consistait désormais à piloter et coordonner des projets. Il relevait également que, depuis 2018, le recouvrement des amendes d'ordre émises par la Fondation des parkings était traité par la ville, ce qui engendrait de nouvelles missions, tâches et responsabilités, tant pour lui-même que pour la cheffe de la section « amendes & contentieux ».

**b.** La ville a accusé réception de cette demande le 24 juin 2020 et a indiqué que le dossier était complet, précisant qu'elle prendrait contact avec A\_\_\_\_\_ dans les meilleurs délais.

**c.** A\_\_\_\_\_ a relancé la ville le 23 février 2023, puis à plusieurs reprises au cours de l'année 2023.

**d.** Les premières mesures d'instruction ont été menées en 2024. Le 18 juin 2024, la E\_\_\_\_\_ du corps de police et cheffe de service du titulaire, F\_\_\_\_\_, a été entendue par les ressources humaines. À l'issue de cette audition, un compte rendu d'entretien a été établi, puis relu, modifié et annoté par la cheffe de service. Dans ce cadre, celle-ci a indiqué avoir identifié une fonction-type à laquelle le poste de A\_\_\_\_\_ pourrait être rattaché, à savoir la fonction n° 12 001200 d'attaché de direction/expert métier (ou attachée de direction/experte métier), colloquée en classe L.

**e.** A\_\_\_\_\_ a été entendu par la direction des ressources humaines le 8 juillet 2024. Lui aussi a relu, modifié et annoté son compte rendu d'entretien. À l'issue de son audition, il a estimé que la fonction-type correspondant à son poste était identique à celle attribuée à une collègue du C\_\_\_\_\_, rattachée à la fonction n° 12 001200 précitée, colloquée en classe L.

**f.** Il ressort des comptes rendus annotés de ces auditions que le poste de gestionnaire informatique requiert au minimum un CFC d'informaticien ou, plus généralement, une formation dans le domaine informatique, ainsi qu'une expérience d'au moins cinq ans en gestion de projets informatiques.

Parmi les activités représentatives du poste, le titulaire et sa cheffe de service ont mentionné la maintenance et le développement d'outils informatiques, la gestion et le suivi de projets, ainsi que l'encadrement, l'accompagnement et la formation des collaborateurs et collaboratrices.

Ils ont également relevé des échanges réguliers avec la direction, notamment en vue de fournir des informations sur les projets en cours, de proposer des solutions informatiques et de formuler des recommandations. A\_\_\_\_\_ a en outre mentionné sa collaboration avec divers partenaires internes et externes, en particulier dans le cadre de la gestion des amendes et des relations avec le Service des stationnements.

S'agissant des aspects complexes du poste, A\_\_\_\_\_ a évoqué la gestion des urgences, la nécessité de suivre certaines formations spécifiques ainsi que l'obligation de se tenir à jour des évolutions technologiques. Sa cheffe de service a mentionné les relations avec d'autres autorités, impliquant des négociations régulières et des processus de validation parfois longs.

Elle a indiqué que A\_\_\_\_\_ exerçait ses activités de manière autonome, tout en rendant compte régulièrement à sa hiérarchie de l'avancement des projets, afin d'obtenir les validations nécessaires. Certaines décisions, notamment en matière d'engagements financiers ou lors d'étapes importantes des projets, nécessitaient toutefois l'intervention de la hiérarchie. Le titulaire assurait en outre la supervision hiérarchique de la correspondante informatique, intervenant en cas d'absence, tandis que la cheffe de service assumait un rôle en cas d'urgence. Il formait également les apprentis et assurait le support ainsi que la formation des utilisateurs et utilisatrices du service.

**g.** La commission primaire d'évaluation des fonctions (ci-après : la commission) s'est réunie le 3 octobre 2024, la demande de A\_\_\_\_\_ figurant à l'ordre du jour.

Son analyse du dossier s'est fondée sur le cahier des charges en vigueur, signé en juillet 2019, ainsi que sur les auditions du titulaire et de sa cheffe de service.

La commission a retenu que les principales activités du poste de A\_\_\_\_\_ étaient les suivantes :

- le pilotage et la gestion de projets informatiques, représentant environ 50 % de l'activité, incluant la coordination des différentes étapes, de l'analyse des besoins à la mise en production, en collaboration avec divers partenaires internes et externes. Dans ce cadre, le titulaire proposait régulièrement de nouveaux outils afin d'optimiser les processus métiers ;
- la maintenance et l'évolution des outils existants (20 % de l'activité) ;
- l'accompagnement et la formation des utilisateurs et utilisatrices (20 % de l'activité) ;
- les autres activités et responsabilités (15 % de l'activité), incluant la participation aux réunions de direction et la formulation de recommandations.

Elle a également relevé que le poste requérait un CFC en informatique complété par une expérience de cinq ans en gestion de projets, ainsi qu'une certification en méthodologie de gestion de projet. La complexité du poste résidait notamment dans la gestion des relations avec d'autres autorités, la compréhension de besoins métiers spécifiques ainsi que la gestion des situations urgentes.

La commission a entendu A\_\_\_\_\_, qui a confirmé les éléments présentés par les analystes de fonction, notamment la supervision hiérarchique de la correspondante informatique, et a souligné que l'anticipation et l'adaptation aux besoins des utilisateurs et utilisatrices et de la direction constituaient une difficulté particulière du poste.

La cheffe de service a été entendue lors de la séance suivante, le 17 octobre 2024, et a confirmé les éléments présentés par les analystes de fonction.

**h.** Au terme de son analyse, la commission a estimé que le poste devait être colloqué en classe K de l'échelle des traitements, soit deux classes au-dessus de celle occupée par A\_\_\_\_\_. La mission générale de cette classe était de « coordonner, piloter le déroulement de missions spécialisées issues d'un projet de la ville ou de l'évolution d'une politique publique, confiées par la hiérarchie, en garantissant les délais ». C'est à cette fonction-type qu'avaient été rattachés des postes similaires à celui de A\_\_\_\_\_ dans d'autres services.

**i.** À l'issue de ces travaux, la commission a approuvé la proposition de rattachement du poste de gestionnaire informatique occupé par A\_\_\_\_\_ à la fonction-type n° 12 001100 de chargé ou chargée de missions, colloquée en classe K de l'échelle des traitements, ainsi que la fiche de caractéristiques présentée.

**j.** La commission plénière d'évaluation des fonctions s'est réunie le 29 novembre 2024, la demande de A\_\_\_\_\_ figurant également à son ordre du jour.

Après avoir examiné les missions et tâches découlant du cahier des charges du 23 juillet 2019, elle a validé à l'unanimité le rattachement du poste précité à la fonction-type n° 12 001100 de chargé ou chargée de missions, en classe K de l'échelle des traitements.

**k.** Le 18 décembre 2024, le Conseil administratif de la ville (ci-après : CA) a rendu une décision de collocation concernant A\_\_\_\_\_. Il a décidé de rattacher le poste de gestionnaire informatique à la fonction-type n° 12 001100 de chargé ou chargée de missions, colloquée en classe K de l'échelle des traitements, relevant du statut de cadre intermédiaire. Cette collocation impliquait une augmentation de traitement, le nouveau traitement annuel de base à 100 % étant fixé à CHF 132'748.-. Le différentiel de traitement a été versé rétroactivement à A\_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

**l.** A\_\_\_\_\_ a formé un « recours », soit une réclamation, auprès du CA contre cette décision.

Il a fait valoir que la fonction retenue ne correspondait pas à ses attributions et responsabilités effectives et ne reflétait pas correctement le poste qu'il occupait. Il estimait que celui-ci aurait dû être rattaché à la fonction-type n° 12 001200 d'attaché de direction/expert métier (ou attachée de direction/experte métier), colloquée en classe L. Il relevait notamment que ses responsabilités étaient comparables à celles de son homologue au C\_\_\_\_\_, tant en matière de gestion de projets que d'interactions avec d'autres services, et que cette fonction-type avait été recommandée par sa cheffe de service, la E\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_. Il a ainsi conclu à la reconsidération de la décision du CA.

**m.** Par décision sur réclamation du 28 mai 2025, notifiée le 30 mai 2025, le CA a confirmé la collocation du poste de A\_\_\_\_\_ dans la fonction-type n° 12 001100 de chargé ou chargée de missions, en classe K.

Les fonctions-types avaient été définies de manière générique afin de permettre la collocation de l'ensemble des postes de l'administration municipale, l'évaluation reposant sur les activités, responsabilités, prérequis, compétences et le contexte du poste, sur la base du cahier des charges, et non sur la personne du titulaire. L'avis du supérieur hiérarchique relatif à la fonction-type applicable n'avait dès lors qu'une valeur indicative.

La commission d'évaluation avait examiné les griefs soulevés par le titulaire dans sa réclamation. Les responsabilités de A\_\_\_\_\_ avaient été appréciées au regard des critères de « décision » et de « contact », jugés conformes à la fonction retenue. Les activités du titulaire impliquaient principalement l'adaptation et l'ajustement de solutions après analyse des besoins, celui-ci disposant d'une autonomie dans la mise en œuvre des projets informatiques, tout en devant recourir à sa hiérarchie pour les engagements financiers et certaines étapes déterminantes. La fonction-type d'attaché de direction/expert métier en classe L ne correspondait pas au poste occupé par le titulaire, celle-ci impliquant notamment une formation universitaire de niveau *master* ainsi que la conduite de projets interdisciplinaires d'une ampleur qui n'était pas exigée en l'espèce. Enfin, les éléments invoqués par A\_\_\_\_\_ relatifs à un rôle de remplacement de la responsable de section ne ressortaient pas du cahier des charges en vigueur.

- D. a.** Par acte du 1<sup>er</sup> juillet 2025, A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice contre cette décision. Il a conclu, principalement, à la constatation de sa nullité et, subsidiairement, à son annulation, ainsi qu'à ce qu'il soit constaté qu'il occupe un poste de responsable IT/chargé de projets IT et qu'il soit rattaché à la fonction-type n° 12 001200 d'attaché de direction/expert métier, colloquée en classe L, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Il a sollicité diverses mesures d'instruction, notamment la remise de pièces, l'audition de la E\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_ ainsi que celle des témoins G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_.

Il a invoqué la nullité de la décision sur réclamation en raison du délai écoulé entre le dépôt de sa demande d'analyse de fonction du 24 février 2020 et la décision de collocation du 18 décembre 2024. Il s'est également plaint d'une constatation inexacte des faits, en particulier s'agissant de l'appréciation de ses compétences décisionnelles, de son autonomie dans la conduite des projets, de l'exigence d'une formation universitaire de niveau master et de la nature des projets réalisés. Il a en outre invoqué une violation du principe d'égalité de traitement, notamment en comparaison avec les postes occupés par H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_.

- b.** La ville a conclu au rejet du recours.

Elle a produit un bordereau de pièces comprenant notamment le dossier personnel du recourant, ses cahiers des charges, ses évaluations, ses formations ainsi que toutes les pièces relatives à sa nomination et à sa demande d'analyse de fonction.

- c.** Les parties ont procédé à un second échange d'écritures les 26 novembre et 15 décembre 2025. Le recourant s'est encore déterminé le 8 janvier 2026.

d. Sur quoi, 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 205 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 104 et 107 du statut).
2. Le recourant a préalablement sollicité plusieurs mesures d'instruction, en particulier la production de diverses pièces ainsi que l'audition de la E\_\_\_\_\_, et cheffe de service F\_\_\_\_\_, de G\_\_\_\_\_, ancienne responsable informatique au C\_\_\_\_\_, et de H\_\_\_\_\_, responsable informatique au C\_\_\_\_\_. Dans ses déterminations ultérieures du 26 novembre 2025, il a également requis la production du cahier des charges et de l'échelle de traitement de I\_\_\_\_\_, responsable systèmes au J\_\_\_\_\_ et son audition en qualité de témoin.

**2.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit, pour l'intéressé, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 143 III 65 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_575/2025 du 31 mars 2026 consid. 2.1). Il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_521/2022 du 26 avril 2023 consid. 4.2 ; 8D\_3/2022 du 10 janvier 2023 consid. 3.1). L'autorité judiciaire peut en outre renoncer à l'administration de preuves lorsqu'elle procède, sans arbitraire, à une appréciation anticipée de celles-ci et qu'elle parvient à la conviction que les mesures probatoires sollicitées ne pourraient modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_521/2022 du 26 avril 2023 consid. 4.2 ; 1C\_575/2025 du 31 mars 2026 consid. 2.1).

**2.2** En l'espèce, l'intimée a produit l'ensemble du dossier administratif pertinent, comprenant notamment le dossier RH du recourant, les pièces relatives à la procédure de collocation ainsi que les procès-verbaux des séances des commissions d'évaluation. Ces pièces sont suffisantes à l'appréciation du litige. Au demeurant, le recourant ne réitère plus ses demandes de production de pièces dans ses déterminations ultérieures.

S'agissant des auditions requises, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises par écrit dans le cadre de la procédure de réclamation puis de la présente procédure. Il a en outre été entendu dans le cadre de la procédure administrative, notamment par les ressources humaines et la commission d'évaluation. Il ne dispose pas d'un droit à être entendu oralement devant la chambre de céans. Au surplus, il n'expose pas en quoi sa comparution personnelle



serait susceptible d'apporter des éléments nouveaux et pertinents par rapport aux faits déjà établis. Il n'y a dès lors pas lieu de procéder à son audition.

Il n'y a pas davantage lieu de procéder à l'audition des témoins sollicités.

D'une part, le dossier contient déjà les éléments essentiels relatifs aux activités du recourant, tels qu'ils ressortent notamment de son cahier des charges ainsi que des auditions menées dans le cadre de la procédure administrative, y compris celle de sa cheffe de service.

D'autre part, les cahiers des charges de H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont été produits. Lesdites pièces, accompagnées des descriptions des fonctions-types pertinentes, permettent de comparer les fonctions invoquées par le recourant à l'appui de son grief d'inégalité de traitement. Dans ce contexte, les auditions requises ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments supplémentaires déterminants pour l'issue du litige.

S'agissant enfin du témoin I\_\_\_\_\_, celui-ci exerce une activité dans un autre service, dont les caractéristiques organisationnelles et fonctionnelles n'apparaissent pas directement comparables à celles du poste du recourant. Au surplus, les autres pièces versées au dossier permettent d'apprécier les éléments pertinents du litige, de sorte que son audition n'apparaît pas nécessaire.

Le dossier soumis à la chambre de céans apparaît ainsi complet et permet de trancher le litige en connaissance de cause. Il ne sera dès lors pas donné suite aux mesures d'instruction sollicitées.

- 3.** Le recourant se plaint tout d'abord de la nullité de la décision attaquée. Il invoque également une constatation inexacte des faits et la violation du principe d'égalité de traitement.

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

**3.2** Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/638/2024 du 28 mai 2024 consid. 3.2 ; ATA/1021/2022 du 11 octobre 2022 consid. 4b ; ATA/458/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 6).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire



abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/638/2024 précité consid. 3.2). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/638/2024 précité consid. 3.2 ; ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3b et les références citées).

**3.3** Le CA établit un inventaire des postes de travail existant au sein de l'administration municipale (art. 7 al. 1 du statut). Cet inventaire contient au moins, pour chaque poste, la désignation et la classification de la fonction correspondante au sens de l'art. 8 du statut (art. 7 al. 2 du statut).

**3.4** Selon l'art. 8 du statut, les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (al. 1). Le CA règle la procédure de description, d'évaluation et de classification des fonctions. Il définit en particulier (al. 2) : les critères d'évaluation (let. a) ; la composition de la commission consultative d'évaluation des fonctions comportant des représentants du personnel, chargée de faire des propositions au CA concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions (let. b) ; les modalités de saisine de la commission (let. c) ; les modalités de réexamen d'une évaluation de fonction en cas de désaccord entre la commission d'évaluation et le CA (let. d). Lorsqu'une fonction est réévaluée, elle peut, suivant les constatations faites, être maintenue dans la même classe de fonction ou être placée dans une classe de fonction supérieure ou inférieure (al. 3). Le CA adopte le catalogue comportant la description et la classification des fonctions. Il peut déléguer à l'un de ses membres ou à la DRH la compétence de modifier ce catalogue sur des points mineurs ou de le tenir à jour après que les éventuelles modifications ont été validées par la commission d'évaluation (al. 4).

**3.5** L'art. 8 du statut est précisé aux art. 17 ss du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève du 31 décembre 2010 (REGAP - LC 21 152.0). Il précise que la classification des fonctions découle de leur description et de leur évaluation, par une commission d'évaluation des fonctions, sur la base d'une méthode quantitative approuvée par le CA (art. 17 al. 1 REGAP), la méthode s'appuyant sur des fonctions-types, tout en prenant en considération les spécificités de la fonction analysée (art. 17 al. 4 REGAP) ainsi que la formation, les connaissances et les compétences nécessaires à l'occupation de la fonction (art. 17 al. 2 phr. 2 REGAP).

**3.6** La description de fonction est rédigée par la DRH, sur la base des informations fournies par les services et en collaboration avec ceux-ci. Elle indique l'intitulé de la fonction, la mission générale, les activités principales, la formation, les connaissances spécifiques, les compétences requises ainsi que la classification (art. 18 REGAP).

**3.7** La commission d'évaluation se prononce sur l'analyse, l'évaluation et la classification des fonctions et travaille sur dossiers en s'appuyant sur l'appréciation et les propositions de la commission primaire chargée d'élaborer les propositions de classification (art. 20 al. 1 REGAP). La commission d'évaluation se compose de quatorze membres, sept représentant le CA et sept représentant le personnel dont deux désignés par les cadres (art. 19 al. 3 à 5 REGAP). Les analystes de la DRH participent aux séances de la commission, avec voix consultative (art. 20 al. 6 REGAP).

**3.8** Aux termes de l'art. 21 REGAP, la commission primaire, qui comprend cinq membres issus de la commission d'évaluation (al. 1), est chargée (al. 4) : de procéder à l'examen de toutes les demandes d'évaluation (let. a), d'auditionner les titulaires ou les représentants des fonctions analysées et leurs responsables (let. b), de formuler des propositions à l'attention de la commission d'évaluation (let. c).

**3.9** L'art. 22 REGAP traite de la demande d'analyse de fonction, qui peut émaner soit d'un employé, soit du chef de service, soit du directeur du département, soit du secrétaire général de la ville (al. 1). Les demandes sont adressées à la DRH, qui examine le dossier, élabore une proposition de suivi et en informe la commission d'évaluation, qui valide cette appréciation (al. 3). La DRH peut proposer l'analyse de fonctions individuelles ou de fonctions-types (al. 4). Lorsqu'une fonction se retrouve, de manière analogue, dans un autre service municipal, la DRH propose une analyse de fonction-type ou une classification par analogie (al. 5).

**3.10** Selon l'art. 23 al. 1 REGAP, les dossiers individuels sont traités dans un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la demande auprès de la direction des ressources humaines. Le ou les services concernés doivent fournir l'ensemble des pièces requises par la direction des ressources humaines. L'al. 2 précise que le délai d'un an peut être prolongé de 12 mois au maximum en cas d'analyse de nouvelles fonctions-types.

**3.11** S'agissant de la procédure, l'art. 24 al. 1 REGAP prévoit que les demandes devant faire l'objet d'une analyse individuelle impliquent : l'examen de la description de la fonction (let. a) ; l'audition du titulaire, de son chef de service ou d'autres responsables désignés par le chef de service et le cas échéant du directeur du département (let. b) ; la discussion du dossier au sein de la commission primaire et l'élaboration d'une proposition de classification (let. c) ; la présentation du dossier devant la commission d'évaluation (let. d). Lorsqu'il s'agit de fonctions-types, il est procédé à l'audition d'une délégation de titulaires et de leur hiérarchie (al. 2).

Les art. 25 et 26 REGAP traitent des délibérations au sein, respectivement, de la commission primaire et de la commission d'évaluation.

**3.12** Selon l'art. 27 REGAP, le CA statue sur les propositions de classification émanant de la commission d'évaluation (al. 1). La DRH communique le résultat de la procédure au chef de service, au directeur du département et au titulaire du poste

ayant fait l'objet de la procédure de classification ainsi que, si la procédure porte sur une fonction-type, à tous les membres du personnel occupant la fonction-type concernée, une fois la proposition de classification adoptée par le Conseil administratif (al. 2). Le titulaire, de même que ses responsables hiérarchiques, peuvent demander à la DRH une explication sur la classification adoptée par le CA (al. 3).

**3.13** Les membres du personnel reçoivent un cahier des charges qui décrit les tâches à effectuer, ainsi que les responsabilités et les exigences liées au poste qu'elles ou ils occupent (art. 9 du statut). Celui-ci est rédigé par le service ou département concerné et signé par la hiérarchie et le titulaire du poste. Sont notamment définies de manière plus précise les tâches à accomplir, la position hiérarchique, la nature des contacts et les suppléances (art. 30 al. 1 REGAP).

Le cahier des charges peut être modifié en tout temps si nécessaire dans le respect de la description de la fonction, moyennant consultation préalable de la personne concernée. En cas de désaccord, celle-ci a droit à un recours hiérarchique (art. 30 al. 2 REGAP). Si le cahier des charges ne correspond plus à la description de la fonction, la personne concernée peut demander qu'une décision soit rendue sur sa nomination dans une autre fonction (art. 30 al. 3 REGAP).

Selon la jurisprudence de la chambre administrative relative à l'évaluation d'une fonction, 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/458/2022 du 3 mai 2022 consid. 4b ; ATA/1021/2022 du 11 octobre 2022 consid. 4g ; ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 7a ; ATA/300/2021 du 9 mars 2021 consid. 3).

**3.14** 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, respectivement par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2.1). 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. 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 ; ATA/949/2025 du 2 septembre 2025 consid. 5.2, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 1C\_575/2025 du 31 mars 2026).

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 l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 V 369 consid. 5.4.1 ; 141 V 365 consid. 1.2).

**3.15** 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 réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. 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 ; 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; ATA/638/2024 précité consid. 3.5).

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_575/2025 du 31 mars 2026 consid. 4.1). Par ailleurs, la question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler 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 des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_575/2025 du 31 mars 2026 consid. 4.1).

4. Tout d'abord, le recourant invoque la nullité de la décision attaquée, au motif que la procédure d'analyse de fonction n'aurait pas été menée dans le délai d'une année prévu par l'art. 23 al. 1 REGAP.

**4.1** Il convient en premier lieu de rappeler que la procédure d'évaluation et de collocation des fonctions est régie par les dispositions du statut du personnel et du

REGAP, lesquelles prévoient notamment l'examen du dossier par la direction des ressources humaines, l'audition du titulaire et de sa hiérarchie, ainsi que l'intervention successive de la commission primaire et de la commission d'évaluation, avant décision du CA.

**4.2** Selon la jurisprudence constante, la nullité d'une décision ne doit être admise qu'à titre exceptionnel, lorsque le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, manifeste et aisément décelable, et qu'il compromet de manière intolérable la sécurité du droit. De tels cas sont notamment réalisés en présence d'une incompétence qualifiée de l'autorité ou d'une violation particulièrement grave des règles essentielles de procédure (ATF 148 II 564 consid. 7.2 ; ATA/219/2026 du 3 mars 2026 consid. 2.5 ; ATA/127/2026 du 3 février 2026 consid. 2.1 ; ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 4.2).

**4.3** En l'espèce, il ressort du dossier que ces différentes étapes ont été respectées. Le recourant a notamment été entendu dans le cadre de la procédure d'analyse de fonction, tout comme sa cheffe de service, et les commissions compétentes se sont prononcées avant que le CA ne rende sa décision. Le recourant ne fait d'ailleurs pas valoir de violation des règles procédurales applicables, hormis la durée de la procédure.

S'agissant du délai de traitement, l'art. 23 al. 1 REGAP prévoit que les demandes d'analyse de fonction doivent en principe être traitées dans un délai d'une année. Toutefois, le règlement ne prévoit aucune conséquence en cas de non-respect de ce délai. Il constitue dès lors un délai d'ordre, destiné à assurer la célérité de la procédure, sans être assorti d'une sanction spécifique en cas de dépassement (pour d'autres cas similaires, cf. ATA/60/2025 du 14 janvier 2025 consid. 5.2 ; ATA/1263/2024 du 29 octobre 2024 consid. 3.1).

En l'occurrence, si la durée de la procédure apparaît effectivement longue, aucun élément ne permet de considérer que le dépassement du délai d'ordre prévu par le REGAP constituerait un vice d'une gravité telle qu'il entraînerait la nullité de la décision attaquée.

Au surplus, le recourant ne soutient pas que la durée de la procédure aurait concrètement entravé l'exercice de ses droits de procédure, ni qu'elle aurait rendu impossible l'administration de certains moyens de preuve. Il ressort au contraire du dossier qu'il a pu faire valoir ses arguments et être entendu dans le cadre de la procédure d'évaluation.

Il convient également de relever que la collocation retenue a été assortie d'un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2019, de sorte que le recourant n'a pas subi de préjudice financier lié à la durée de la procédure. Au contraire, l'admission du grief tiré de la nullité aurait pour conséquence de replacer le recourant dans la classe de traitement qu'il occupait avant sa revalorisation au 1<sup>er</sup> septembre 2019, ce qui le placerait dans une situation moins favorable.

Dans ces conditions, le dépassement du délai prévu à l'art. 23 al. 1 REGAP, pour regrettable qu'il soit, n'affecte pas la validité de la décision attaquée.

Le grief tiré de la nullité de la décision sera dès lors écarté.

- 5.** Le recourant se plaint ensuite d'une constatation inexacte des faits dans l'évaluation de son poste, en particulier en ce qui concerne le refus de le rattacher à la fonction-type n° 12 001200 d'attaché de direction/expert métier, colloquée en classe L.

**5.1** À titre liminaire, il convient de rappeler que l'évaluation et la collocation des fonctions comportent par essence une large part d'appréciation. L'autorité compétente dispose à cet égard d'un important pouvoir d'appréciation, que la chambre de céans ne revoit qu'avec retenue. Elle n'intervient qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir, notamment lorsque la décision repose sur des constatations manifestement inexactes ou procède d'une appréciation arbitraire.

En outre, selon la jurisprudence, l'évaluation d'un poste s'effectue en principe sur la base du cahier des charges en vigueur, lequel fait foi quant aux tâches et responsabilités attribuées. Il appartient au titulaire de contester ce document s'il estime qu'il ne reflète pas son activité effective.

**5.2** En l'espèce, l'autorité intimée s'est fondée sur le cahier des charges signé le 23 juillet 2019, ainsi que sur les auditions du recourant et de sa cheffe de service, dont les déclarations ont été prises en compte dans l'analyse du poste.

Le recourant conteste en premier lieu l'appréciation selon laquelle il ne disposerait pas d'une autonomie suffisante, dès lors qu'il doit recourir à sa hiérarchie pour les engagements financiers ou en cas de difficultés particulières dans la conduite des projets. Il soutient que cette circonstance ne saurait faire obstacle à une collocation en classe L, relevant que d'autres collaborateurs rattachés à cette fonction-type ne disposeraient pas davantage d'une telle compétence. Il affirme en outre bénéficier, dans les faits, d'une large autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

Il ressort toutefois du dossier, en particulier du cahier des charges et des auditions menées dans le cadre de la procédure d'évaluation, que le recourant exerce ses activités avec une autonomie certaine dans la gestion opérationnelle des projets informatiques, mais qu'il demeure soumis à la validation de sa hiérarchie pour les engagements financiers ainsi que pour certaines décisions importantes. Une telle configuration correspond à un niveau d'autonomie impliquant l'adaptation et la mise en œuvre de solutions dans un cadre défini, sans compétence décisionnelle étendue sur des aspects stratégiques ou financiers.

Contrairement à ce que soutient le recourant, l'absence de compétence financière propre ne constitue pas, à elle seule, l'élément déterminant ayant conduit au refus de collocation en classe L. L'évaluation du poste repose sur une appréciation globale des responsabilités, du niveau décisionnel, de l'autonomie et de la portée des missions exercées. Or, la description de la fonction-type d'attaché de direction/expert métier prévoit notamment que le titulaire accompagne et soutient



la direction dans la conduite de dossiers complexes, apporte une expertise spécialisée à portée stratégique et conduit des études ou projets impliquant une importante autonomie d'analyse, de conception et de coordination. Cette fonction implique également une capacité à intervenir dans des contextes transversaux et interdisciplinaires, avec un rôle marqué de conseil et d'appui à la direction.

Or, il ne ressort ni du cahier des charges du recourant ni des éléments recueillis lors des auditions devant la commission qu'il exercerait un tel rôle auprès de sa hiérarchie ou qu'il disposerait d'un niveau d'autonomie comparable à celui correspondant à cette fonction-type. Si le recourant bénéficie indéniablement d'une autonomie technique dans son domaine d'activité, celle-ci demeure essentiellement circonscrite à la gestion opérationnelle des projets informatiques relevant de son secteur de compétence.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée pouvait, sans abuser de son pouvoir d'appréciation, considérer que le poste du recourant ne présentait pas le degré d'autonomie et de responsabilité correspondant à la fonction-type revendiquée.

**5.3** Le recourant conteste ensuite le refus de rattacher son poste à la fonction-type précitée au motif qu'elle requiert une formation universitaire de niveau *master*. Il soutient que cette exigence serait appliquée de manière non uniforme et qu'elle pourrait être remplacée par un titre jugé équivalent.

Il ressort toutefois du dossier que les exigences en matière de formation découlent du catalogue des fonctions-types établi par le CA. Le recourant n'établit pas que ces exigences auraient été appliquées de manière arbitraire ou discriminatoire dans son cas.

En tout état de cause, la collocation ne repose pas exclusivement sur le critère de la formation, mais sur un ensemble d'éléments, comprenant notamment les responsabilités, l'autonomie et la nature des activités exercées.

**5.4** Le recourant soutient encore qu'il remplirait les critères relatifs à la conduite de projets interprofessionnels impliquant la coordination de compétences interdisciplinaires, exigés pour la fonction-type revendiquée.

Il ressort toutefois du cahier des charges et des éléments recueillis lors de la procédure d'évaluation que si le recourant collabore avec divers partenaires internes et externes dans le cadre de ses projets, il n'est pas établi qu'il assume un rôle de coordination de différents métiers ou de supervision dans un contexte interdisciplinaire au sens requis pour la fonction-type invoquée.

L'autorité pouvait ainsi, sans abuser de son pouvoir d'appréciation, considérer que ce critère n'était pas rempli.

**5.5** Enfin, le recourant fait valoir que l'évaluation de son poste se serait fondée sur un cahier des charges qui ne refléterait pas l'évolution de ses fonctions, relevant qu'il a entrepris des démarches en vue de sa modification.



Il ressort toutefois du dossier que le cahier des charges du 23 juillet 2019 demeure le document de référence applicable. Si le recourant a effectivement sollicité sa révision, ces démarches n'ont pas abouti et aucun nouveau cahier des charges n'a été adopté.

Au surplus, lors de leur audition dans le cadre de la procédure d'évaluation, le recourant et sa cheffe de service ont confirmé les éléments essentiels relatifs à ses activités tels qu'ils ont été pris en compte par les analystes de fonction.

Dans ces circonstances, l'autorité pouvait se fonder sur le cahier des charges en vigueur, complété par les éléments recueillis lors des auditions, sans procéder à une constatation inexacte des faits.

Au vu de ce qui précède, il n'apparaît pas que l'autorité intimée ait procédé à une appréciation arbitraire ou manifestement inexacte des faits, ni qu'elle ait abusé de son pouvoir d'appréciation dans la collocation du poste du recourant.

- 6.** Le recourant se plaint, en outre, d'une violation du principe d'égalité de traitement, en se comparant en particulier aux postes occupés par H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. Il soutient que ces collaboratrices exerceraient des fonctions similaires aux siennes tout en étant colloquées dans une classe supérieure.

**6.1** Le principe d'égalité de traitement garanti par l'art. 8 al. 1 Cst., impose de traiter de manière identique ce qui est semblable et de manière différente ce qui ne l'est pas. Dans le domaine de la collocation des fonctions, il n'est violé que si des situations comparables sont traitées de manière différente sans motif objectif ou si des situations différentes sont traitées de manière identique sans justification raisonnable.

**6.2** En matière d'évaluation des fonctions, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation et la chambre de céans ne s'écarte de son appréciation qu'en cas d'abus ou d'arbitraire. La comparaison entre postes doit s'effectuer sur la base de leurs caractéristiques objectives, telles qu'elles ressortent notamment des cahiers des charges, et non sur la seule base de leur dénomination ou de leur position dans l'organigramme.

**6.3** S'agissant du poste occupé par H\_\_\_\_\_, il ressort du dossier et du cahier des charges en vigueur que celui-ci se distingue du poste du recourant par l'étendue, la nature et la portée de ses responsabilités.

En particulier, H\_\_\_\_\_ assume la conduite de projets impliquant la coordination de plusieurs métiers dans un contexte transversal et interdisciplinaire. Son cahier des charges prévoit notamment qu'elle doit « piloter, pour le service, les projets regroupant des compétences interdisciplinaires, afin d'identifier et d'anticiper les risques [...], de définir les indicateurs de performance et de garantir les livrables ». Elle exerce par ailleurs une responsabilité hiérarchique sur une équipe composée de plusieurs collaborateurs et collaboratrices issus de domaines distincts, qu'elle dirige, coordonne et supervise. En outre, elle accompagne la direction du service et les équipes en qualité d'experte du domaine pour assurer un soutien, transmettre

des synthèses et assurer le rôle de référente. Il ressort ainsi des tâches qui lui sont confiées que H\_\_\_\_\_ intervient non seulement dans la mise en œuvre opérationnelle des projets, mais également dans leur pilotage stratégique, avec une fonction d'expertise et d'appui direct à la direction. Elle est également chargée d'anticiper l'évolution de l'organisation du service en lien avec les projets menés et d'en analyser les impacts.

À l'inverse, il ressort des faits établis que le recourant exerce essentiellement des activités de gestion et de coordination de projets informatiques au sein de son domaine de spécialisation, avec la supervision d'une seule correspondante informatique. Il ne ressort pas de son cahier des charges qu'il assume la coordination de plusieurs métiers distincts ni la supervision d'une équipe pluridisciplinaire.

Dans ces conditions, les responsabilités exercées par H\_\_\_\_\_ apparaissent plus étendues, tant en termes de complexité que de portée organisationnelle, ce qui constitue un motif objectif justifiant une différence de collocation.

Enfin, le recourant ne saurait tirer argument du fait que H\_\_\_\_\_ disposerait d'un niveau hiérarchique supplémentaire au-dessus d'elle, dès lors que la collocation d'un poste dépend de ses caractéristiques propres et non de sa position dans l'organigramme.

S'agissant du poste anciennement occupé par G\_\_\_\_\_, le recourant soutient que celui-ci reposerait sur un cahier des charges identique au sien, tout en étant colloqué en classe L.

Il ressort toutefois du dossier que ce poste n'existe plus en tant que tel. À la suite du départ à la retraite de G\_\_\_\_\_, la fonction a été entièrement remaniée dans le cadre de la réorganisation du service, les responsabilités correspondantes ayant été reprises et intégrées au poste actuellement occupé par H\_\_\_\_\_, dont les caractéristiques ont été examinées ci-dessus. Le cahier des charges produit apparaît ainsi dépassé et ne reflète plus les activités et responsabilités actuellement exercées au sein de cette fonction, désormais remplacée. Il ne constitue dès lors pas un élément de comparaison pertinent et actuel sous l'angle du principe d'égalité de traitement.

Au demeurant, même avant cette réorganisation, ce poste se distinguait déjà de celui du recourant par l'étendue de ses responsabilités. Il impliquait notamment la direction autonome et la supervision hiérarchique d'une équipe composée de spécialistes issus de plusieurs métiers distincts. De telles caractéristiques ne ressortent pas du cahier des charges du recourant, dont la portée hiérarchique et organisationnelle demeure plus limitée.

Dans ces circonstances, le recourant ne saurait utilement se prévaloir de la collocation d'un ancien poste occupé par G\_\_\_\_\_ qui n'existe plus pour démontrer une violation du principe d'égalité de traitement.

Au vu de ce qui précède, le recourant ne démontre pas que des postes comparables au sien auraient été traités de manière différente sans motif objectif.

Partant, il n'apparaît pas que l'autorité intimée ait violé le principe d'égalité de traitement dans la collocation du poste du recourant.

Par conséquent, le recours doit être rejeté.

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

La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss 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 1<sup>er</sup> juillet 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision sur réclamation de la Ville de Genève du 28 mai 2025 ;

**au fond :**

le rejette ;

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

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), la présente décision peut être portée 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 Raphaël QUINODOZ, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Michèle PERNET, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, juges, Lucile BONAZ, juge suppléante.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

