RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2386/2023-FPUBL **ATA/1167/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 31 octobre 2023

dans la cause

A_____ **recourant**

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE **intimé**

EN FAIT

A. **a.** A_____ a été engagé au sein de la police cantonale le 1er février 2008.

b. Alors qu'il exerçait la fonction de caporal au service de police-secours au poste de C_____, il a fait l'objet de deux entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) les 13 décembre 2019 (entretien régulier tous les deux ans) et 6 juillet 2020 (en vue d'une promotion en tant que sergent). Ces évaluations étaient très positives. Toutes les compétences évaluées étaient maîtrisées, sous réserve de la gestion des conflits, à développer. De nature non conflictuelle, il n'y avait jamais eu l'occasion d'évaluer ce critère, mais l'évaluateur était d'avis que A_____ devait acquérir quelques outils en la matière afin d'être incisif, le moment venu. À titre d'objectifs convenus, il devait suivre un cours de médiation et un cours sur la gestion d'équipe, dans un délai à fixer dans le prochain EEDP.

c. Le 29 juillet 2020, A_____ a été promu à la fonction de sous-officier 1 au grade de sergent au service de police-secours de la Servette, en classe 17 annuité 8 de l'échelle des traitements, à compter du 1er août 2020.

Au plus tard deux ans après une promotion, le membre du personnel faisait l'objet d'un EEDP. La confirmation de la promotion était subordonnée à la condition que les objectifs fixés aient été atteints.

d. Le 1er novembre 2020, à la suite d'une offre interne à laquelle il a postulé, il a été muté au service de police-secours de C_____.

e. Le 30 novembre 2020, A_____ a adressé à son supérieur hiérarchique direct, le Lieutenant B_____, une note interne dressant la liste de ce qu'il allait mettre en place au sein du groupe H à moyen terme, soit la transparence interne (positive et négative) sur la façon de travailler, la promotion des valeurs interpersonnelles (écoute, confiance, motivation, convivialité), la création d'une boîte à propositions à l'État-Major, la création d'un nouveau fichier de suivi des affaires en cours plus lisible, la promotion de la formation (cours et entraide), la promotion du sport en équipe au sein du groupe dès que possible (Covid-19), des réunions pour partager les informations importantes et s'assurer de leur bonne compréhension, la collaboration intergroupes, la création d'un volontariat interne planifié à deux semaines pour le doublage de nuit et la planification des missions deux semaines à l'avance.

f. Du 13 décembre 2020 au 31 mai 2021, A_____ a été en incapacité totale de travailler pour cause d'accident non professionnel, sous réserve d'une période de vacances en avril 2021. Il a ensuite travaillé 94 jours en 2021, ayant pris des vacances et récupéré des heures supplémentaires.

g. Dans une note interne du 3 mai 2021, le supérieur hiérarchique direct de A_____ a proposé au chef de police-secours une prolongation de la période probatoire et le report de l'EEDP pour confirmation suite à une promotion, prévu en mai 2021, au 30 avril 2022.

Durant ses trois mois au poste de la Servette, il n'avait été présent que 26 jours en raison de vacances et de reprises d'heures supplémentaires, ce qui n'avait pas permis au chef de poste d'avoir une perception des compétences de chef de groupe de l'intéressé. Après seulement 20 jours au poste de C_____, il avait été mis en quarantaine par le service du médecin cantonal puis s'était blessé au pouce gauche et s'était trouvé en incapacité de travail jusqu'au 31 mars 2021. Dès le 1er avril 2021, il avait pris ses vacances, qui avaient été interrompues le 10 avril 2021 en raison d'une rechute, se trouvant à nouveau en état d'incapacité de travail, cette situation devant se poursuivre jusqu'à fin mai 2021 au minimum. À son retour, il devrait poser ses vacances et reprendre ses heures supplémentaires.

Le chef de police-secours a validé cette proposition le 19 mai 2021, avec instruction de s'entretenir avec A_____ à sa reprise et fixer des délais et objectifs.

h. Entre janvier et juin 2022, A_____ a été en incapacité totale de travail deux fois pendant six jours et a pour le reste été en vacances tout le mois d'avril et une partie du mois de mai.

i. Le 6 juillet 2022, il a fait l'objet d'un EEDP en vue d'une confirmation à la suite d'une promotion. Son supérieur hiérarchique direct ne pouvait pas confirmer sa promotion.

Les deux objectifs de formations n'étaient pas atteints, les formations n'ayant pas été suivies. L'objectif de mise en place des dix points selon la liste du 30 novembre 2020 pour dynamiser et ancrer son style de conduite dans son groupe était partiellement atteint. Les points proposés n'avaient pas permis d'amener une dynamique optimale, ni d'inciter le personnel de son groupe à s'investir dans le traitement des affaires (statistiques 2020-2021).

Sur les 17 compétences évaluées, huit étaient maîtrisées, huit à développer et une non maîtrisée.

Il donnait satisfaction dans sa fonction de remplaçant chef de groupe au grade de caporal. Dans sa fonction de chef de groupe, il y avait clairement un déficit de connaissances (professionnelles, managériales, ressources humaines [ci-après : RH], stratégiques) et ces manques avaient un impact direct sur la conduite de son groupe et la motivation qu'il était censé insuffler à son personnel.

Dans l'analyse de l'environnement de travail par la personne évaluée, A_____ a évalué tous les postes comme excellents ou adéquats, sous réserve des possibilités

de formation, à améliorer. Le contact avec la hiérarchie était jugé adéquat et bon. Cependant, le fait qu'il soit en période d'évaluation pour la confirmation de sa fonction lui avait mis une pression particulière et créé une légère distanciation non souhaitée, sa hiérarchie prêtant particulièrement attention à ses faits et gestes. Il souhaitait resserrer les liens par la suite.

En réponse à ces commentaires, son supérieur hiérarchique a souligné qu'il était normal de se sentir observé pendant une période de confirmation. Le fait de ressentir une certaine pression était humain. Celle-ci devait être maîtrisée afin que l'évaluateur acquière la certitude que le candidat était en adéquation avec la fonction et qu'il progresse et développe les compétences en lien avec celle-ci.

j. Le 12 juillet 2022, A_____ a informé le directeur des RH de la police qu'il allait apporter des informations complémentaires au compte rendu de l'EEDP, de sorte à pouvoir former recours et que le groupe de confiance, déjà contacté par le passé, tentait d'obtenir un rendez-vous avec les RH de la police pour leur exposer ses points de contestation.

k. Depuis le 13 juillet 2022, en raison de la situation au travail, A_____ se trouve en incapacité totale de travailler. En 2022, il a travaillé un total de 84.5 jours.

Dans un courriel de ce jour-là, A_____ a indiqué que la « guerre psychologique » avec son supérieur hiérarchique était lancée et qu'ils étaient en train de le « pousser à bout ».

l. Le 15 juillet 2022, A_____ a contesté son évaluation et demandé un EEDP rectifié.

Dès son transfert au poste de C_____ après sa postulation, l'officier supérieur lui avait déclaré qu'il l'aurait à l'œil et que son supérieur hiérarchique serait ses yeux pour lui rapporter ses faits et gestes. À son arrivée, ce dernier lui avait déclaré qu'il ne voulait pas de lui et qu'il allait porter une attention particulière à sa façon de travailler. Cela l'avait placé dans une situation difficile. Il avait dû rédiger la note du 30 novembre 2020. Un autre sergent nommé en même temps que lui au poste de C_____ n'avait pas été soumis aux mêmes règles et n'avait pas subi de pression particulière. Lui-même n'avait travaillé qu'une vingtaine de jours au poste de C_____ en 2020 et 70 en 2021. Dès 2022, il s'était perfectionné et avait amélioré de jour en jour ses compétences, malgré le dénigrement quotidien par ses supérieurs. Il entendait déjà que son supérieur direct faisait en sorte de le « virer » du poste de C_____ et travaillait uniquement à charge pour son évaluation. Dans ce contexte, il avait pris contact avec le groupe de confiance mais lui avait demandé de ne pas entamer de procédure, ne sachant pas s'il allait ou non être confirmé dans sa fonction, son but étant la paix sociale.

m. Le 17 mai 2023, la direction des RH de la police a confirmé la rétrogradation annoncée lors d'un entretien le 8 décembre 2022, a informé A_____ de la prise d'effet de cette mesure au 1er juin 2023 et lui a imparti un délai de cinq jours pour faire part de ses éventuelles observations.

n. Par décision du 13 juin 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours et remise en mains propres le 19 juin 2022, la Conseillère d'État en charge du département des institutions et du numérique (ci-après : DIN) a confirmé à A_____ que, depuis le 1er juin 2023, sa situation était celle de policier 2 à 100 % avec le grade de caporal au service USECU – Poste de C_____, en classe 16, position 11 de l'échelle des traitements.

À la suite de son EEDP et après prolongation de sa période probatoire de douze mois, les critères lui permettant d'être promu sergent-chef n'étaient pas atteints.

B. **a.** Par acte du 18 juillet 2023, complété le 15 août 2023, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, demandé à ce que lui-même et ses collaborateurs soient entendus et a donné son autorisation à l'accès à son dossier auprès du groupe de confiance.

À la suite de sa nomination au grade de sergent, il avait subi une attention toute particulière pendant sa période d'évaluation, contrairement à d'autres sergents nommés durant la même période. Après un arrêt de travail dû à une blessure importante au pouce gauche, sa période probatoire avait été prolongée, au motif que son supérieur hiérarchique ne pouvait pas l'évaluer car il ne le connaissait pas assez, alors qu'il avait déjà procédé à deux EEDP élogieux. Dès son retour, une tension s'était faite sentir. Ses collaborateurs et lui-même avaient ressenti une pression et une observation constantes sur leur groupe, s'apparentant à une recherche de possibles erreurs de conduite du groupe. Dans ce contexte, il s'était efforcé d'effectuer son travail avec célérité, rigueur et justesse, jusqu'à en être atteint dans sa santé, raison pour laquelle il était allé voir le groupe de confiance. Il avait tenu bon jusqu'à son EEDP, lors duquel il avait appris avec stupeur qu'il ne serait pas confirmé dans sa fonction, alors qu'il n'avait commis aucune erreur professionnelle importante. Aucun entretien intermédiaire formel avec objectif n'avait été effectué. Son opposition à l'EEDP était restée vaine. Lors d'un entretien avec la direction des RH et le major, on lui avait avoué oralement que son supérieur n'avait pas « fait tout juste » mais qu'il ne serait pas allé à l'encontre de sa décision, bien qu'arbitraire.

Il a notamment produit des courriels concernant les deux formations dont le suivi figurait dans ses objectifs, une demande du 19 décembre 2021 de son chef d'expliquer pourquoi un membre de son équipe se plaignant de symptômes de Covid-19 à 8h30 n'avait été renvoyé qu'à 16h00 et la note interne explicative en découlant, des échanges WhatsApp avec d'autres policiers concernant sa situation

au sein du poste de C_____ ainsi qu'un courriel de sa part concernant des félicitations à transmettre.

b. Le DIN a conclu au rejet du recours.

Les EEDP de 2019 et 2020, certes effectués par le même supérieur hiérarchique, portaient sur les prestations de l'intéressé en tant que caporal. La prolongation de la période probatoire découlait du fait qu'il n'était pas possible de le confirmer dans une fonction dans laquelle il n'avait travaillé qu'environ 40 jours.

Compte tenu du report de confirmation, la hiérarchie ne disposait plus que de douze mois pour évaluer les prestations du policier. Entre les vacances, les reprises d'heures et les absences pour cause de maladie, la hiérarchie rencontrait de sérieux obstacles pour effectuer cette évaluation. Seuls deux mois sur la période avaient été quasiment complètement travaillés. Il était dès lors normal qu'une attention particulière ait été accordée aux prestations de l'intéressé lorsqu'il était présent. Cela avait d'ailleurs été précisé dans l'EEDP de 2022.

Compte tenu du désaccord entre le chef de poste de C_____ et l'intéressé et de la durée de l'absence pour cause de maladie de ce dernier, un entretien avait eu lieu le 20 juillet 2023, lors duquel le service de santé du personnel de l'État avait annoncé sa reprise en septembre ou octobre 2023. Une reprise temporaire avait été proposée au poste de la Servette, ce à quoi l'intéressé avait répondu préférer le poste de Chêne, ce qui avait été refusé vu l'effectif complet.

La décision de non-confirmation s'appuyait sur le fait que les prestations de l'intéressé n'avaient pas pu être évaluées sur une période suffisamment représentative durant les deux ans suivant la promotion comme sergent et sur le fait que sur la base des observations qui avaient malgré tout pu être effectuées, il avait été constaté qu'il ne maîtrisait pas les connaissances professionnelles requises dans sa nouvelle fonction.

c. Dans sa réplique, A_____ a maintenu son opposition à la mesure de rétrogradation et demandé sa réaffectation en tant que sergent-chef dans un service hors de l'unité de secours, où il n'y avait pas de procédure judiciaire, afin d'éviter une nouvelle évaluation arbitraire.

Avant sa prise de fonction, il avait effectué des heures supplémentaires, que la direction l'avait obligé à solder avant le 31 décembre de l'année suivante, de sorte qu'il avait été contraint de les placer pendant sa période d'évaluation, son supérieur hiérarchique ayant catégoriquement refusé de les reporter malgré ses demandes. Après un mois et demi de fonction à C_____, il avait été blessé et avait été arrêté pendant cinq mois. Il avait été obligé de prendre ses vacances et ses heures de congé avant la fin de l'année. Il comprenait donc la prolongation de la durée d'évaluation, raison pour laquelle il ne s'y était pas opposé.

Il avait ensuite fait preuve d'une présence soutenue du 15 novembre 2021 au 15 mars 2022, période durant laquelle il avait fourni un travail intense et effectué de nombreuses heures supplémentaires. Il avait ensuite eu des vacances en avril, avant de reprendre de début mai à mi-juillet 2022.

Il était en arrêt depuis le 13 juillet 2022, en raison des agissements de sa hiérarchie directe, qui l'avaient atteint dans sa santé psychique. Son supérieur s'était mis à le vouvoyer après plus de quinze ans de tutoiement. Il s'était malgré tout investi à suivre ses derniers cours de *manager*, afin de valider son cursus avec succès. Il avait proposé un projet de formation continue et diverses affectations qui lui permettraient de reprendre le travail, mais tout avait été refusé. Il n'y avait aucune volonté de le changer d'affectation malgré la recommandation du médecin-conseil de l'État de Genève.

Les cours fixés en objectif qui n'avaient pas pu être suivis n'étaient pas obligatoires dans le cursus des chefs de groupe. Il avait informé son supérieur hiérarchique qu'il n'avait pas la possibilité de s'y inscrire. L'un s'était par exemple déroulé pendant ses vacances pour une compétition sportive de niveau national. Lors de l'EEDP, il lui avait été reproché oralement de ne pas avoir annulé ses vacances, ayant ainsi fait un choix entre sa carrière sportive et la police. Lors de l'entretien tenu en raison de la prolongation de sa période d'évaluation, aucun point d'amélioration ou objectif particulier n'avait été fixé. Aucun entretien intermédiaire avec fixation d'objectifs clairs n'avait eu lieu et aucune ligne directrice particulière ne lui avait été donnée, de sorte que sa non-confirmation l'avait pris par surprise.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Le recours a été interjeté en temps utile (art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Il convient d'examiner la compétence de la chambre administrative.

2.1 La compétence des autorités est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (art. 11 al. 1 LPA). La chambre administrative examine d'office sa compétence (art. 11 al. 2 LPA).

Aux termes de l'art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative ; les compétences de la chambre constitutionnelle et de la chambre des assurances sociales sont réservées (al. 1). Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des

autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6, al. 1, let. a et e, et 57 LPA ; sont réservées les exceptions prévues par la loi (al. 2).

2.2 Selon l'art. 29a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels. Cette norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques, y compris aux actes de l'administration, en établissant une garantie générale de l'accès au juge (ATF 143 I 344 consid. 8.2 ; 141 I 172 consid. 4.4.1 et les références citées). Il s'agit en particulier de contestations portant sur les droits et les obligations de personnes, physiques ou morales (ATF 143 I 344 consid. 8.2 et les références). L'art. 29a Cst. garantit ainsi l'accès à un juge disposant d'un pouvoir d'examen complet des faits et du droit (ATF 137 I 235 consid. 2.5). Pour pouvoir invoquer l'art. 29a Cst., il faut que le justiciable se trouve dans une situation de contestation juridique, c'est-à-dire qu'il existe un litige portant sur un différend juridique qui met en jeu des intérêts individuels dignes de protection (ATF 144 II 233 consid. 4.4; 143 I 336 consid. 4.1; 140 II 315 consid. 4.4). Il faut que la personne qui se prévaut de cette disposition puisse faire valoir, à tout le moins de manière vraisemblable, un droit (ATF 141 I 241 consid. 4.1). Elle ne s'oppose pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours ou de l'action (ATF 143 I 344 consid. 8.2).

L'art. 29a Cst. ne s'applique pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 143 I 336 consid. 4.2 ; 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2022 du 22 février 2023 consid. 6.2.4 ; 8D_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.1). La distinction entre acte administratif interne et décision peut s'avérer particulièrement difficile en ce qui concerne les fonctionnaires. Doivent être considérées comme des décisions les mesures qui affectent les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, ou d'indemnités diverses, les sanctions disciplinaires ou encore le changement d'affectation qui va au-delà de l'exécution des tâches qui incombent au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui sont données dans l'exercice de ces tâches (ATF 136 I 323 consid. 4.5). À l'inverse, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui incombent à l'employé en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2è éd., 2018, n. 803 p. 286).

2.3 Selon l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai

raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, sous réserve de certains cas.

Selon la jurisprudence, la notion de droits de caractère civil englobe non seulement les contestations de droit privé au sens étroit, mais également les actes administratifs adoptés par une autorité dans l'exercice de la puissance publique, lorsque ces actes produisent un effet déterminant sur des droits et obligations de caractère civil (ATF 147 I 153 consid. 3.4.1; 144 I 340 consid. 3.3.4). Sauf exceptions non réalisées en l'espèce, cette disposition conventionnelle s'applique dans les contestations relatives aux employés publics, notamment lorsqu'elles portent sur un salaire, une indemnité ou d'autres droits de ce type (arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme [ci-après : CourEdH] Vilho Eskelinen et autres contre Finlande du 19 avril 2007, rec. 2007-II p. 1 § 62, confirmé récemment par l'arrêt Denisov contre Ukraine du 25 septembre 2018, § 52 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_3/2022 du 10 janvier 2023 consid. 4.1.2 ; 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.1).

L'art. 6 CEDH n'offre pas de protection plus étendue que l'art. 29a Cst. (ATF 134 V 401 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2022 précité consid. 6.2.2 ; 2C_705/2021 du 7 février 2022 consid. 6.1 ; 8C_246/2018 du 16 janvier 2019 consid. 6.2).

2.4 Examinant la mutation d'un policier, le Tribunal fédéral a jugé que, quand bien même celle-ci n'a pas de conséquences financières pour l'intéressé, elle relève non seulement de l'organisation des services de police, mais est également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État. La contestation à laquelle elle peut donner lieu est une contestation juridique qui bénéficie de la garantie de l'accès au juge de l'art. 29a Cst. (ATF 136 I 323 consid. 4.5). Dans le cas du déplacement d'un fonctionnaire, le Tribunal fédéral avait déjà jugé qu'il s'agissait d'une décision en principe attaquable, même si la disposition contestée devait avoir pour but d'assurer le bon fonctionnement de l'administration et la nouvelle activité de l'agent de répondre à ses aptitudes sans porter atteinte à la considération à laquelle il pourrait prétendre (ATF 136 I 323 consid. 4.6 ; 108 Ib 419 consid. 2a = JdT 1984 Ib 334 ; André GRISEL, Traité de droit administratif, vol. 2, 1984, p. 480).

2.5 Selon l'art. 2 let. d LPA, les règles de procédure contenues dans la LPA ne sont pas applicables, en matière de fonction publique, aux procédures relatives à la création initiale des rapports de service et aux promotions.

Selon les travaux préparatoires de la LPA, l'exception de cette disposition résulte de la nature particulière de la procédure en cause (MCG 1984 14/I 1477, p. 1531). Il s'agit de situations dans lesquelles, compte tenu de la particularité des actes en

cause, il se justifie de ne pas rendre applicable la réglementation générale de procédure (MCG 1985 36/III 4370, p. 4377).

2.6 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) s'applique au personnel de la police, sous réserve de dispositions particulières de la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05 ; art. 1 al. 1 let. d LTrait et 18 al. 2 LPol).

Les promotions, soit les mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors, se font compte tenu des exigences de la nouvelle fonction et de son rang hiérarchique, et selon le règlement d'application de LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01 ; art. 13 LTrait).

À teneur de l'art. 8 RTrait, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2). Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle affectation. Dans ce cas, le titulaire est transféré dans une fonction compatible avec ses aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le titulaire conserve toutefois le salaire acquis avant l'affectation au poste supérieur, sous réserve des dispositions figurant à l'art. 9 RTrait (al. 3). La promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à une triple annuité et un coulissement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située trois classes et plus au-dessus de la fonction antérieure (let. a), une double annuité et un coulissement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située deux classes au-dessus de la fonction antérieure (let. b), une annuité et un coulissement dans la nouvelle classe lorsque la nouvelle fonction est située une classe au-dessus de la fonction antérieure (let. c), le niveau salarial du titulaire promu ne pouvant être inférieur aux normes fixées à l'art. 3 RTrait (traitement initial ; al. 4).

2.7 Le Conseil d'État définit dans un règlement l'échelle des grades au sein de la police et les modalités d'accéder à ceux-ci (art. 33 al. 1 LPol). L'échelle des grades est conçue de façon à favoriser la mobilité interne au sein de la police, en fonction des compétences, qualités, états de services et expérience (art. 33 al. 2 LPol). L'état-major décide de l'affectation initiale des membres du personnel selon les aptitudes de ceux-ci et les besoins de la police. Il tient également compte, dans la mesure du possible, des souhaits des personnes concernées (art. 34 al. 1 LPol). L'affectation dans un autre corps au sens de l'art. 6 al. 1 LPol ne peut se faire que sur demande ou avec l'accord des personnes concernées (art. 34 al. 2 LPol).

Les policiers qui possèdent les aptitudes et obtiennent les qualifications requises sont nommés, dès la sixième année, appointé ou inspecteur principal adjoint (let. a), sont promus, dès la douzième année, caporal ou inspecteur principal (let. b ; art. 28 al. 1 du règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 - RGPPol - F 1 05.07). Dès la douzième année, la promotion à un grade supérieur, exception faite de la fonction de chef de service qui requiert un recrutement intrinsèque, est soumise à une évaluation des compétences spécifique, décrite dans une directive de service (art. 28 al. 2 RGPPol). Au plus tard deux ans après une promotion, le membre du personnel est évalué dans ses prestations, ses compétences et son comportement, lors d'un entretien individuel (art. 29 al. 1 RGPPol). La confirmation de la promotion est subordonnée à la condition que les objectifs fixés aient été atteints (art. 29 al. 2 RGPPol).

2.8 Dans sa jurisprudence ancienne, l'ancien Tribunal administratif, devenu depuis lors la chambre administrative, considérait que les personnes faisant acte de candidature à un emploi public n'avaient aucun droit à l'obtenir (ATA/412/2006 du 26 juillet 2006 consid. 3c ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 consid. 4; ATA/840/2003 du 18 novembre 2003 consid. 4) et que le refus de promotion n'était qu'une simple communication non susceptible de recours (ATA/412/2006 précité consid. 3c).

Dans un arrêt dans lequel l'ancien Tribunal administratif a déclaré irrecevable le recours formé contre le refus de confirmer le changement de fonction avec promotion d'un fonctionnaire, il a notamment relevé que les art. 30 à 31A LPAC n'instituaient une voie de recours que pour contester une sanction disciplinaire, une décision de résiliation des rapports de service ou une décision relative à un certificat de travail, aucune voie de recours n'étant prévue contre une décision rendue en application de l'art. 8 Rtrait (ATA/936/2004 du 30 novembre 2004 consid. 1d). Cette jurisprudence a toutefois été rendue sous l'empire de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (aLOJ), laquelle prévoyait que le recours devant le Tribunal administratif n'était recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire spéciale le prévoyait contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État et des autres corporations et établissements de droit public (ATA/936/2004 précité consid. 1a).

Dans sa jurisprudence plus récente, la chambre administrative a retenu, en se basant sur l'ATA/533/2011 du 30 août 2011 consid. 7, que, sauf lorsque la loi prévoyait un système de promotion automatique, le fonctionnaire qui n'était pas promu au poste convoité ne disposait pas de voie de droit, faute d'applicabilité de la LPA (ATA/1051/2022 du 18 octobre 2022 consid. 5c ; ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 7b ; ATA/1283/2019 du 27 août 2019 consid. 3c ; ATA/533/2011 du 30 août 2011 consid. 7 et les références citées). L'ATA/533/2011 précité concernait néanmoins un policier, soumis à l'ancienne loi

sur la police du 26 octobre 1957 (aLPol), dont l'art. 27 prévoyait expressément un recours auprès de la chambre administrative pour certains cas (al. 4) et une décision en dernier ressort du Conseil d'État pour d'autres (al. 5 et 8 LPol ; consid. 7). Ainsi, la chambre de céans a déclaré irrecevable un recours formé contre le refus de promouvoir un policier à un poste de sergent-major opérationnel, refus qui n'était qu'une simple communication (ATA/1283/2019 du 27 août 2019 consid. 4).

2.9 S'agissant de la non-confirmation d'une promotion à l'issue de la période d'essai, la chambre administrative a rendu récemment plusieurs arrêts en la matière (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 ; ATA/429/2020 du 30 avril 2020 ; ATA/1737/2019 du 3 décembre 2019 et ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019).

Elle a notamment rappelé que l'art. 2 let. d LPA prévoyait l'inapplicabilité des règles de procédure de la LPA dans le cadre d'une promotion et que la nomination dans le nouveau poste était provisoire jusqu'à la fin du délai d'essai de 24 mois. Même après cette période, il n'y avait pas de droit à une telle promotion et aux effets qu'elle déployait si les prestations n'étaient pas jugées satisfaisantes par la hiérarchie. L'affectation suite à la non-confirmation de la promotion, équivalente à celle précédemment occupée, était par ailleurs une mesure qui ressortissait à la sphère d'organisation de l'administration (ATA/1221/2021 précité consid. 10 ; ATA/429/2020 précité consid. 4 ; ATA/1737/2019 précité consid. 4a ; ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Dans trois de ces affaires, elle a encore relevé que l'affectation suite à la non-confirmation de la promotion n'entraînait pas une diminution du traitement antérieur à la promotion, la ou le fonctionnaire étant replacé dans la situation qui était la sienne avant ladite promotion (ATA/1221/2021 précité consid. 10 ; ATA/1737/2019 précité consid. 4a et ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Après avoir examiné systématiquement et écarté une violation des droits de la personnalité – soit notamment l'existence de harcèlement psychologique –, elle a relevé que rien ne permettait de considérer que la non-confirmation correspondait à une sanction disciplinaire, même déguisée, par exemple une rétrogradation (ATA/1221/2021 précité consid. 11d ; ATA/429/2020 précité consid. 6c ; ATA/1737/2019 précité consid. 4a ; ATA/1411/2019 précité consid. 4).

Dans les deux premières affaires, la chambre administrative a conclu qu'il était possible que les litiges ne tombent pas sous le coup de l'art. 6 § 1 CEDH, dans la mesure où ils ne semblaient pas être de nature patrimoniale ni concerner une violation des droits de la personnalité, de sorte que la garantie de l'art. 29a Cst. ne serait pas violée. Elle a cependant finalement laissé cette question indécise, le recours devant de toute manière être rejeté sur le fond (ATA/1737/2019 précité consid. 4e ; ATA/1411/2019 précité consid. 4). Dans l'affaire suivante, elle a

également laissé la question de la recevabilité ouverte, mais avec un raisonnement différent, allant plutôt dans le sens de la recevabilité. Le litige était susceptible de tomber sous le coup de l'art. 6 § 1 CEDH, dans la mesure où la réaffectation de la recourante avait eu une incidence pécuniaire sur sa situation, de sorte qu'il était possible que son recours soit pleinement recevable (ATA/429/2020 précité consid. 6d). Finalement, dans la dernière affaire, la chambre administrative a cette fois tranché la recevabilité, la niant, retenant que le litige n'étant pas de nature patrimoniale et que le recourant ne pouvait se prévaloir de l'art. 6 CEDH (ATA/1221/2021 précité consid. 11d).

2.10 Selon certains auteurs de doctrine, l'exclusion de l'applicabilité de la LPA à la promotion prévue par l'art. 2 let. d LPA n'est pas conforme à l'art. 29a Cst. (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 14 n. 51).

2.11 En l'occurrence, le recours est dirigé contre la non-confirmation de la promotion du recourant à la fonction de sous-officier 1 au grade de sergent.

Ainsi, le litige concernant la non-confirmation d'une promotion, il pourrait entrer dans l'exclusion d'applicabilité de la LPA de l'art. 2 let. d LPA. Par ailleurs, la réglementation sur la police prévoit, tout comme la réglementation générale sur le personnel de l'État, que la promotion est faite à titre d'essai (art. 29 RGPPol). Ainsi, la promotion du recourant en tant que sous-officier 1 au grade de sergent était provisoire jusqu'à la fin de la période d'essai de deux ans, arrivant à échéance le 31 juillet 2022, laquelle a été prolongée d'une année, prolongation que le recourant ne conteste pas. Même à l'issue cette période, le recourant n'avait pas droit à sa promotion et aux effets qu'elle déployait si ses prestations n'étaient pas jugées satisfaisantes par sa hiérarchie.

Néanmoins, si le recourant n'a pas de droit à voir sa promotion confirmée, la confirmation ou non de sa promotion touche directement ses droits et obligations envers son employeur, soit l'État de Genève. En effet, la confirmation de la promotion signifierait la conservation des obligations et responsabilités d'un sergent sous-officier 1 avec perception du salaire correspondant (classe 17) tandis que la non-confirmation de la promotion implique un retour aux obligations d'un caporal policier 2 et au traitement correspondant (classe 16). La non-confirmation de la promotion du recourant touche dès lors directement ses droits et obligations face à son employeur et affecte sa situation juridique en tant que fonctionnaire de police titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État.

La contestation de la non-confirmation de la promotion litigieuse est dès lors une contestation juridique qui doit bénéficier de la garantie de l'accès au juge en vertu des art. 29a Cst. et 6 § 1 CEDH.

L’acte du 13 juin 2023 constitue par conséquent une décision attaquable.

Pour le surplus, le recours satisfait aux exigences de motivation de l'art. 65 LPA et a été formé devant la juridiction compétente.

Le recours sera donc déclaré recevable. En revanche, les conclusions complémentaires relatives à l'affectation à un poste hors de l'unité secours, formulées au stade de la réplique, sont tardives et seront déclarées irrecevables (ATA/773/2022 du 9 août 2022 consid. 2b ; ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 3a ; ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b).

3. Le recourant a, dans son acte de recours, prié la chambre administrative de bien vouloir l'entendre ainsi que ses collaborateurs, l'a autorisée à avoir accès à son dossier auprès du groupe de confiance et l'a informée garder d'autres documents à sa disposition pour la suite de la procédure.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées). Le droit d'être entendu ne comprend pas un droit d'être entendu oralement, l'intéressé devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3).

3.2 En l'espèce, le recourant, qui ne dispose pas de droit à être entendu oralement, a pu exposer son point de vue tant dans son acte de recours que dans sa réplique, après avoir pris connaissance de la position et des pièces de l'autorité intimée. Il a par ailleurs pu produire les pièces qu'il estimait utiles.

L'ensemble de ces éléments suffisent à la chambre de céans pour trancher le litige en toute connaissance de cause, eu égard à son pouvoir d'examen dans le cas d'espèce (consid. 5 ci-dessous), sans qu'il n'apparaisse nécessaire de procéder à une comparution personnelle des parties, à l'audition de témoins ou à l'apport de l'éventuel dossier ouvert par le groupe de confiance.

Il ne sera par conséquent pas procédé à d'autres actes d'instruction.

4. Le litige porte sur la conformité au droit de la non-confirmation de la promotion du recourant à la fonction de sous-officier 1 au grade de sergent.

4.1 De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. Celle-ci dispose ainsi d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 3.1 ; François BELLANGER, Contentieux communal genevois, in L'avenir juridique des communes, 2007, p. 149). Ainsi, l'administration doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/429/2020 précité consid. 8c).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. 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/429/2020 précité consid. 8c ; ATA/1737/2019 précité consid. 6c).

L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde ainsi tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120 Ib 134 consid. 2a ; ATA/429/2020 précité consid. 8c ; ATA/1737/2019 précité consid. 6c).

4.2 En l'occurrence, l'examen de la chambre administrative intervient dans le cadre de la non-confirmation de la promotion du recourant. Or, le recourant n'avait pas de droit à voir sa promotion confirmée et une telle confirmation – ou non-confirmation – relève de la large liberté d'appréciation de l'autorité intimée ainsi que, en grande partie, de l'opportunité, que la chambre de céans ne revoit pas (art. 61 al. 2 LPA). Dans ce cadre, la chambre administrative se doit donc uniquement de vérifier le respect des principes constitutionnels.

5. Le recourant a qualifié la non-confirmation de la promotion d'arbitraire et soutient que lui et ses collaborateurs avaient fait l'objet d'une pression et d'une observation constante sur leur groupe.

5.1 Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution

pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 142 V 512 consid. 4.2). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 145 IV 154 consid. 1.1 ; 144 I 170 consid. 7.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_273/2022 du 8 février 2023 consid. 3.1).

5.2 Le personnel de la police est soumis à la LPAC et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la LPol (art. 1 al. 1 let. b LPAC, 18 al. 1 LPol et 2 al. 1 règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC, 2 al. 2 du règlement d'application de LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 et 1 al. 1 RPPers). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC et 1 al. 2 RPPers). L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (art. 2 al. 1 RPAC). Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).

5.3 La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations] - CO - RS 220), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le

comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2).

5.4 Le harcèlement psychologique, appelé aussi *mobbing*, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2).

Le *mobbing* s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de *mobbing*, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281). Pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, op., cit., p. 281 ; Henz LEYMANN, Mobbing : La persécution au travail, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux, 2001, p. 36 et p. 142-143).

5.5 En l'espèce, le recourant affirme qu'une pression s'était fait sentir à son retour au travail après son incapacité de travail de longue durée en raison de son accident non professionnel, avec une observation constante de son groupe et recherche de possibles erreurs de conduite du groupe.

Néanmoins, s'il ressort du dossier que des difficultés interpersonnelles ont surgi après l'EEDP lors de duquel la non-confirmation de sa promotion lui a été annoncée, les pièces produites ne démontrent pas que la non-confirmation de

promotion aurait été prononcée dans un contexte de *mobbing* ou d'atteintes à la personnalité.

En effet, si le recourant reproche à l'autorité intimée une pression et une observation constantes, il se trouvait en période d'essai dans le cadre de sa promotion, période par essence destinée à permettre l'examen de ses prestations, comme l'a correctement relevé l'autorité intimée dans sa réponse au recours. Par ailleurs, comme il le souligne lui-même, le recourant a eu des longues périodes d'absences, pour cause de quarantaine dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 et d'incapacité de travail pour accident non professionnel ainsi qu'en raison de la prise de ses vacances et de la récupération de ses heures supplémentaires. Il indique d'ailleurs lui-même n'avoir travaillé que 20 jours au poste de C_____ en 2020 et 70 en 2021. Il a ainsi dû être évalué sur une période restreinte et ceci même en prenant en compte la prolongation de sa période d'essai. Il ne peut dans ce contexte être reproché à l'autorité intimée d'avoir observé d'autant plus attentivement ses prestations lorsqu'il était présent. Le recourant a d'ailleurs lui-même, dans son EEDP du 6 juillet 2022, mis en lien la pression particulière ressentie avec sa période d'évaluation et qualifié le contact avec sa hiérarchie d'adéquat et de bon.

Ces éléments dénotent uniquement l'existence d'une évaluation conforme à l'essence de la période d'essai, ceci d'autant plus dans le contexte particulier d'une période d'essai de durée limitée en raison de l'absence de l'intéressé.

Les pièces produites par le recourant ne démontrent pas le contraire. En effet, celui-ci a allégué pour la première fois une dégradation du climat de travail dans la contestation de son EEDP après l'annonce de la non-confirmation de sa promotion. Par ailleurs, la demande de son supérieur hiérarchique concernant le policier présentant des symptômes de Covid-19 entre dans les prérogatives d'un tel supérieur et n'apparaît pas choquante, même formulée à 21h12 pour le lendemain à 8h00, le recourant travaillant de nuit ce jour-là. En outre, les messages WhatsApp, non datés mais apparaissant être postérieurs à l'EEDP du 6 juillet 2022, indiquent que deux policiers le soutiennent mais ne démontrent pas l'existence de harcèlement moral. Finalement, le fait de ne pas transmettre des félicitations comme l'allègue le recourant malgré sa demande en ce sens ne constitue pas non plus un indice de *mobbing*.

En définitive, les pièces produites ne dénotent pas que la non-confirmation de la promotion ait été prononcée dans le cadre d'un *mobbing*.

L'EEDP du 6 juillet 2022 fait le constat que, malgré ses qualités et compétences professionnelles, non contestées et ressortant de ses précédentes évaluations dans un grade inférieur, le recourant n'a pas donné satisfaction dans sa nouvelle fonction en tant que supérieur hiérarchique. Les éléments relevés à cet égard sont

des éléments objectifs, relatifs à sa capacité à satisfaire l'autorité intimée dans ses responsabilités hiérarchiques.

Cette seule constatation suffisait à l'autorité intimée pour renoncer à confirmer la promotion du recourant, eu égard à son large pouvoir d'appréciation en matière de confirmation d'une promotion, étant relevé que dans sa contestation de l'EEDP, le recourant n'a fait qu'opposer sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée, ce qui ne suffit pas à remettre celle-ci en cause.

Au surplus, si le recourant se plaint de ne pas avoir fait l'objet d'un entretien intermédiaire avec fixation d'objectifs clairs, il convient de constater que les dispositions sur la promotion ne prévoient pas un tel entretien intermédiaire et que les longues absences du recourant et la durée réduite de sa présence pendant sa période d'essai, même prolongée, rendaient difficile la tenue d'un tel entretien.

Au vu de ce qui précède, la non-confirmation de la promotion du recourant demeure dans les limites du très large pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée dans le cadre de la non-confirmation d'une promotion et apparaît soutenable au regard du dossier, étant rappelé que le recourant n'avait pas de droit à la confirmation de sa promotion.

Le grief sera écarté.

6. Le recourant invoque encore une violation du principe de l'égalité de traitement.

6.1 Une décision ou un arrêté viole le principe de l’égalité de traitement garanti par l’art. 8 Cst. lorsqu’il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer 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 (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).

6.2 En l'espèce, le recourant affirme avoir subi une attention toute particulière pendant sa période d'essai, contrairement à d'autres sergents nommés durant la même période.

Toutefois, le recourant n’expose pas que les autres sergents auxquels il se réfère se seraient trouvés dans la même situation que la sienne, à savoir qu’ils auraient été absents pendant une longue période durant leur période d'essai et qui celle-ci aurait également pour eux dû être prolongée car leurs prestations n'avaient pas pu être évaluées. Son absence prolongée pendant la période d’essai a conduit l'autorité intimée à devoir évaluer ses prestations pendant une période réduite, ce

qu'il reconnaît lui-même, et l'a placé dans une situation différente de ses collègues sergents également fraîchement promus.

Le grief d'inégalité de traitement sera donc écarté.

Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, sera rejeté.

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

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 juillet 2023 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 13 juin 2023 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss 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 ; 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, avenue du Tribunal fédéral 29, 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 A_____ ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Valérie LAUBER, Eleanor McGREGOR, Catherine GAVIN, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : le président siégeant :

F. SCHEFFRE C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :