RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2594/2021-FPUBL **ATA/12/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 janvier 2022

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Éric Maugué, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né en 1969, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) à compter du 1er novembre 1994 en qualité d'agent de ville sous le statut de fonctionnaire, poste classé en 6e catégorie de l'échelle des traitements. Il a été promu au grade d'appointé puis, à compter du 1er février 2002, nommé au poste de Caporal – chef de groupe, classé en 9e catégorie de l'échelle des traitements.

Dès le 1er septembre 2004, il a été nommé au poste nouvellement créé de gestionnaire du domaine public au service des agents de ville et du domaine public, devenu depuis lors le service de l'espace public (ci-après : le service) rattaché à l'actuel département de la sécurité et des sports (ci-après : le département), sans changement de catégorie et de traitement, poste colloqué à partir du 1er janvier 2011 en catégorie « F » de l'échelle des traitements. Selon le cahier des charges relatif à cette fonction, signé par l'intéressé le 30 mai 2011, ses missions consistaient à traiter les requêtes de terrasses, installations, saisonnières et d'autres empiètements, traiter les requêtes de procédés de réclame sis sur le domaine public et sur le domaine privé visibles du domaine public, vérifier que les empiètements et les procédés de réclame soient au bénéfice d'une autorisation et correspondent aux normes légales et conventionnelles ainsi qu'à collaborer avec la police municipale.

2) Le 22 juin 2011, la direction du département a adressé à la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) une demande de réévaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public rattaché à B_____, poste nouvellement ouvert et pour lequel l'engagement d'une première personne était en cours, dont le traitement avait été fixé en classe « F » de l'échelle des traitements, par analogie avec la fonction de base de gestionnaire du domaine public.

Était joint à ce courrier le cahier des charges de Monsieur C_____ pour le poste de gestionnaire du domaine public « B_____ », dont la mission était de gérer, coordonner et assurer la maintenance et le bon déroulement des activités sur B_____ ainsi que la coordination de l'activité des différents services de la ville et les prestataires externes fournissant des prestations aux différents usagers.

3) À la suite de cette demande, la DRH a élargi la réévaluation à l'ensemble des titulaires de la fonction de gestionnaire du domaine public du service pour les unités « emprises durables », à laquelle était rattachée M. A_____, et « emprises temporaires ». Elle a proposé de scinder les deux fonctions en raison des contraintes différentes des postes, dès lors que les personnes qui s'occupaient des terrasses géraient des dossiers et contrôlaient des autorisations sans bénéficier d'autonomie et dans le cadre de l'application de règles bien définies, tandis que

celles en charge des manifestations s'occupaient de l'organisation, ce qui nécessitait une coordination entre différents acteurs, chaque manifestation étant différente. Elle proposait pour la première une classification en catégorie « F » de l'échelle des traitements et pour la seconde une classification en catégorie « G » de ladite échelle.

4) a. Lors de sa séance du 15 septembre 2014, la commission primaire d'évaluation des fonctions de l'administration municipale (ci-après : la commission primaire) a traité le dossier relatif au poste de gestionnaire de domaine public et décidé de le présenter à la commission d'évaluation de l'administration municipale (ci-après : la commission d'évaluation).

b. À cette occasion, elle a procédé à l'audition du chef de service, qui a expliqué que le degré d'autonomie, apparu au fil des ans, devait être pris en compte. Les gestionnaires « emprises durables » possédaient une autonomie dans le secteur attribué, notamment dans la manière de gérer les dossiers et la structure du travail, le domaine étant toutefois réglementé au point qu'il leur suffisait d'appliquer la loi. Les gestionnaires des « emprises temporaires » disposaient d'une autonomie dans le pouvoir d'appréciation, les dossiers étant systématiquement différents. Les activités des uns et des autres n'étaient pas plus importantes et les gestionnaires devaient faire preuve d'une réactivité importante.

La commission primaire a également procédé à l'audition d'un gestionnaire du domaine public et d'un gestionnaire de manifestations.

c. Lors des discussions, il a en particulier été débattu de l'opportunité d'établir deux fonctions distinctes, une différence dans les missions et les activités poursuivies par les deux fonctions étant apparue. Ainsi, les « emprises durables » étaient traitées sur la base de l'application de règles préexistantes et renouvelées à l'identique d'année en année, sans degré d'urgence, tandis que les « emprises temporaires » connaissaient un grand nombre de manifestations uniques, nécessitant une adaptabilité allant au-delà de la simple application de règles à des situations prévues, avec des délais impératifs à respecter.

5) Lors de sa séance du 31 octobre 2014, la commission d'évaluation a renvoyé le dossier à la commission primaire pour complément d'instruction, au regard des divergences de point de vue survenues pendant les discussions au sujet de l'existence et de la classification de deux fonctions-types de gestionnaire du domaine public et gestionnaire de manifestations.

6) Lors de sa séance du 9 mars 2015, la commission primaire a considéré qu'il se justifiait de laisser les deux postes sous une même fonction-type, vu leurs faibles différences, l'analyse devant être élargie pour les postes relatifs aux chantiers, afin d'examiner un éventuel rapprochement avec cette fonction-type ou une autre, notamment celle d'agent de la police municipale.

7) Dans ce cadre, la DRH a préparé un seul descriptif de fonction résultant de la fusion des propositions de descriptif des fonctions-types de gestionnaire du domaine public et de gestionnaire des manifestations. Par ailleurs, les collaborateurs affectés aux chantiers disposaient de spécificités techniques supplémentaires par rapport aux autres collaborateurs, si bien que leur fonction différait de celle des gestionnaires du domaine public.

8) Lors de la séance du 13 mars 2015, la commission primaire a décidé de transmettre le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public au chef de service pour validation et proposé à la commission d'évaluation le descriptif de fonction et la classification en catégorie « F » de l'échelle des traitements de la fonction unifiée de gestionnaire du domaine public.

Lors des débats, les membres de la commission ont procédé à la comparaison de la fonction de gestionnaire du domaine public avec le poste occupé par les collaborateurs en charge des chantiers. Ils ont également relevé que le chef de service n'avait en l'état pas validé le descriptif de fonction de la fonction-type unifiée de gestionnaire du domaine public.

9) Par courriel du 16 mars 2015, la DRH a informé le chef de service des décisions de la commission primaire, lui remettant le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public et lui accordant un délai au 18 mars 2015 pour faire part de ses éventuels commentaires.

Était annexé à ce courriel le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public, classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements, dont la mission générale était la gestion et la coordination, avec les parties prenantes, de l'occupation du domaine public selon l'unité attribuée, conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi que le traitement des requêtes relatives aux différentes parties prenantes.

10) Le 19 mars 2015, le chef de service a transmis à la DRH ses commentaires et précisé que les éléments ajoutés dans le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public étaient ceux figurant dans la précédente version, non unifiée, qui lui avait été remise et qui devaient être maintenus.

Était annexé à ce courriel le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public, dont la mission générale était la gestion de l'occupation du domaine public selon l'unité attribuée, conformément aux lois et règlements en vigueur, le traitement des requêtes relatives aux différentes parties prenantes ainsi que la coordination de l'occupation du domaine public entre toutes les parties prenantes, notamment la population, la ville, l'État de Genève, les organisations, les établissements autonomes de droit public et les autres entreprises.

11) Lors de sa séance du 20 mars 2015, la commission d'évaluation a renvoyé le dossier à la commission primaire en vue de la rédaction d'un nouveau descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public.

Lors des discussions, les membres de la commission d'évaluation se sont interrogés sur le rapprochement de la fonction-type de gestionnaire du domaine public avec celle de gestionnaire de chantiers. Par ailleurs, le chef de service avait apporté des modifications au descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public, qui rapprochait ce poste de la fonction-type de gestionnaire de manifestations précédemment envisagé mais abandonné depuis lors. Il était toutefois important que le descriptif de fonction convienne à la DRH et au chef de service, ce qui ne semblait pas être le cas en l'absence d'échanges suffisants entre ces deux interlocuteurs pour cette fonction-type unifiée.

12) Le 14 septembre 2015, la commission primaire a approuvé le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public et sa classification en catégorie « F » de l'échelle des traitements, renvoyant le dossier à la commission d'évaluation pour décision.

Lors des débats, il a été relevé que la classification en catégorie « G » de l'échelle des traitements se justifiait pour la fonction de gestionnaires de chantiers, qui requérait une approche technique, en particulier la réalisation de métrés ou encore la prise en compte de la question de la sécurité, ce qui n'était pas le cas de la fonction de gestionnaire du domaine public. Par ailleurs, après une analyse approfondie, il était apparu que les missions dévolues à la fonction de gestionnaire de manifestations n'étaient pas plus complexes que celles revenant aux « emprises durables », de sorte qu'un descriptif de fonction générique pour une fonction-type unique de gestionnaire du domaine public, classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements, se justifiait.

13) Lors de sa séance du 25 septembre 2015, la commission d'évaluation a approuvé le descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public ainsi que sa classification en catégorie « F » de l'échelle des traitements. Elle a également approuvé la collocation des collaborateurs concernés, dont M. A_____, dans la fonction-type de gestionnaire du domaine public classée en catégorie « F » de l'échelle de traitement.

À cette occasion, il a été indiqué que, s'agissant de la collocation des gestionnaires du domaine public concerné, une demande d'analyse individuelle datant de 2011 avait été déposée, à la suite de quoi les cahiers des charges de toutes les personnes concernées avaient été transmis à la commission d'évaluation.

14) Le 28 octobre 2015, le conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif) a informé M. A_____ que, lors de sa séance du 14 octobre 2015, il

avait décidé de maintenir sa fonction de gestionnaire du domaine public dans la catégorie « F » de l'échelle des traitements.

15) Le 16 novembre 2015, la DRH a organisé une séance d'information relative à l'évaluation de la fonction-type de gestionnaire du domaine public en présence du chef de service et des collaborateurs concernés, dont M. A_____.

16) Le 30 novembre 2015, M. A_____ a formé réclamation contre la décision du conseil administratif du 28 octobre 2015, concluant à son annulation.

N'ayant pas demandé de réévaluation de sa fonction, il s'était vu notifier une décision qu'il n'avait jamais sollicitée. En mars 2015, le chef de service avait été informé de l'unification des deux fonctions-types et avait corrigé le descriptif de fonction remis par la DRH, qui minimisait son travail. Ces corrections n'avaient toutefois pas été prises en compte par la commission d'évaluation, si bien que la classification validée n'était pas celle proposée par le chef de service et ne correspondait pas à la fonction évaluée. La classe de traitement finalement retenue n'était dès lors pas en adéquation avec l'activité correspondant à la fonction occupée. En particulier, les « connaissances professionnelles » ne reflétaient pas son activité, qui consistait à traiter des cas particuliers et exceptionnels nécessitant des connaissances « pointues », à organiser des séances de travail avec différentes entités et à avoir des contacts soutenus avec les clients du service.

17) L'instruction de la réclamation de M. A_____ a été suspendue dans l'attente du résultat de la réévaluation globale de toutes les fonctions-types de l'administration municipale.

18) Le 3 avril 2019, le conseil administratif a adopté la directive générale relative au processus de collocation des postes de l'administration municipale suite à l'adoption du catalogue des fonctions (ci-après : la directive), entrée en vigueur le 1er septembre 2019.

19) Le 24 juin 2019, M. A_____ a signé le nouveau cahier des charges de la fonction de gestionnaire du domaine public « emprises durables », dont les missions étaient la gestion de l'occupation du domaine public conformément à la réglementation en vigueur et les pratiques du service afin de rendre la ville plus attractive, le traitement, de manière autonome, des requêtes de terrasses situées sur le domaine public ou sur le domaine privé, les empiètements fixes, permanents ou temporaires ainsi que l'ensemble des procédures de réclame permanents et temporaires sur le domaine public et sur le domaine privé visibles du domaine public, la coordination de l'occupation du domaine public en interaction avec toutes les parties prenantes et, à la demande de la hiérarchie, de manière ponctuelle, la gestion et l'exécution de toute activité en lien avec l'unité.

20) Le 2 août 2019, la DRH a annoncé aux membres du personnel de l'administration municipale l'entrée en vigueur de la directive le 1er septembre 2019 et la publication sur internet, le même jour, de l'ensemble des documents y relatifs.

21) Le 8 août 2019, la DRH a informé M. A_____ qu'en application de la directive, sa réclamation serait traitée en vertu de son chapitre II à défaut de déclaration expresse de retrait d'ici au 1er septembre 2019.

22) Lors de sa séance du 28 août 2019, le conseil administratif a adopté, avec effet au 1er septembre 2019, le catalogue comportant la description et la classification de toutes les nouvelles fonctions-types de l'administration municipale, dont celle de gestionnaire du domaine public classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements, qui comportait notamment les notes de « 3 » pour les « connaissances générales », de « 4 » pour les « connaissances professionnelles » et « 1 » pour la « précision/rapidité ».

23) La DRH a repris le processus d'analyse de la fonction de gestionnaire du domaine public sur la base des cahiers des charges des gestionnaires du domaine public « emprises durables » et « emprises temporaires ».

24) Le 9 octobre 2019, la DRH a procédé à l'audition de la hiérarchie de M. A_____, à savoir la nouvelle cheffe de service ainsi que la nouvelle cheffe de section « terrasse/procédés de réclame » de l'unité « emprises durables ».

Selon le compte rendu y relatif, la fonction de gestionnaire du domaine public « emprises durables » nécessitait un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) d'employé de commerce, d'expériences professionnelles variées mais utiles et complémentaires ainsi qu'un très bon sens rédactionnel, de même qu'une expérience de cinq ans avérée dans l'un des domaines, soit administratif, soit commercial, soit dans un métier basé sur le relationnel. Concernant l'autonomie des titulaires, si ceux-ci étaient garants des discussions sur le terrain et pouvaient envoyer des courriers notamment pour signaler un dépassement de terrasse, l'intervention de la hiérarchie était néanmoins nécessaire dans la plupart de leurs activités, à savoir les courriers actant les décisions, les décisions de facturation, les décisions pour certains secteurs ainsi que les amendes. Pour le surplus, les titulaires n'endossaient aucune responsabilité sur autrui ni ne couraient de risques pouvant se traduire par une atteinte à l'intégrité corporelle, un dommage sur les outils de travail ou une atteinte à la renommée de l'administration. Leur activité ne requérait en outre que des efforts physiques minimes de charges et de position et aucun effort sensoriel particulier.

25) Le 11 octobre 2019, la DRH a procédé à l'audition de M. A_____ et de deux de ses collègues des « emprises durables ».

Selon les comptes rendus y relatifs, un CFC d'employé de commerce, voire une maturité, était indispensable au poste, ce qui était d'ailleurs mentionné dans les annonces de recrutement. Les titulaires n'endossaient aucune responsabilité sur autrui, les risques de préjudice étaient minimes et la fonction n'exigeait pas d'efforts physiques et sensoriels particuliers. La durée de l'expérience professionnelle préalable requise pour le poste était de cinq à dix ans. Dans l'idéal, la proportion du travail administratif et du travail de terrain devrait être par moitié chacun, alors qu'elle était plutôt respectivement de 75 % et 25 % actuellement, du fait que les activités administratives étaient importantes et que le travail s'effectuait à flux tendu. C'était la variété des situations qui engendrait la complexité des activités.

26) En complément, la DRH a rencontré également les titulaires de chacun des postes ayant évolué par la voie de la promotion interne et a intégré leurs déclarations dans les comptes rendus.

27) La DRH a transmis les comptes rendus aux personnes auditionnées et informé M. A_____ ainsi que deux de ses collègues de leur audition par la commission primaire le 29 octobre 2019.

28) Par courriel du 23 octobre 2019, l'une des collègues de M. A_____ a indiqué à la DRH que les comptes rendus ne reflétaient pas l'ensemble des propos tenus lors des auditions ni la complexité du travail, si bien que des compléments devaient y être apportés et que les auditions par la commission primaire ne pouvaient avoir lieu sur cette base.

29) Le 1er novembre 2019, M. A_____ et ses collègues ont transmis à la DRH les corrections apportées aux comptes rendus de leur entretien.

30) Par courriel du 23 mars 2020, la DRH a transmis à la hiérarchie et aux titulaires auditionnés une nouvelle fois les comptes rendus d'entretien respectivement des 9 et 11 octobre 2019.

31) Par courriel du 25 mars 2020, la cheffe de section a transmis à la DRH des ajouts au compte rendu d'entretien du 9 octobre 2019. Elle indiquait qu'une expérience dans l'administration était également nécessaire, d'une part en raison du suivi de plusieurs dossiers simultanément et d'autre part au vu de la complexité de la rédaction des courriers et de la judiciarisation du domaine, ce qui nécessitait davantage de formalisme. Une expérience professionnelle de dix à quinze ans s'avérait être le minimum requis pour assumer les différents aspects du métier. La précision, la rapidité et la rigueur étaient en outre des aspects importants pour éviter les erreurs, qui pouvaient être dévastatrices pour l'image de la ville.

32) Par courriel du 22 avril 2020, M. A_____ a fait savoir à la DRH que le compte rendu transmis ne reflétait pas les propos tenus lors de l'entretien du

11 octobre 2019 et que les corrections précédemment effectuées, qu'il lui transmettait encore une fois, n'avaient pas été prises en compte.

33) Le 24 avril 2020, la DRH a répondu à M. A_____ que la procédure avait été adaptée et requérait, pour plus de clarté, que les commentaires et remarques complémentaires aux auditions soient remis par document séparé, et non pas intégrés directement au compte rendu d'audition initial. S'agissant de son dossier, le compte rendu qu'il lui avait transmis dans son courriel du 22 avril 2020 serait envoyé tel quel, lors de la transmission des convocations, aux membres des commissions primaire et d'évaluation en complément du compte rendu initial. Tous les points qu'il avait ajoutés seraient dès lors portéS à la connaissance desdits membres.

34) La DRH a procédé à une nouvelle étude du dossier, ce qui l'a amenée à soumettre au processus d'analyse deux descriptifs de fonctions distincts, l'un pour les « emprises durables », l'autre pour les « emprises temporaires ». Pour la première fonction, de gestionnaire du domaine public, les notes retenues étaient notamment de « 4 » pour les connaissances générales, de « 3 » pour les connaissances professionnelles et de « 4 » pour les risques de préjudice corporel, ce qui conduisait à un total de 214 points, fonction colloquée en catégorie « F » de l'échelle des traitements. Pour la deuxième fonction, de gestionnaire spécialisé, les notes retenues étaient notamment de « 3 » pour les connaissances générales, de « 5 » pour les connaissances professionnelles et de « 3 » pour les risques de préjudice corporel, soit un total de 220 points, fonction colloquée en catégorie « G » de l'échelle des traitements. La fonction-type de gestionnaire de dossier spécialisé correspondait au contexte des titulaires des « emprises temporaires », chaque manifestation étant considérée comme un dossier spécialisé, traité en autonomie par les titulaires qui assuraient le suivi des échéanciers et le respect des délais. La fonction prévoyait également les activités administratives requises par le poste, le collaborateur pouvant être considéré comme un référent sur le thème de la manifestation.

35) a. Lors de sa séance du 19 janvier 2021, la commission primaire a demandé à la DRH de réétudier le dossier.

b. À cette occasion, la commission primaire a procédé à l'audition de la cheffe de service et de la cheffe de section, qui ont présenté le poste de gestionnaire de domaine public « emprises durables », ainsi qu'à celle de M. A_____ et de deux de ses collègues, qui ont décrit leur travail, de même que trois de leurs collègues des « emprises temporaires ». M. A_____ a en particulier indiqué que chaque collaborateur nouvellement engagé arrivait avec son « bagage propre », sans avoir de connaissances spécifiques du domaine, les diverses lois et réglementations devant être apprises ainsi que la manière de les appliquer, de traiter les demandes et de procéder avec les usagers.

La DRH a précisé que la manière de présenter les dossiers avait évolué avec le changement de la hiérarchie, un niveau hiérarchique ayant été ajouté entre la période du dépôt de la demande et la situation actuelle, qui devait également être pris en compte et qui encadrait davantage les collaborateurs des « emprises durables ». Ces derniers géraient plusieurs dossiers souvent comparables d'un secteur, avec une part répétitive. Les gestionnaires des « emprises temporaires » coordonnaient les événements de dimensions variables pour assurer le bon déroulement d'une manifestation, ce qui nécessitait l'intervention de différents partenaires, leur rôle étant celui de facilitateur et de référent pour l'organisateur. Les auditions effectuées corroboraient la première proposition, visant à créer deux fonctions-types, si bien qu'il convenait de revenir à deux rattachements distincts afin de valoriser les différences d'activités identifiées entre les deux fonctions.

c. Lors des discussions, les membres de la commission primaire ont conclu que le dossier devait faire l'objet d'une nouvelle étude, les dotations des fiches de caractéristique spécifique devant être revues en fonction des éléments apportés et comparées avec d'autres évaluations de poste dont les responsabilités étaient comparables aux fins de garantir l'égalité de traitement.

36) La DRH a procédé à une nouvelle étude du dossier, en particulier de la dotation de la fonction de gestionnaire du domaine public « emprises durables », procédant à une comparaison avec le poste de contrôleur des incivilités et celui d'agent de sécurité préventive.

37) Lors de la séance de la commission primaire du 9 février 2021, il a été demandé à la DRH de contrôler les fiches de caractéristique spécifique pour les critères des « préjudices potentiels » et des « responsabilités de contacts ».

38) À la suite de cette séance, la DRH a procédé à un ajustement du critère des préjudices potentiels pour les gestionnaires du domaine public « emprises durables ».

39) Lors de la séance du 23 février 2021, la commission primaire a décidé de soumettre le dossier à la commission d'évaluation.

Les débats ont notamment porté sur les critères des connaissances générales, pour lequel la note initiale de « 3 » avait été augmentée à « 4 », et celui des connaissances professionnelles, pour lequel la note initiale de « 4 » avait été portée à « 3 ».

La DRH a expliqué que le profil requis pour le poste de gestionnaire du domaine public avait évolué depuis l'élaboration de la fonction-type. Le critère des connaissances générales, permettant de mesurer le niveau minimum requis par l'emploi du point de vue du raisonnement, avait été renforcé puisqu'il était nécessaire désormais d'être au bénéfice d'un CFC d'employé de commerce voire

d'une maturité, ce qui devait permettre, dès la prise du poste, de rédiger des documents administratifs et d'appliquer les normes pertinentes, alors que précédemment le métier n'avait pas de prérequis spécifique en ces termes. Dès lors, les connaissances professionnelles acquises par le biais de l'expérience étaient compensées par les connaissances générales obtenues par la formation. La hiérarchie et les titulaires étaient également d'avis qu'un parcours scolaire était préférable à une grande expérience professionnelle, contrairement à ce qui était le cas en 2015. Le cadre réglementaire avait changé et c'était pour appréhender au mieux cette évolution que les connaissances professionnelles avaient été notées à « 3 », de manière à ajuster la formation à la réalité, qui consistait en la résolution de problèmes courants de la profession, ce qui était adapté au contexte dans lequel les personnes évoluaient. Les connaissances générales n'avaient pas trait aux diplômes obtenus, mais à celles requises par l'emploi du point de vue de l'expression verbale, du raisonnement, de l'analyse et de la synthèse. Le renforcement des connaissances générales permettait d'être mieux armé pour répondre de manière argumentée à des situations complexes, soit sur le terrain, soit par le biais des courriers devant être préparés par les intéressés, les titulaires et la hiérarchie ayant indiqué que 70 % du temps de travail se déroulait au bureau. Les auditions avaient également fait ressortir que le métier était peu présent sur le marché du travail, si bien qu'une expérience similaire était, de ce fait, difficile à trouver. Il était donc préférable de privilégier la formation et ainsi renforcer les connaissances générales.

40) Lors de la séance du 5 mars 2021, la commission d'évaluation a approuvé le rattachement du poste de gestionnaire du domaine public « emprises durables » à la fonction-type n° 05 000620 de gestionnaire du domaine public, classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements et validé la fiche de caractéristique spécifique y relative.

La DRH a précisé que deux postes distincts étaient présentés, à savoir celui de gestionnaire du domaine public « emprises durables » et celui de gestionnaire du domaine public « manifestations et emprises temporaires » dès lors qu'il s'agissait de deux activités distinctes, avec des cahiers des charges différents. Les deux entités auxquelles étaient rattachés les deux postes en question étaient organisées de manière différente s'agissant notamment des tâches administratives. La section « emprises durables » n'avait ainsi pas de poste administratif en complément des gestionnaires alors que la section « emprises temporaires » en avait, si bien que les titulaires de cette dernière entité étaient des personnes de terrain. Pour les gestionnaires du domaine public « emprises durables », les activités s'exerçaient moins sur le terrain mais plus dans un environnement administratif, avec un aspect rédactionnel prépondérant et des justifications à faire par écrit, raison pour laquelle un CFC d'employé de commerce, voire une maturité, était requis. Tel n'avait pas encore été le cas en 2015, où il était apparu, lors de l'audition du chef de service, que les profils recherchés étaient des CFC

sans domaine particulier en vue d'assurer un niveau de culture générale adapté aux besoins du poste, l'essentiel du travail s'apprenant sur le terrain et les titulaires ayant pour charge d'adapter des courriers type. Les auditions menées en 2020 et 2021 avaient toutefois montré que les activités rédactionnelles étaient plus importantes et plus complexes que celles précédemment relevées, la part administrative du poste étant estimée à 60 % - 75 % du temps de travail. Une telle situation corroborait l'importance de la formation, si bien que la notation des connaissances générales avait été relevée de « 3 » à « 4 », de manière à correspondre à un CFC dans un domaine spécifique. Du moment que la valorisation de la capacité à rédiger, à comprendre et à interpréter la réglementation pour effectuer des courriers spécifiques était prise en compte dans les connaissances générales, le niveau des connaissances professionnelles devait être adapté en conséquence, raison pour laquelle la note relative à ce critère était passée de « 4 » à « 3 ». L'expérience sur le terrain dont il était question était l'expérience préalable à la prise du poste, puisque les connaissances et compétences acquises et développées par l'expérience étaient valorisées par les annuités.

Lors des discussions, il est en outre apparu que, concernant les gestionnaires du domaine public « manifestations et emprises temporaires », les responsabilités de ces derniers en matière de décisions étaient plus élevées que pour les gestionnaires du domaine public « emprises durables ». Pour ce motif notamment, il s'agissait d'activités distinctes, bien qu'historiquement l'ancien chef de service ne voulait privilégier ni l'une ni l'autre des unités concernées.

41) La fiche de caractéristique spécifique du poste « SEP-Gestionnaires du domaine public (Emprises durables) » (ci-après : la fiches de caractéristique spécifique) validée le même jour par la commission d'évaluation comportait notamment les éléments suivants : pour les connaissances, les notes de « 4 » étaient attribuées aux « connaissances générales » et de « 3 » aux connaissances professionnelles ; pour les responsabilités, les notes de « 4 » étaient attribuées aux « responsabilités de décision », de « 0 » aux « responsabilités sur autrui », de « 4 » aux « responsabilités de contact » et de « 5 » aux « responsabilités de préjudice » ; pour les efforts, les notes de « 1 » étaient attribuées aux « efforts de charge », de « 2 » aux « efforts de position », de « 3 » aux « efforts d'attention » et de « 1 » aux « efforts de précision/rapidité ». Pour un total de 215 points, la fonction était classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements.

42) Par décision du 9 juin 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif a rejeté la réclamation de M. A_____ et colloqué son poste dans la fonction n° 05 000620 de gestionnaire du domaine public, classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements.

Le cahier des charges du poste qu'il occupait, signé le 24 juin 2019, décrivait ses activités et responsabilités au sein de l'administration municipale,

son poste étant classé en catégorie « F » de l'échelle des traitements. L'analyse de son dossier et les éléments exposés par les représentants du groupe lors des auditions de 2019, 2020 et 2021 avaient mis en évidence que chaque gestionnaire était responsable de son secteur géographique spécifique, assumant le lien avec les différents intervenants et organisant des séances entre ceux-ci, qu'il gérait les autorisations et le contrôle d'une quinzaine d'objets différents, comme les terrasses, les enseignes ou les procédés de réclame, que les interactions entre les intervenants nécessitaient de connaître et d'expliciter les bases légales applicables, qui s'étaient complexifiées au fil des ans et que le travail avec diverses instances et lieux était contraignant ; de plus, un bon sens relationnel pour concilier les intérêts en présence était nécessaire. Ces éléments maintenaient le rattachement à la fonction-type spécifique de gestionnaire du domaine public, dont les missions générales consistaient à gérer et coordonner, avec les parties prenantes, l'occupation du domaine public conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'à traiter les requêtes relatives aux différentes parties prenantes. Ces missions prenaient en compte le traitement des requêtes sur la base d'une réglementation clairement définie, à savoir la gestion du domaine public dont les permissions étaient majoritairement reconduites à l'identique à l'échéance, une partie administrative et une partie de contrôle sur le terrain, le développement de relations avec les clients, de même que la coordination des parties prenantes.

S'agissant de la fiche de caractéristique spécifique, les connaissances générales et professionnelles avaient été ajustées à la nécessité d'un CFC d'employé de commerce, voire d'une maturité, ce qui permettait, sous l'angle des connaissances générales, de répondre aux axes rédactionnels et réglementaires qui avaient évolué et, sous l'angle des connaissances professionnelles, de prendre en compte un ajustement de la formation à la réalité, avec résolution de problèmes courants de la profession. De plus, les critères de préjudice corporel et matériel avaient été renforcés, notamment pour prendre en compte une potentielle agression sur le terrain. Ces modifications avaient certes conduit à une revalorisation du nombre de points, mais n'avaient pas modifié le résultat de la classe de traitement, le poste demeurant en catégorie « F ».

Par conséquent, au vu des éléments de sa demande, du cahier des charges de 2019, des indications apportées en audition et de la détermination de sa hiérarchie, la commission d'évaluation, lors de sa séance du 5 mars 2021, avait considéré que les éléments caractéristiques de son cahier des charges, appréciés à la lumière des déclarations des représentants et des indications fournies par sa hiérarchie, conduisaient à rapprocher son poste de la fonction de gestionnaire du domaine public, classée en catégorie « F » de l'échelle des traitements, si bien qu'il demeurait au bénéfice de sa classe de traitement actuelle, les mécanismes salariaux restant applicables.

La fiche de caractéristique spécifique était annexée à la décision.

43) Par acte du 5 août 2021, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant préalablement à l'audition de témoins et à la production de pièces, principalement à l'annulation de la décision entreprise, au classement de la fonction de gestionnaire du domaine public à tout le moins en catégorie « G » de l'échelle des traitement et à ce qu'il soit mis au bénéfice de la classe de traitement « G » depuis le 28 octobre 2015, subsidiairement au renvoi de la cause à la ville pour qu'elle procède à une nouvelle évaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public.

Son droit d'être entendu avait été violé lors de l'évaluation de la fonction, puisque le compte rendu de son audition par la DRH ne lui avait été transmis que par courriel du 23 octobre 2019, avec la convocation à la séance de la commission primaire du 29 octobre 2019 – annulée dans l'intervalle –, alors qu'il ne reflétait pas ses propos ni la complexité de son travail. Bien qu'il eût transmis à la DRH une version corrigée du compte rendu le 1er novembre 2019, il n'avait pas été invité, contrairement à sa hiérarchie, à la valider, en mars 2020, avant la séance de la commission primaire. Par ailleurs, la décision litigieuse indiquait que plusieurs critères relatifs à la fonction avaient été revalorisés, alors que la fiche de caractéristique spécifique faisait état, sans aucune motivation, d'une baisse incompréhensible de la notation des connaissances professionnelles, si bien qu'il n'était pas possible de comprendre pourquoi la note relative à ce critère avait été diminuée.

Le conseil administratif avait constaté de manière inexacte et incomplète les faits. Ainsi, en 2015, la DRH avait présenté deux fonctions-types, regroupées en une seule fonction de gestionnaire du domaine public après son passage en commission primaire, qui n'était pas celle présentée par la hiérarchie le 19 mars 2015 et ne reflétait pas la qualité et la complexité du travail, mais avait néanmoins été traitée par la commission d'évaluation puis validée par le conseil administratif. Par ailleurs, au vu de son cahier des charges signé en 2019, il était incompréhensible que la note de « 3 » (sic) ait été attribuée aux connaissances générales, puisque les gestionnaires du domaine public rédigeaient au quotidien des décisions motivées juridiquement, la densité du cadre juridique et la complexité des situations à appréhender rendant cet exercice très difficile. La ville n'avait pas non plus jugé utile d'allouer une note supérieure à « 1 » s'agissant des efforts en matière de précision et de rapidité, alors qu'il ressortait de son cahier des charges qu'il devait prendre des décisions rapidement.

La décision avait été prise en violation du droit. La procédure d'évaluation des fonctions-types avait été initiée en marge du cadre réglementaire applicable, sur la base d'une demande individuelle présentée par un collaborateur, dont le cahier des charges différait sensiblement de celui de gestionnaire du domaine public mais qui avait néanmoins été pris comme modèle pour l'évaluation de

l'ensemble des fonctions. De plus, le descriptif de fonction établi par la DRH ne correspondait pas à son travail et comportait des erreurs et celui issu du regroupement des fonctions minimisait la variété de ses activités, étant précisé que la commission d'évaluation n'avait pas traité les rectifications demandées par le chef de service. Il en résultait que la commission d'évaluation et le conseil administratif avaient validé une classification de fonction en se fondant sur un descriptif erroné, qui n'était pas celui proposé par la hiérarchie. À cela s'ajoutait que les collaborateurs concernés n'avaient été mis au courant de la procédure d'évaluation de la fonction qu'à réception de la décision du conseil administratif du 28 octobre 2015 et n'avaient ainsi pas pu être entendus.

La ville avait abusé de son pouvoir d'appréciation en rendant la décision litigieuse, en particulier en revoyant à la baisse la notation du critère des connaissances professionnelles, au demeurant sans justification. Par ailleurs, alors qu'en 2015 les gestionnaires « emprises durables » et « emprises temporaires » avaient été regroupés au sein d'une même fonction-type, ils avaient, par la suite, fait l'objet d'une scission, les premiers étant colloqués en classe « F » de l'échelle des traitements et les deuxièmes en classe « G » de la même échelle, alors même que le descriptif relatif aux fonctions de ces derniers était moins important que celui des gestionnaires du domaine public, ce qui était incompréhensible.

La décision fixant la nouvelle classification de sa fonction ayant été prise le 28 octobre 2015, son poste devait être colloqué en classe « G » de l'échelle des traitements dès cette date, en fixant son salaire par un coulissement en francs.

44) La ville a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet.

M. A_____ n'avait aucun intérêt digne de protection à recourir, dès lors qu'il ne subissait aucun préjudice puisque son traitement demeurait inchangé. Il n'avait pas non plus contesté le catalogue des fonctions ni la teneur de son cahier des charges, signé le 24 juin 2019, le rattachement de son poste à la fonction-type de gestionnaire du domaine public n'étant qu'une stricte application du processus de collocation prévue par la législation communale applicable en la matière.

Dès lors que la réclamation de M. A_____ était pendante lors de l'entrée en vigueur de la directive, celle-ci s'appliquait à la réévaluation, qui avait, initialement puis par la suite, été élargie à l'ensemble des collaborateurs. M. A_____ ayant signé, le 24 juin 2019, un nouveau cahier des charges, il se justifiait également de ce point de vue de réévaluer le poste qu'il occupait afin de le rattacher à une nouvelle fonction-type et de le positionner sur l'échelle des traitements, d'office. Par ailleurs, étant donné que M. A_____ n'avait pas contesté ledit cahier des charges, il ne pouvait, à présent, reprocher à son employeur de ne pas y avoir intégré certaines tâches et responsabilités. Celui-ci était du reste libre de définir les modalités concernant les rapports de service qu'il entretenait avec les membres de son personnel et bénéficiait d'une liberté

d'appréciation étendue s'agissant de la description et de la classification des fonctions-types. Le poste occupé par M. A_____ avait fait l'objet d'une évaluation minutieuse et complète, non seulement par la DRH mais également par les commissions primaire et d'évaluation, composées de manière paritaire, et ce à deux reprises, non seulement sur la base de son cahier des charges mais également des auditions menées, tant de l'intéressé et de ses collègues que de sa hiérarchie. Tant en 2015 qu'ultérieurement, il était apparu que le poste en cause devait être rattaché à la fonction-type de gestionnaire du domaine public, classé en catégorie « F » de l'échelle des traitements. La réévaluation de la fonction de M. A_____ avait tenu compte de l'évolution de son poste, en particulier s'agissant des connaissances générales et des risques de préjudice qui avaient bénéficié tous deux d'une augmentation de la dotation. La réévaluation n'était ainsi pas critiquable dès lors que l'instruction avait été détaillée, longue et soutenue, que la hiérarchie et les titulaires avaient été entendus et que tous les éléments pertinents avaient été pris en considération.

Le droit d'être entendu de M. A_____ n'avait pas été violé. Il avait ainsi pu apporter des modifications au compte rendu, ce qu'il avait fait le 1er novembre 2019, document ayant été transmis à la commission primaire, qui avait au demeurant procédé à son audition. Il avait également participé, le 16 novembre 2015, à une séance d'information organisée par la DRH lors de laquelle les détails du processus lui avaient été communiqués. La motivation de la décision entreprise était suffisante, puisqu'elle relatait en détail la procédure suivie, indiquait les bases légales applicables et retranscrivait les activités et responsabilités de l'intéressé. Ladite décision expliquait aussi pourquoi le poste occupé par M. A_____ était rattaché à la fonction-type de gestionnaire de domaine public et exposait les caractéristiques spécifiques au poste retenues après réévaluation.

M. A_____ revenait à tort sur la volonté exprimée par l'ancien chef de service de joindre les deux postes en une seule fonction afin de leur attribuer la même catégorie de traitement, alors que la possibilité de créer deux fonctions distinctes avait par le passé déjà été évoquée afin de tenir compte de la différence de responsabilités desdits postes. Lors de la deuxième réévaluation, il avait été tenu compte de l'évolution de la fonction depuis 2015, ce qui justifiait la création de deux fonctions distinctes, scission largement débattue lors des séances des commissions et d'ailleurs soutenue par la nouvelle hiérarchie de M. A_____. Contrairement aux allégués de ce dernier, les remarques formulées par les membres du personnel avaient été prises en considération, étant rappelé qu'il ne s'agissait que d'un élément parmi d'autres permettant d'aiguiller les commissions dans leur analyse. De plus, la dotation avait tenu compte de l'évolution de la fonction occupée par l'intéressé et augmenté en conséquence, passant de 211 à 215 points. M. A_____ n'avait pas démontré que le conseil administratif se serait indûment écarté des éléments pertinents recueillis par la DRH et les commissions. Au contraire, tous les éléments pertinents avaient été pris en considération.

45) Dans sa réplique, M. A_____ a relevé qu'il avait signé le cahier des charges dans un contexte particulier, nécessaire à la bonne conduite de la procédure d'évaluation des fonctions entamée par la ville, alors même que ce document omettait une tâche fondamentale consistant dans l'inspection du domaine public, pourtant de son ressort. De plus, le cahier des charges de M. C_____ avait été pris comme modèle pour la réévaluation de l'ensemble des postes, alors que son travail ne reflétait pas celui effectué par les autres collaborateurs du service. Rien n'indiquait dans le compte rendu de la commission primaire du 14 septembre 2015 que les corrections du descriptif de fonction effectuées par son ancien chef de service avaient été prises en compte, pas plus que celles qu'il avait apportées au compte rendu d'entretien le 1er novembre 2019, « noyées » dans la pléthore de documents transmis à la commission primaire. Il était en outre incompréhensible que le critère des connaissances professionnelles ait subi une baisse d'un point. La DRH avait en particulier perdu de vue que dès leur entrée en fonction, les gestionnaires du domaine public devaient maîtriser différentes bases légales à appliquer à des situations concrètes et complexes, leur activité impliquant la rédaction de nombreuses décisions motivées. Il s'agissait de connaissances purement professionnelles puisqu'elles étaient spécifiques à l'activité en cause, raison pour laquelle les titulaires et la hiérarchie avaient estimé qu'une expérience minimale de cinq ans utile au poste était nécessaire pour postuler. La ville tentait de justifier la transformation d'une procédure d'évaluation individuelle de fonction en une procédure d'évaluation de fonction-type au moyen d'une application rétroactive de la directive, ce qu'aucune disposition transitoire ne lui permettait de faire.

46) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1) Le recours a été interjeté en temps utile compte tenu de la suspension des délais devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; 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 ; art. 104 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151).

2) Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Tel est le cas en l'espèce, dès lors que le recourant conteste la collocation en classe « F » de son poste, estimant qu'il devrait être colloqué en classe « G » de l'échelle des traitements, ce qui entraînerait une augmentation de son salaire (ATA/300/2021 du 9 mars 2021 consid. 1). Le recours est donc recevable. Le fait que le recourant n'ait pas contesté le cahier des charges n'y change rien, le litige ne s'y rapportant pas.

3) Le recourant sollicite préalablement plusieurs mesures d'instruction.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment 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 influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_204/2021 du 28 octobre 2021 consid. 4.1). Il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_420/2021 du 7 octobre 2021 consid. 4.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1). Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

b. En l'espèce, le recourant requiert la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de l'ancien chef de service, des nouvelles cheffes de service et de secteur ainsi que de ses collègues entendus par la DRH et la commission primaire.

Outre le fait qu'il ne dispose d'aucun droit à être entendu oralement, le recourant a pu s'exprimer par écrit dans le cadre de la procédure de réclamation puis à plusieurs reprises durant la procédure de recours, étant précisé qu'il a également été entendu oralement par la DRH le 11 octobre 2019 et par la commission primaire le 19 janvier 2021. Il ne se justifie pas davantage de procéder à l'audition de l'intimée, qui a exposé son point de vue de manière circonstanciée dans sa réponse au recours, le recourant ayant au demeurant répliqué.

Il ne sera pas non plus procédé à l'audition des témoins mentionnés dans les écritures du recourant, qui ne sont pas en mesure d'apporter des éléments supplémentaires au dossier. En effet, celui-ci contient déjà les points de vue de l'ancienne et de la nouvelle hiérarchie du recourant, exprimés tant lors de leur audition que par écrit. Il en va de même des collègues du recourant, entendus, comme lui, par la DRH et la commission primaire.

Par ailleurs, les documents dont le recourant demande la production, à savoir le dossier relatif à l'évaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public ainsi que la directive, ont été versés au dossier, si bien que sa requête devient sans objet sur ce point.

4) Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu durant la procédure de réévaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public.

a. Selon l'art. 29 al. 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, l'idée étant qu'une partie puisse mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3).

b. En l'espèce, même si le recourant n'a pas été personnellement auditionné lors de la réévaluation initiale de la fonction de gestionnaire du domaine public en 2014, il ressort néanmoins du dossier que l'ancien chef de service a été entendu par la commission primaire le 15 septembre 2014, séance au cours de laquelle deux collègues de l'intéressé, un pour chacune des fonctions-types alors envisagées, ont également été auditionnés. À la suite de sa séance du 13 mars 2015, la commission primaire a renvoyé le dossier à la DRH pour validation par le chef de service, ce dont ce dernier a été informé par courriel du 16 mars 2015. Le 19 mars 2015, ledit chef a transmis à la DRH ses commentaires, rien ne permettant d'affirmer, comme le prétend le recourant, que ce document n'aurait pas été transmis à la commission d'évaluation. En effet, le compte rendu de la séance du 20 mars 2015 de cette dernière fait mention des modifications apportées par le chef de service au descriptif de fonction, les membres de ladite commission étant arrivés à la conclusion que le dossier devait être renvoyé à la commission primaire pour rédaction d'un nouveau descriptif convenant tant à la DRH qu'au chef de service. La DRH et les commissions ont ensuite continué leurs travaux jusqu'à l'approbation du descriptif de fonction de la fonction-type de gestionnaire du domaine public le 25 septembre 2015. Après la décision du conseil administratif du 28 octobre 2015 à l'encontre de laquelle le recourant a formé réclamation, la DRH a organisé une séance d'information relative à l'évaluation de la fonction-type de gestionnaire du domaine public. Au vu de ces éléments déjà, l'on ne saurait considérer que le recourant n'était pas au courant de la procédure de réévaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public, pour laquelle la procédure prévue à l'art. 24 al. 2 du règlement d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0), qui se limite à prévoir l'audition d'une délégation des titulaires et de leur hiérarchie lorsqu'il s'agit de fonctions-types comme en l'espèce, a été respectée.

En 2019, à la suite de l'adoption du catalogue des fonctions et de l'entrée en vigueur de la directive, l'instruction de la réclamation du recourant a été reprise et le dossier soumis, pour un nouvel examen, à la DRH, puis à la commission

primaire et à la commission d'évaluation, qui ont procédé à la réévaluation de la fonction-type de gestionnaire du domaine public, alors même qu'en cas de réclamation, l'art. 107 al. 2 REGAP prévoit seulement un préavis de la commission d'évaluation. Dans ce cadre, le recourant a été personnellement auditionné, avec ses collègues, non seulement par la DRH mais également par la commission primaire et, comme sa hiérarchie, il a également pu faire valoir son point de vue par écrit. Contrairement à ses affirmations, les remarques qu'il a apportées au compte rendu d'audition par la DRH ont bien été transmises à la commission primaire, comme l'indique le courriel de la DRH du 24 avril 2020, aucun élément ne permettant d'affirmer que ladite commission n'en aurait pas pris connaissance, même si d'autres documents lui ont été envoyés par la même occasion.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le recourant a pu faire valoir son point de vue à plusieurs reprises durant la procédure de réévaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public, si bien que le grief en lien avec une violation de son droit d'être entendu doit être écarté.

5) Le recourant reproche à l'intimée de ne pas avoir motivé sa décision.

a. Le droit d'être entendu comprend également l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision (ATF 145 III 324 consid. 6.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision. Elle n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, peuvent être tenus pour pertinents (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral arrêt du Tribunal fédéral 2C_420/2021 précité consid. 4.1).

b. En l'espèce, contrairement à ce que soutient le recourant, la décision litigieuse explique les raisons pour lesquelles la dotation a été ajustée, en référence à la fiche de caractéristique spécifique annexée. Elle indique ainsi que l'exigence d'un CFC d'employé de commerce, voire d'une maturité, permettait, sous l'angle des connaissances générales, de répondre aux « axes » rédactionnels et réglementaires qui avaient évolué, et, sous l'angle des connaissances professionnelles, de prendre en compte un ajustement de la formation à la réalité avec la résolution de problèmes courants de la profession, sans que l'on puisse déceler dans cette motivation une contradiction. Ces éléments ressortent également de la fiche de caractéristique spécifique, qui indique les notes de « 4 » pour les connaissances générales et de « 3 » pour les connaissances professionnelles, avec, pour chacun de ces critères, le descriptif correspondant. Le recourant a contesté cette décision par des écritures circonstanciées, si bien qu'il a été en mesure de comprendre pour quels motifs elle a été rendue. À cela s'ajoute que l'intimée, dans le cadre de son recours, a expliqué de manière détaillée pour quels motifs ces critères avaient subi une modification de dotation et produit le

dossier relatif au processus de réévaluation de la fonction concernée, le recourant ayant au demeurant pu s'exprimer, dans sa réplique, à ce propos. Il s'ensuit que le grief en lien avec l'absence de motivation de la décision litigieuse sera également écarté.

6) Le litige a trait à la réévaluation de la fonction de gestionnaire du domaine public occupée par le recourant.

a. 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.

b. 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/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b).

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/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). 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/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3b et les références citées).

c. Selon l'art. 8 SPVG, les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (al. 1). Le Conseil administratif 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 conseil administratif 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 conseil administratif (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 conseil

administratif 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).

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 conseil administratif (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).

La description de fonction est rédigée par la direction des ressources humaines, 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).

Selon l'art. 20 REGAP, 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 (al. 1). Elle se détermine notamment sur l'élaboration des fonctions-types (al. 3 let. b). 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).

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).

Au niveau de la procédure, l'art. 24 REGAP prévoit que les demandes devant faire l'objet d'une analyse individuelle impliquent (al. 1) : 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.

Selon l'art. 27 REGAP, le conseil administratif 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 conseil administratif (al. 3).

d. Les caractéristiques de chaque poste sont déterminées par le cahier des charges, qui décrit les tâches à effectuer ainsi que les responsabilités et les exigences liées au poste (art. 9 SPVG). Le cahier des charges peut être modifié en tout temps si nécessaire, moyennant consultation préalable de la personne concernée. En cas de désaccord, la voie du recours hiérarchique est ouverte (art. 30 al. 2 REGAP).

e. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à une échelle de classes de traitement (art. 43 al. 1 SPVG). Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) dont le montant dépend de la classe de traitement (art. 46 al. 1 SPVG). Une grille des traitements indique pour chaque classe ou catégorie de A à V, le traitement annuel pour chaque annuité de la classe entre 0 et 25. Cette grille indique également le montant des annuités sur 10 et 15 ans, les secondes représentant environ le tiers des premières (ATA/300/2021 précité consid. 2c).

L'art. 47 SPVG concerne le traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification. Les quatre premiers alinéas de cette disposition prévoient les modalités du traitement en cas d'affectation à un nouveau poste. Ainsi, lorsqu'un membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction supérieure, son traitement est augmenté d'une à trois annuités selon le nombre de classes dont il bénéficie en plus (al. 1). Les al. 5 et 6 s'appliquent, à teneur de texte, lorsque la fonction exercée par un membre du personnel fait l'objet d'une nouvelle classification au sens de l'art. 8 al. 3 SPVG. Dans cette hypothèse, le traitement est fixé dans la nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification en tenant compte des annuités déjà acquises (art. 47 al. 5 1ère phrase SPVG).

7) a. En l'espèce, le recourant soutient que l'intimée aurait constaté les faits de manière inexacte, ce qui l'aurait conduite à une évaluation de sa fonction qui ne

correspondait pas à la réalité en 2015, en violation des règles procédurales applicables.

Le recourant perd toutefois de vue que l'objet du recours n'est pas la décision du 28 octobre 2015, mais celle, sur réclamation, rendue le 9 juin 2021. Il ressort, en outre, du dossier que les remarques de son ancien chef de service ont bien été transmises à la commission primaire et qu'il a au demeurant été auditionné. S'agissant d'un élément d'analyse parmi d'autres, la DRH, pas plus que la commission primaire, n'était toutefois tenue de retenir ces remarques en procédant à l'élaboration du descriptif de fonction qui a, par la suite, fait l'objet d'un nouvel examen par la DRH et les commissions primaire et d'évaluation, la hiérarchie et le recourant ayant dans ce cadre été auditionnés et pu exposer les activités des gestionnaires du domaine public.

L'on ne discerne pas davantage de violation des normes procédurales applicables. En effet, au vu de la demande individuelle de réévaluation déposée en 2011, la DRH pouvait, en application du REGAP, proposer l'analyse de fonctions-types, en présence de fonctions analogues. Si le point de départ était, certes, le cahier des charges de M. C_____, puisque la demande individuelle le concernait, les cahiers des charges des autres collaborateurs ont, par la suite été pris en considération, étant précisé qu'en 2019, la DRH a repris le processus d'analyse de la fonction de gestionnaire du domaine public sur la base des cahiers des charges des gestionnaires « emprises durables » et « emprises temporaires » dans leur nouvelle version, dont celui du recourant signé le 24 juin 2019. Dans ce cadre, le recourant ne peut pas arguer que ledit cahier des charges serait incomplet et ne comporterait pas certaines de ses tâches, puisqu'il a accepté ce document sans le contester. Il ne peut pas non plus arguer que l'examen de sa fonction n'aurait pas tenu compte d'éléments qui ne ressortaient pas de son cahier des charges, puisque la classification de sa fonction ne peut être examinée qu'au regard des éléments retenus précisément dans son cahier des charges (ATA/300/2021 précité consid. 3).

C'est également en vain que le recourant soutient que la ville n'aurait pas pris en compte les éléments figurant dans son cahier des charges en fixant la note de « 3 » pour les connaissances générales. Outre le fait qu'il ne peut pas contester à ce stade le catalogue des fonctions – dans lequel ladite note a été retenue –, adopté le 28 août 2019 par le conseil administratif et contre lequel il n'a pas recouru, il perd également de vue qu'après un examen minutieux de la fonction de gestionnaire du domaine public, la note de « 4 » a été attribuée au critère des connaissances générales, comme cela ressort de la fiche de caractéristique spécifique annexée à la décision litigieuse, précisément pour tenir compte de la complexification du métier, qui ne consistait plus seulement à compléter des courriers pré-remplis, mais à rédiger des documents administratifs et à appliquer les normes pertinentes. S'agissant du critère « précision/rapidité », il a trait aux

efforts et ne concerne pas la prise de décision en tant que telle, ce dernier critère ayant obtenu la note de « 4 ». Il ressort d'ailleurs des explications données durant la procédure de réévaluation que les « emprises durables » étaient traitées sur la base de l'application de règles préexistantes et renouvelées à l'identique d'année en année, sans degré d'urgence.

b. Le recourant soutient que l'intimée aurait commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en rendant la décision litigieuse au regard de la dotation des critères des connaissances générales et professionnelles.

Il ressort toutefois du dossier que le poste occupé par le recourant a fait l'objet d'une évaluation minutieuse et complète. En effet, la DRH, dont les collaborateurs sont spécialisés dans ce domaine, a examiné avec soin et dans le détail ledit poste, à deux reprises, et a entendu le recourant et ses supérieurs hiérarchiques. En outre, la commission primaire et la commission d'évaluation ont également, à deux reprises, procédé à un examen circonstancié du dossier, en procédant aussi à son audition et à celle de sa hiérarchie. Des comparaisons ont en outre été effectuées avec d'autres fonctions, comme celles de gestionnaire de chantiers, d'agent de la police municipale, de contrôleur des incivilités ou celui d'agent de sécurité préventive, et ce à plusieurs reprises durant la procédure. Cet examen approfondi a conduit au constat que le poste occupé par l'intéressé devait être rattaché à la fonction-type de gestionnaire du domaine public et classé en catégorie « F » de l'échelle des traitements, au vu du nombre de points obtenus pour les différents critères analysés.

S'agissant des connaissances générales, il résulte du dossier que la dotation a été augmentée non seulement par rapport à celle figurant dans le catalogue des fonctions mais également par rapport au résultat de la première évaluation du poste intervenue en 2015 et qui a été contestée par le recourant, et ceci afin de tenir compte de l'évolution de la fonction dans les exigences administratives, qui ont augmenté au fil des ans, en particulier les activités rédactionnelles, requérant du titulaire d'être au moins au bénéfice d'un CFC d'employé de commerce, voire d'une maturité. Il ressort également des explications données au cours de la procédure de réévaluation qu'au vu de la valorisation de la capacité à rédiger, comprendre et interpréter la réglementation pour effectuer des tâches administratives spécifiques, le niveau des connaissances professionnelles a été adapté en conséquence, passant de la note de « 4 » à « 3 », le métier étant peu présent sur le marché du travail, si bien qu'une expérience similaire était difficile à trouver. Le recourant a d'ailleurs confirmé, lors de son audition par la commission primaire le 19 janvier 2021, que les collaborateurs nouvellement engagés n'avaient pas nécessairement des connaissances spécifiques du domaine et devaient apprendre les diverses lois et réglementation ainsi que la manière de les appliquer, de traiter les demandes et de procéder avec les usagers. Par ailleurs, en arguant que l'exigence relative aux connaissances professionnelles ne prenait

pas en compte l'expérience requise pour le poste, le recourant perd de vue que ce critère concerne l'expérience préalable à la prise du poste, les connaissances et compétences acquises et développées par l'expérience étant valorisées par le biais des annuités. Par conséquent, en dotant les critères des connaissances générales et professionnelles des notes respectivement de « 4 » et « 3 », l'intimée n'a pas excédé ni abusé du large pouvoir d'appréciation qui est le sien en matière d'évaluation des fonctions des membres de son personnel.

Il en va de même s'agissant de l'inégalité de traitement alléguée par le recourant en lien avec la distinction opérée entre les gestionnaires du domaine public « emprises durables » et « emprises temporaires », laquelle avait été initiée en 2014, puis abandonnée durant la procédure de réévaluation. À la suite de la reprise du processus d'analyse des fonctions en octobre 2019, la DRH a proposé deux fonctions distinctes, sur la base de leurs cahiers des charges, différents, ce qui a été longuement débattu en commission, au regard des différences entre les deux postes. Il en est en particulier ressorti que les gestionnaires du domaine public « emprises temporaires » disposaient de plus d'autonomie dans leurs activités que leurs collègues des « emprises durables », en particulier depuis la prise de fonction de la nouvelle hiérarchie qui avait pour ces derniers créé un niveau supplémentaire leur laissant moins de latitude dans leur prise de décision. De plus, s'agissant des « emprises temporaires », chaque manifestation pouvait être considérée comme un dossier spécialisé, traité en autonomie par les titulaires qui assuraient le suivi des échéances et le respect des délais, le collaborateur concerné pouvant être considéré comme un référent sur le thème de la manifestation, ce qui n'était pas le cas des collaborateurs des « emprises durables », s'agissant de dossiers souvent comparables avec une part répétitive. La distinction repose ainsi sur des motifs objectifs et fondés, si bien qu'en créant deux fonctions, une pour les collaborateurs « emprises durables » et l'autre pour les collaborateurs « emprises temporaires » puis en rattachant les premiers à la fonction-type de gestionnaire du domaine public, et non à celle de gestionnaire spécialisé comme les seconds, l'intimée n'a pas non plus excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en la matière.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

8) 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 ne lui sera accordée, pas plus qu'à l'intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 août 2021 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 9 juin 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Éric Maugué, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme McGregor, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

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

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :