RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2861/2021-FPUBL **ATA/829/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 août 2022

dans la cause

Mesdames A_____, B_____, C_____, D_____, E_____ et F_____ et Messieurs G_____ et H_____

représentés par Mes Laurence Mizrahi et Christian Dandrès, avocats

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES
représenté par Mes François Bellanger et Bénédicte Dayen, avocats

EN FAIT

1) Mesdames A_____, B_____, C_____, D_____, E_____, F_____ et Messieurs G_____ et H_____ sont engagés à l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), établissement de droit public autonome doté de la personnalité juridique ayant son siège à Genève (art. 1 al. 2 de la loi relative à l'OCAS du 20 septembre 2002 - LOCAS - J 4 18), en qualité de « gestionnaire prestations AI », au sein du service des prestations spécifiques AI. Le poste est colloqué en classe 15 de l'échelle des traitements de l'État de Genève.

2) En 2010, le Conseil d'État a initié le projet Système Compétence Rémunération Évaluation (ci-après : SCORE) visant à la réforme du système de rémunération au sein de l'État.

3) En marge de ce projet, l'OCAS a entamé une réflexion à l'interne, consultant également la commission du personnel, en vue de la réévaluation de ses fonctions.

4) Durant l'année 2018, la direction générale de l'OCAS (ci-après : direction) a présenté à la commission du personnel et au conseil d'administration de l'OCAS un nouveau positionnement des postes et un nouveau modèle d'organisation en lien avec le projet SCORE.

Il ressortait du document « Power Point » présenté à ces occasions que le projet SCORE était une opportunité pour l'OCAS de simplifier l'organisation des fonctions, d'augmenter leur cohérence et de favoriser la maîtrise dudit projet afin que la collocation des fonctions reflète son organisation interne, différente de celle de l'État. Au lieu d'adresser toutes les fonctions de l'OCAS à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) « en vrac », il avait été jugé préférable de mener une analyse consistant à mettre en valeur et à favoriser leur compréhension. Il s'agissait en particulier de s'assurer que lors de la collocation effectuée par l'OPE, les compétences réelles de l'OCAS soient valorisées le plus justement possible. À cette fin, l'OCAS avait mis à disposition de l'OPE des cahiers des charges reflétant le plus précisément possible les responsabilités et les tâches de chaque fonction, en tenant compte des dernières évolutions de chaque métier.

Le travail de refonte des descriptifs de fonction avait été mené par les hiérarchies de chaque domaine, sous la supervision du service des ressources humaines (ci-après : RH) de l'OCAS. L'ensemble des métiers avait été réparti sur onze niveaux, correspondant à onze classes de salaire. À chaque niveau correspondait une ou plusieurs fonctions génériques et, à chacune de celles-ci, un ou plusieurs cahiers des charges. Le projet n'engendrait aucune péjoration des conditions salariales : pour les collaborateurs dont le positionnement était sous-évalué par rapport à l'actuel, aucune perte de salaire n'intervenait mais un

blocage des annuités ; à l'inverse, pour ceux dont le positionnement était surévalué par rapport à l'actuel, une augmentation progressive aurait lieu sur six ans afin d'atteindre le niveau requis par la nouvelle fonction.

Grâce à ce nouveau concept, les objectifs du projet SCORE étaient suivis et atteints, au vu de la diminution du nombre de fonctions. Le « saucissonnage » des activités était en outre évité et la compréhension des métiers et des fonctions en lien avec leurs exigences et responsabilités associées étaient favorisées, au regard de leur définition. Par ailleurs, ledit concept favorisait une meilleure polyvalence, la flexibilité et la mobilité du personnel.

5) Lors de séances s'étant tenues les 6, 7 et 8 février 2019, la direction a présenté le concept de positionnement des postes et de modèle d'organisation de l'OCAS aux collaborateurs, reprenant les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

Selon la présentation « Power Point » y relative, avec le nouveau concept, l'OCAS compterait onze classes salariales pour trente-sept fonctions génériques et nonante-huit cahiers des charges. Les appellations de certains métiers devaient être modifiées. Le niveau « I » comportait les gestionnaires et gestionnaires administratifs, chacun de ces postes bénéficiant d'un cahier des charges.

Chaque niveau contenait des métiers pour lesquels les exigences étaient identiques, ce qui aboutissait au même niveau de rémunération. Ce dernier avait été estimé avec le référentiel actuel et chacun de ces niveaux avait été positionné dans une des classes du système actuel. Les différentes fonctions avaient été valorisées en choisissant le « meilleur des positionnements ». Par exemple, pour le niveau « I », les classes actuelles 12 à 16 avaient été positionnées en classe 15.

6) À la suite de cette séance, la direction a transmis aux collaborateurs les descriptifs de fonction et les cahiers des charges.

7) La fonction générique de « gestionnaire niveau I », dans laquelle était colloquée la fonction de « gestionnaire de prestations AI », prévoyait que la mission du poste consistait, dans le cadre d'un processus complexe ou de plusieurs processus simples, à récolter les éléments pertinents, en les analysant et les coordonnant. Le gestionnaire était responsable de la prise de décision, circonscrite à des thèmes particuliers, en garantissant la conformité aux bases légales applicables en raison notamment de l'impact financier important et durable pour l'assurance. La charge impliquait la gestion d'un portefeuille de dossiers de manière autonome en intégrant les critères quantitatifs et qualitatifs attendus. Le titulaire du poste contribuait à la bonne image de l'institution par une gestion rigoureuse et un service à la clientèle tant interne qu'externe approprié, efficient et bienveillant. Il était responsable de la conformité et de la qualité de son

travail en appliquant les concepts de contrôle et de gestion des risques mis en place à l'OCAS, en effectuant les contrôles nécessaires.

Selon le cahier des charges d'un « gestionnaire prestations AI », l'activité consistait à assurer, de manière autonome et proactive l'évaluation des conditions d'assurance, à rassembler les documents administratifs, médicaux et professionnels nécessaires et indispensables à l'étude du dossier, à renseigner sur les actes d'instruction en cours, évaluer et déterminer le droit aux mesures médicales, allocations pour impotent, contribution d'assistance et/ou moyens auxiliaires. Le cahier des charges incluait aussi d'assurer une réponse téléphonique pendant les heures dévolues à cet effet, de répondre de manière proactive aux assurés et divers intervenants, d'entretenir de bonnes relations avec les différents partenaires du service, de participer à des présentations à l'interne ou à l'externe et de participer aux formations de perfectionnement professionnel.

Une maturité professionnelle ou une expérience jugée équivalente était exigée, le brevet en assurances sociales étant un atout. Une expérience professionnelle d'une durée de cinq ans de préférence dans un domaine similaire était requise.

8) Les gestionnaires précités ont accusé réception de leur cahier des charges, et ont, hormis M. H_____ et Mme F_____, contesté leur collocation.

9) Par courrier du 4 avril 2019, ils ont exposé les motifs pour lesquels ils contestaient la collocation opérée. Ils estimaient, en particulier, devoir être colloqués dans la même classe que les « spécialistes AS – case manager ». Le niveau de formation et de compétences requises ainsi que de complexité et du volume des tâches était similaire. Ils étaient étonnés de ne pas avoir été consultés dans l'élaboration de leur cahier des charges et demandaient à ce que celui des « case manager » leur soit applicable.

10) Dans son courrier du 17 avril 2019, l'OCAS a exposé que bien qu'il existât, jusqu'alors, une seule fonction pour les gestionnaires division adultes et gestionnaires de la division réadaptation jeunes et prestations spécifiques, le niveau d'exigence des fonctions était différent, ce qui avait justifié la création de la fonction de « case manager ». Le cahier des charges respectif déclinait précisément les différences dans les tâches. Bien qu'il ne puisse garantir que l'OPE suive le souhait de l'OCAS de colloquer les gestionnaires en classe 15, il était confiant que cette collocation préserve la logique du positionnement interne.

11) Lors d'un entretien du 21 juin 2019, les gestionnaires ont exposé à la direction générale leurs arguments plaidant en faveur d'une collocation au niveau « H ».

12) Entre septembre et décembre 2019, la direction a rencontré les représentants de l'OPE, différents échanges étant intervenus avec ceux-ci au sujet de la collocation des fonctions au sein de l'OCAS au regard de ses spécificités.

13) Le 18 octobre 2019, la direction a informé les collaborateurs que, dans le cadre du projet SCORE, elle avait rencontré les représentants de l'OPE le 16 septembre 2019 pour une séance de collocation des fonctions. L'OPE était basée sur les descriptifs de fonction, les cahiers des charges et le modèle d'organisation de l'OCAS. Après examen, le résultat obtenu n'était toutefois pas satisfaisant, dès lors qu'il s'écartait du modèle organisationnel élaboré. Le dialogue serait toutefois poursuivi avec l'OPE.

14) En février 2020, le projet SCORE a été abandonné.

15) En juin 2020, la direction a indiqué au conseil d'administration que le processus de réévaluation des fonctions de l'OCAS devait être poursuivi, ce que ledit conseil a validé en décembre 2020.

16) Le 25 janvier 2021, la direction a présenté au conseil d'administration le modèle d'organisation des fonctions de l'OCAS et l'estimation des coûts pour sa mise en œuvre, dont l'entrée en vigueur était prévue le 1er juillet 2021, reprenant en substance les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

Selon la présentation « Power Point » y relative, les besoins de réorganisation de l'OCAS persistaient, malgré l'abandon du projet SCORE.

Quatre grandes catégories de fonctions étaient prévues, à savoir les experts, les spécialistes, les gestionnaires et les collaborateurs administratifs. La fonction de « gestionnaire niveau I » comportait une activité de gestion dans le cadre d'un régime d'assurance impliquant une prise de décision, la gestion de plusieurs processus simples ou d'un processus complexe, une durée d'instruction limitée ou périodique, un accompagnement des dossiers ciblé et la prise de décisions circonscrite à des thèmes particuliers. Il s'agissait d'une activité à forte valeur ajoutée. Étaient citées les fonctions de « gestionnaires prestations AI, rentes, AF, perception, APG-IJ-AMAT ».

La fonction générique de « spécialiste » comportait une activité pointue et spécialisée, ne nécessitant pas une filière de formation spécifique. Elle impliquait un fort pouvoir d'appréciation et une marge d'appréciation importante. L'activité s'inscrivait dans la durée, impliquait un suivi constant et faisait appel à un fort pouvoir décisionnel en matière d'orientation du dossier. Elle nécessitait des capacités d'analyse, de synthèse et d'argumentation en vue de l'appréciation et de la consolidation des différentes informations à prendre en considération pour la

prise de décisions. Étaient citées les fonctions d'« enquêteurs-économiques et domicile », « conseillers-réviseurs » et « case manager ».

Les principaux collaborateurs concernés par les changements étaient ceux occupant des fonctions de gestionnaires ou de collaborateurs administratifs et, parmi les changements, seuls quatre cahiers des charges étaient défavorisés dans leurs nouvelles fonctions, ce qui représentait huit personnes, lesquelles conservaient néanmoins leurs droits acquis. L'impact financier correspondait, au moment du basculement vers le nouveau système, à une augmentation de moins de 1 % de la masse salariale. Il était en outre limité grâce au système de bascule horizontale consistant à prendre dans la nouvelle classe de fonction le salaire directement égal ou supérieur.

Cette présentation a été publiée sur le site intranet de l'OCAS.

17) Le même jour, le conseil d'administration a accepté de mettre en œuvre le nouveau modèle de fonctions de l'OCAS à compter du 1er juillet 2021 tel que proposé par la direction.

18) Le 30 mars 2021, le conseil d'administration a adopté le règlement sur la procédure de mise en œuvre du nouveau modèle de classification des fonctions à l'OCAS (ci-après : le règlement de classification), dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er juillet 2021.

19) Le 30 mars 2021 également, l'OCAS a établi le cahier des charges des « gestionnaires prestations AI » comportant les mêmes éléments que celui précédemment remis.

20) Le 15 avril 2021, la direction a présenté aux cadres de l'OCAS le modèle d'organisation des fonctions et les étapes pour sa mise en œuvre, reprenant en substance les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

21) Le 19 avril 2021, la direction a informé les collaborateurs sur le site intranet de l'OCAS du nouveau modèle d'organisation des fonctions, dont la mise en œuvre était prévue au 1er juillet 2021. Le règlement de classification ainsi que le tableau répertoriant le positionnement de toutes les fonctions dans le nouveau modèle et les cahiers des charges pouvaient également être consultés.

22) Par décisions séparées du 20 avril 2021, le conseil d'administration a classé la fonction occupée par les gestionnaires dans celle de « gestionnaire prestations AI », colloquée en classe 15 de l'échelle des traitements à compter du 1er juillet 2021.

23) Le 6 mai 2021, les RH ont mis à disposition des collaborateurs les descriptifs de fonction ainsi que les cahiers des charges des postes occupés à l'OCAS.

24) Le 20 mai 2021, les « gestionnaires prestations AI » ont formé opposition conjointe contre les décisions du conseil d'administration du 20 avril 2021 les concernant.

Ils avaient été classés au même niveau que les « gestionnaires administratifs ». Ils estimaient qu'ils auraient dû être classés au niveau « H », étant « spécialistes », comme les « case manager ». Ils exerçaient une mission spécialisée et exigeante, traitant de très nombreux dossiers. Impliquant quatre domaines de prestations spécifiques et complexes, devant appliquer deux régimes d'assurances (LAI et LAVS). Ils traitaient les contestations. Leur activité s'inscrivait dans la durée, exigeait un large pouvoir d'appréciation et une pleine autonomie. Leur travail était complexe. Rien ne justifiait non plus qu'ils ne soient pas colloqués au même niveau que les « coordinateurs AI-SMR ». Au contraire, l'activité de ces derniers était moins complexe. Il en allait de même des fonctions « gestionnaire salaires », « secrétaire de direction » ou encore « gestionnaire administratif ».

25) Par courriel du 14 juin 2021, l'OCAS a précisé aux opposants qui l'avaient interpellé le 10 juin précédent que les décisions étaient fondées sur le descriptif de la fonction et le cahier des charges des gestionnaires.

26) Le 20 juin 2021, la commission des RH du conseil d'administration a procédé à l'audition des opposants. Aucun procès-verbal n'a été dressé à cette occasion.

27) Par courrier du 28 juin 2021, les opposants ont insisté sur la nécessité de disposer des éléments permettant de comprendre le cheminement intellectuel ayant conduit à la collocation retenue.

28) Par décisions séparées du 30 juin 2021, l'OCAS a rejeté les oppositions.

Dans le cadre du nouveau modèle de positionnement des fonctions, tous les cahiers des charges avaient, avec les cadres supérieurs, fait l'objet d'une étude approfondie et été regroupés dans des fonctions génériques remplissant le même niveau d'exigences et de responsabilités. Le cahier des charges « gestionnaires prestations AI » avait été rattaché au descriptif de fonction « gestionnaire », qui regroupait l'ensemble des cahiers des charges des gestionnaires de l'OCAS, actifs dans le processus métier. L'opposition portait sur ce positionnement. Les intéressés s'appuyaient sur la comparaison entre les différentes activités des niveaux « H » et « I », ce qui montrait qu'ils avaient compris le modèle. Le cahier

des charges « gestionnaires prestations AI » correspondait aux activités effectivement réalisées.

La fonction de « gestionnaire » comportait une activité de gestion dans le cadre d'un régime d'assurance impliquant une prise de décision, la gestion de plusieurs processus simples ou d'un processus complexe, une durée d'instruction limitée ou périodique, un accompagnement ciblé des dossiers et la prise de décisions circonscrite à des thèmes particuliers. Il s'agissait d'une activité à forte valeur ajoutée.

Le « spécialiste » avait une activité spécialisée et pointue, qui ne nécessitait pas une filière de formation spécifique, mais comportait un fort pouvoir d'appréciation, une marge de manœuvre importante et une capacité d'analyse, de synthèse et d'argumentation indispensable pour apprécier et consolider les différentes informations en vue de la prise d'une décision.

Le volume de dossiers traités par les gestionnaires était, certes, important, mais tel était le cas de tous les secteurs de l'OCAS. Les gestionnaires traitaient plusieurs processus, dont la complexité n'était cependant pas identique à celle assumée par les « case manager ». Les « gestionnaires prestations AI » examinaient les conditions de la prise en charge de moyens auxiliaires ou de mesures médicales, reprenant le degré de gravité déterminée par l'évaluatrice pour allouer les moyens auxiliaires. L'appréciation faite par ces gestionnaires ne nécessitait pas un pouvoir d'appréciation du même niveau que celui exercé par un « case manager », qui évaluait et appréciait les rapports établis par les évaluatrices en vue de déterminer l'invalidité de l'assuré. En général, l'activité des gestionnaires se rapportait à des requêtes séparées et leur prise en charge s'intégrait dans la détermination du droit en lien avec une requête spécifique, de sorte que leur pouvoir d'appréciation était circonscrit à la prise de décision dans ce cadre spécifique. La complexité et les exigences requises d'un « case manager » étaient donc d'un niveau supérieur. Pour évaluer l'invalidité, celui-ci devait apprécier l'ensemble de la situation de l'assuré au regard d'éléments multiples et souvent complexes, en intégrant notamment la formation et le parcours professionnels, les atteintes à la santé et leurs répercussions sur la capacité de travail, les ressources personnelles, l'environnement socio-économique et le type et les montants du revenu. Le « case manager » était responsable de l'orientation et de l'instruction du dossier. Son pouvoir d'appréciation était donc essentiel et le degré d'autonomie élevé. Ledit degré était intrinsèque au poste en question et en lien avec le large pouvoir d'appréciation. Ce pouvoir figurait expressément dans son cahier des charges, ce qui n'était pas le cas de celui des gestionnaires, n'étant ni nécessaire ni requis pour cette dernière fonction.

Les gestionnaires ne devaient pas connaître d'autres domaines des assurances sociales, tels que l'assurance-accidents, l'assurance-maladie, les

prestations complémentaires. Ils n'avaient pas à évaluer ces prestations, bien que la connaissance de ces domaines permettait une meilleure coordination avec ces assurances. La durée médiane de traitement d'un dossier par les gestionnaires était statistiquement quatre fois inférieure à celle des « case manager », dont l'instruction s'inscrivait dans une analyse à long terme.

Les responsabilités assumées par les « gestionnaires prestations AI » étaient en phase avec les exigences et les compétences requises par la fonction générique de « gestionnaire niveau I » à laquelle leur poste était rattaché. Les autres cahiers des charges de cette fonction générique répondaient aux mêmes exigences. La composition de cette fonction résultait d'une analyse approfondie, menée par la direction générale y compris le domaine RH et les cadres supérieurs et intermédiaires, des activités des différents métiers qui la composaient et répondaient tous aux mêmes exigences de formation et de responsabilités.

La remarque sous-entendant que le modèle de positionnement des postes ne reposerait sur aucun fondement exprimait la méconnaissance de celui-ci. Une telle méconnaissance était surprenante, dès lors que le modèle avait été expliqué et commenté à plusieurs reprises, y compris directement aux opposants. Enfin, le courrier du 28 juin 2021 au Président du conseil d'administration de l'OCAS étant postérieur à l'audition des opposants, il n'y était pas donné suite.

Par conséquent, les éléments apportés n'étaient pas de nature à remettre en cause le positionnement de leur fonction dans le nouveau modèle, les exigences et responsabilités de la fonction ayant été correctement évaluées.

29) Par actes séparés expédiés le 1er septembre 2021, les « gestionnaires prestations AI » ont recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre ces décisions, concluant principalement à la constatation de la violation de leur droit d'être entendus et au renvoi du dossier à l'OCAS afin qu'il transmette l'intégralité du dossier relatif à l'évaluation de la fonction de gestionnaire prestations AI, notamment tout document énumérant les critères pris en compte et la répartition retenue entre les différents critères pour classifier la fonction, le fichier « Powerpoint » évoqué le 28 juin 2021, les descriptifs de fonction et des cahiers des charges des fonctions rattachés à la fonction « gestionnaire niveau I ». Subsidiairement, ils ont conclu, préalablement, à ce qu'il soit ordonné à l'OCAS de produire les documents précités, à ce qu'ils puissent s'exprimer à cet égard, à ce que la décision sur opposition soit annulée et qu'il soit constaté que la fonction « gestionnaire niveau I » devait être colloquée au niveau « H », en classe 16 avec effet au 1er juillet 2021, le rétroactif en découlant portant intérêts à 5 % dès cette date.

La décision litigieuse violait le droit d'être entendu, dès lors qu'aucun des documents sollicités dans l'opposition, soit ceux qui avaient conduit à la collocation litigieuse, n'avait été fourni. 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) et le système de positionnement des fonctions de l'État de Genève permettaient de saisir la manière dont leur fonction avait été colloquée. Or, l'intimé n'avait transmis aucune liste de critères pris en considération pour le classement des fonctions ni fourni d'explication sur la pondération desdits critères. Le fichier « Powerpoint » évoqué le 28 juin 2021 n'avait pas été produit. Ni leur cadre supérieur, Monsieur I_____, ni le cadre intermédiaire, Monsieur J_____, n'avaient été consultés. Les gestionnaires ne connaissaient toujours pas les critères et leur pondération retenus pour la collocation de leur fonction.

Les principes d'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire avaient été violés.

Leur fonction impliquait une réflexion complexe ayant pour but d'appréhender l'ensemble de la situation de l'assuré et les prestations demandées (moyens auxiliaires, allocation pour impotent, contribution d'assistance ou mesures médicales). Ils devaient procéder à une étude approfondie du dossier pour évaluer les besoins en prestations spécifiques de l'assuré, qui pouvaient être différents de la demande de celui-ci. Ils ne reprenaient pas tels quels les rapports de l'infirmière évaluatrice, mais se positionnaient à cet égard. Ils pouvaient être amenés à suivre le dossier d'un assuré toute la vie de celui-ci. Ils devaient également tenir compte des prestations d'autres assurances. La décision attaquée ne se prononçait pas sur la comparaison effectuée dans leur opposition avec d'autres fonctions classées au niveau « H » et « I ».

Ils ont notamment produit leur cahier des charges, la classification des fonctions de l'OCAS et le descriptif de la fonction « gestionnaire niveau I ».

30) Par décision du 26 novembre 2021, la chambre administrative a ordonné la jonction de l'ensemble des causes sous le n° A/2861/2021.

31) Le 1er décembre 2021, l'OCAS a conclu au rejet des recours.

a. L'on pouvait s'interroger au sujet de la recevabilité des recours, en l'absence de perte financière subie par les gestionnaires par rapport à leur situation antérieure, puisque le niveau « I » correspondait à la classe 15 de l'échelle des traitements, dans laquelle leur poste était colloqué jusqu'au 30 juin 2021. En tout état de cause, les potentielles augmentations salariales découlant d'une collocation dans un niveau supérieur étaient extrêmement faibles.

Il n'y avait pas lieu de produire les nonante-huit cahiers des charges correspondant à autant de métiers, ni les projets et brouillons concernant les modèles de positionnement et les notes de discussions informelles avec l'OPE. L'OCAS avait produit différents documents attestant des séances, discussions

avec les cadres, la direction de l'OCAS et l'OPE pour établir le positionnement des fonctions. Les cahiers des charges des gestionnaires était produit ainsi qu'un tableau résumant les différentes responsabilités selon les différents niveaux et un document explicatif de la manière dont le positionnement était effectué.

Le droit d'être entendu avait été respecté. Les informations nécessaires avaient été communiquées les 6, 7 et 8 février 2019, les recourants avaient pu s'exprimer le 4 avril 2019, puis dans leur opposition et par oral le 28 juin 2021. Leur argumentation montrait d'ailleurs qu'ils avaient saisi le système de positionnement des fonctions. La commission du personnel avait été consultée le 2 octobre 2018 ; il n'y avait pas eu d'autre consultation, dite commission ayant été dissoute le 31 décembre 2019. Bien que la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) soit applicable aux collaborateurs de l'OCAS, la LTr ne l'était pas.

Les gestionnaires n'avaient pas démontré en quoi leur fonction était identique à celles de « case manager ». La fonction litigieuse ne nécessitait pas un fort pouvoir d'appréciation ni une marge de manœuvre importante ou une capacité d'analyse, de synthèse ou d'argumentation significatives. Elle consistait en une activité de prise de décisions circonscrite à des thèmes particuliers, de sorte qu'elle ne pouvait entrer dans l'activité de spécialiste de « niveau H », qui concernait des décisions plus complexes. Les gestionnaires reprenaient tel quel le degré d'impotence déterminé par l'infirmière-évaluatrice. La durée de l'instruction était limitée ou périodique et l'accompagnement des dossiers ciblé. L'activité ayant une forte valeur ajoutée, elle avait été colloquée en classe 15 et non en classe 13 ou 14.

L'activité du « case manager » était plus complexe et réclamait un niveau d'exigence plus élevé. La formation requise était supérieure. L'analyse des dossiers était plus complexe et le pouvoir d'appréciation plus important. Pour évaluer l'invalidité, celui-ci devait apprécier l'ensemble de la situation de l'assuré au regard d'éléments multiples et souvent complexes, en intégrant notamment la formation et le parcours professionnels, les atteintes à la santé et leurs répercussions sur la capacité de travail, les ressources personnelles, l'environnement socio-économique et le type et les montants du revenu. Enfin, les « case manager » devaient avoir des connaissances approfondies d'autres régimes d'assurances, ce qui n'était pas le cas des gestionnaires prestations AI. S'agissant du « case manager », il lui appartenait d'établir des décisions formelles au nom de l'office et d'apprécier la détermination des infirmières évaluatrices et d'en intégrer les éléments nécessaires dans l'évaluation globale qu'il effectuait. Ces différences expliquaient la classe de fonction différente.

Se fondant sur le cahier des « coordinateur AI-SMR, « gestionnaire de salaire », « secrétaire de direction » et « gestionnaire administratif », résumés

ci-après, l'OCAS a détaillé les différences ou similitudes de ces différentes fonctions avec celle exercée par les recourants, notamment sous l'angle des exigences de formation liées au poste ainsi que du degré d'autonomie, du pouvoir d'appréciation et décisionnel.

Le principe de la proportionnalité avait également été respecté, dès lors que le nouveau modèle de positionnement n'avait entraîné aucune perte de salaire pour les collaborateurs, l'impact du nouveau modèle ayant été minimisé et les droits acquis conservés. Une analyse détaillée des cahiers des charges avait en outre été effectuée pour établir le modèle de positionnement des fonctions. À cela s'ajoutait que le basculement vers la nouvelle classification s'était effectué de manière horizontale, c'est-à-dire que le salaire de la personne dans sa classe et fonction actuelles avait été positionné sur l'échelle des traitements dans la nouvelle classe de fonction et sur l'annuité dont le traitement était immédiatement supérieur au traitement précédent.

Pour les mêmes motifs, les décisions entreprises n'étaient pas non plus arbitraires.

L'OCAS a produit un chargé de pièce comportant notamment :

- un document récapitulatif du modèle de positionnement des fonctions établi par la direction et définissant le contexte, les principes du nouveau modèle, la méthodologie utilisée, les classifications et les terminologies, les impacts financiers et le système de bascule ainsi qu'un résumé des étapes de mise en œuvre. Était annexé le positionnement des fonctions selon le nouveau modèle.

  Le nouveau modèle avait été élaboré en vue de satisfaire à plusieurs grands principes, soit la simplification et la réduction des échelons hiérarchiques, la définition des niveaux d'exigences, de responsabilités et de formations, le rassemblement des fonctions similaires autour de fonctions génériques, la description de ces fonctions génériques en termes d'exigences, de responsabilités et de formations ainsi que la mise en valeur des fonctions de l'OCAS grâce à une meilleure description de ses activités. Il ne s'était pas agi de procéder à une revalorisation ou à une réévaluation salariale des fonctions, mais à une analyse du positionnement des fonctions déjà existantes et d'un ajustement de ce positionnement s'il s'avérait nécessaire. L'enjeu principal visait à garantir la pertinence du positionnement des fonctions ainsi que leur cohérence les unes par rapport aux autres. Avaient été pris en compte la finalité attendue par le poste, le degré d'expertise, la notion de responsabilité, le rôle stratégique et indispensable du poste ainsi que de son autonomie, de même que des prérequis en matière de formation et d'expérience.

La méthode employée avait consisté, dans une première étape, en l'analyse, la création de fonctions génériques, les rassemblements et le toilettage des cahiers des charges. La deuxième étape avait vu la création de onze niveaux de positionnements salariaux. La troisième étape avait ensuite consisté en l'analyse des classifications salariales et le choix de la classification définitive. L'OCAS avait recouru, pour chacune de ces étapes, à la méthode comparative, en faisant un tableau des exigences, des compétences et des formations existantes pour ses différents métiers, ce qui avait conduit à leur rassemblement par similitude d'exigences puis autour de fonctions génériques et enfin par niveaux. En effectuant des parallélismes entre activités existantes, en recherchant des similitudes en termes d'exigences, en s'assurant des niveaux de formation requis pour tenir le poste, il avait pu être fait abstraction de critères subjectifs ou de pondération en lien avec d'autres qualificatifs pris isolément, comme l'effort, l'autonomie ou la communication. En particulier, la recherche de similitudes avait permis de « mettre ensemble ce qui allait ensemble » en termes d'exigences, sans chercher à mener une analyse sur les positionnements salariaux. De plus, en choisissant pour chacun des niveaux la classe salariale la plus haute du groupe, les fonctions avaient été globalement valorisées, dans une perspective et dans une logique d'intérêt collectif ;

- Le cahier des charges de la fonction de « case manager », colloquée au niveau « H », dont les activités principales consistaient, dans le cadre d'un processus complexe s'inscrivant dans la durée, à assurer sa mission de manière autonome et proactive, à assurer jusqu'à l'établissement de la décision finale de manière autonome la gestion intégrale de ses dossiers au sein de son processus ou de son portefeuille de dossiers selon les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par la hiérarchie, à effectuer la gestion du contentieux, à assurer l'accueil et l'information des assurés et affiliés au guichet, au téléphone ou par courriel et dispenser un service de qualité permettant de promouvoir l'image de l'OCAS et ainsi garantir la couverture financière de la caisse et la promotion de la réinsertion des assurés, ainsi qu'à participer à la présentation et aux échanges relatifs à la mission de l'assurance à l'interne et auprès des divers intervenants tels que les partenaires de la collaboration interinstitutionnelle. Une formation HES ou une formation et/ou une expérience jugée équivalente était requise, un brevet ou un titre spécifique dans le secteur d'activité étant un atout, de même qu'une expérience de cinq ans dans un domaine spécifique ;

- Le cahier des charges du « coordinateur AI-SMR » comporte de réaliser une activité impliquant un fort pouvoir d'appréciation et une marge de manœuvre importante, dans le cadre d'un processus complexe. L'activité

s'inscrit dans la durée, nécessite un suivi constant et fait appel à un « fort pouvoir décisionnel » en matière d'orientation du dossier. Le coordinateur consolide et apprécie les informations et détermine le droit aux prestations. Il effectue l'analyse et le tri des mandats à attribuer aux différents médecins du SMR, contrôle le flux des mandats, coordonne l'activité entre l'AI et le SMR, participe à la stratégie de monitoring des délais du SMR, propose des mesures d'optimisation des outils permettant le « pilotage » des délais et des flux AI-SMR. Une formation HES ou une formation et/ou une expérience jugée équivalente, un brevet ou un titre spécifique dans le secteur d'activité étant un atout, et une expérience de cinq ans dans un domaine spécifique sont exigés.

- Selon le cahier des charges du « gestionnaire de salaire », sa mission comporte de réaliser une activité impliquant un fort pouvoir d'appréciation et une marge de manœuvre importante, dans le cadre d'un processus complexe. L'activité nécessite un suivi constant et fait appel à un « fort pouvoir décisionnel ». Le gestionnaire consolide et apprécie les informations, en les analysant et les gérant de manière autonome. Il assure le traitement des salaires de toute l'entreprise ainsi que la transmission de toutes les pièces comptables relatives. Il met à jour les mutations individuelles et collectives, effectue les saisies de salaire pour le compte de l'office des poursuites, gère le suivi des avances de salaire, des remboursements de frais professionnels, effectue les versements de salaires, les simulations de contrôles usuels, la mise à jour des données de prévoyance, établit les décomptes de cotisation à la caisse de compensation, la caisse de prévoyance et l'administration fiscale cantonale, établit les attestations utiles à l'office cantonal de l'emploi, participe à l'élaboration des projets et du budget RH. La formation et l'expérience professionnelle exigées sont les mêmes que pour les « gestionnaires prestations AI ».

- La mission de la « secrétaire de direction » est d'assurer une assistance et un soutien aux membres de la direction dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes, en particulier dans le suivi des affaires, la gestion des secrétariats et de leurs agendas. Elle tient l'agenda et gère les appels téléphoniques de la directrice, suit certains dossiers complexes et les décisions prises à leur sujet telles que demandes de l'Office fédéral des assurances sociales, du département, des collaboratrices ou des assurés, veille à la communication des informations au sein de la direction, gère les plaintes adressées à la direction, gère la caisse utilisée pour certains frais immédiats de l'OCAS, assure et prépare les séances des comités de direction et veille à la coordination des informations y relatives, planifie les dates des séances de direction, recherche les informations et centralise la documentation en lien avec les points à l'ordre du jour, rédige les

procès-verbaux des séances. La formation et l'expérience professionnelle exigées sont une maturité professionnelle ou une formation/expérience jugée équivalente, le diplôme d'assistante de direction étant un atout, ainsi que cinq années d'expérience de préférence dans un domaine similaire.

- La mission de « gestionnaire administratif » est d'assurer, dans le cadre d'un processus complexe de support, la gestion administrative et comptable ainsi que le suivi des affaires en garantissant leur exactitude et leur conformité. La formation et l'expérience professionnelle exigées sont une maturité professionnelle ou une formation/expérience jugée équivalente, le brevet comptable ou RH étant un atout, ainsi que cinq années d'expérience de préférence dans un domaine similaire.

- Un tableau « Excel » contenant un comparatif des responsabilités des différents cahiers des charges et fonctions en son sein.

32) Lors de l'audience de comparution personnelle tenue devant la chambre administrative le 7 mars 2022, durant laquelle les recourants se sont exprimés par le truchement de Mme H_____ et M. G_____, l'avocate des recourants a pris note que, selon Mme K_____, directrice générale de l'OCAS, l'ensemble des cahiers des charges était disponible sur l'intranet de l'OCAS depuis le 19 avril 2021. Ses mandants iraient rechercher les informations qui les intéressaient et les produiraient.

a. Mme K_____ a déclaré qu'elle avait rédigé au mois de novembre 2021 la pièce 48 intitulée « modèle de positionnement des fonctions à l'OCAS 2021 » afin d'expliquer dans le cadre de la présente procédure la manière dont les fonctions avaient été positionnées ainsi que le déroulement du processus. Ce document n'avait pas été communiqué à l'interne. La pièce 33, qui reflétait les différentes fonctions et l'appréciation faite par l'OPE, était également un document interne reçu de l'OPE vraisemblablement en septembre 2019 ; il n'avait pas été communiqué aux collaborateurs. La pièce 34, prévoyant la collocation selon SCORE, avait été annexée à sa communication du 18 octobre 2019 aux collaborateurs.

La pièce 61 était le document « Excel » mentionné lors de l'audition des recourants au mois de juin 2021. Elle était la synthèse des descriptifs de fonctions. Ce document interne était évolutif et avait été pour la première fois envoyé à l'OPE en mars 2019. Il n'était pas accessible aux collaborateurs. Ils n'avaient pas utilisé de méthode par pondération pour définir les classes de fonction. Par conséquent, il n'existait pas de document qui pondérait les différents critères liés aux fonctions. Elle confirmait l'ensemble des explications fournies dans le mémoire réponse et singulièrement celles qui faisaient référence à des indications qu'elle pourrait donner en audience de comparution personnelle.

b. L'avocate des recourants a renoncé à solliciter la production d'autres pièces. Ceux-ci estimaient qu'il manquait toujours des explications au sujet du cheminement intellectuel ayant conduit à la classification de leur fonction. Le descriptif de leur activité et leur cahier des charges ne correspondaient pas à la réalité de leur travail.

c. M. G_____ a déclaré que son courrier du 4 avril 2019 comportait une contestation du cahier des charges. L'activité de « gestionnaire prestations AI » consistait à se prononcer sur le droit des assurés à des moyens auxiliaires, à une allocation pour impotent, à des mesures médicales ou à des contributions d'assistance. Une fois que la demande était transmise, il examinait l'opportunité de procéder à des mesures d'instruction. Il était libre d'interpeler n'importe quel intervenant (médecin, ergothérapeute, etc.) et de recourir à des aides externes ou internes pour déterminer les besoins des personnes assurées. Sur la base de ces rapports, il déterminait le droit aux prestations. Cet examen était global et pouvait impliquer de demander au « case manager » d'examiner le droit à d'autres prestations. Il existait 59 moyens auxiliaires et autant de tarifications différentes et les mesures octroyées pouvaient avoir une influence les unes sur les autres.

Il a souligné la grande marge d'appréciation dont il disposait. Il lui appartenait également de prioriser les demandes afin de traiter les plus urgentes d'abord. Les gestionnaires n'avaient pas pu participer à l'élaboration du cahier des charges, qui comportait d'importantes lacunes.

d. Mme C_____ a déclaré que le cahier des charges ne mentionnait pas suffisamment la multidisciplinarité de son activité. Elle pouvait traiter la situation d'un enfant en situation de handicap puis passer à celle d'un adulte ou encore d'une personne à la retraite. La charge émotionnelle induite par cette activité était probablement différente de celle liée à d'autres fonctions colloquées dans la même classe. Contrairement aux « gestionnaires-caisse », ils suivaient les assurés durant toute leur vie. Même si les demandes étaient traitées dans des délais bien inférieurs à ceux qui aboutissaient à des décisions AI rendues par les « case manager », le même gestionnaire suivait les assurés, attribués par ordre alphabétique, chaque fois que ceux-ci avaient une question en lien avec les prestations traitées par les gestionnaires. De ce fait, la durée de traitement du dossier d'un assuré pouvait s'étendre sur plusieurs années voire la vie de la personne.

Il leur arrivait de devoir répondre au service de facturation concernant des factures de réparation ou se rapportant à des moyens auxiliaires ou des mesures médicales octroyés par les gestionnaires, même lorsque le dossier était clos chez eux. Ce genre d'activité n'était pas nécessairement quantifiable et n'apparaissait pas dans le système informatique.

e. Madame L_____, responsable du domaine assurance-invalidité, a expliqué que les cadres supérieurs et intermédiaires, à savoir environ une cinquantaine de personnes avaient été impliqués dans l'établissement du cahier des charges. Pour le service « prestations spécifiques AI », M. J_____ avait été entendu et avait participé à l'élaboration du cahier des charges des gestionnaires prestations AI. S'il ne disposait pas des informations nécessaires, il pouvait s'adresser aux cadres intermédiaires, à savoir M. I_____. Elle ignorait s'il l'avait fait. En revanche, il avait tenu une séance d'information avec l'ensemble des collaborateurs du service prestations AI au moment de l'adoption de la nouvelle classification. Il avait exposé le processus d'évaluation des fonctions et les étapes de la mise en œuvre du nouveau système. Elle ne se souvenait plus de la date précise de cette séance d'information.

f. Mme K_____ a ajouté qu'une information spécifique au sujet de la classification des fonctions avait eu lieu au début de l'année 2021. Elle visait tous les cadres supérieurs et intermédiaires, à charge pour eux de transmettre les informations à leurs subordonnés. Les RH devaient s'assurer que le processus de classification des fonctions soit respecté pour chaque fonction. Ils avaient besoin des cahiers des charges qui étaient établis et revus par les cadres supérieurs ou intermédiaires. Ces cahiers n'avaient pas besoin de contenir la liste exhaustive des activités ; ils devaient refléter l'essence de la fonction. Il n'y avait pas eu de méthode particulière visant la manière dont était établi le cahier des charges ; ils étaient partis des cahiers des charges existants, qui avaient été mis à jour.

g. Mme L_____ a relevé que, dans le contexte précité, une responsabilité avait été retirée du cahier des charges des « gestionnaires prestations AI », à savoir l'évaluation de l'invalidité précoce, reportée sur le cahier des charges des « case manager ». Cela représentait environ 600 dossiers par année.

h. L'avocat des recourants a maintenu la demande d'audition de MM. I_____ et J_____, seul ce dernier ayant selon eux été consulté au sujet du cahier des charges, qui plus est dans un délai très court. Il pouvait aussi se prononcer sur l'activité des gestionnaires en comparaison avec celles d'autres collaborateurs, dans la mesure où il avait un long parcours au sein de l'OCAS.

i. À l'issue de l'audience, un délai a été imparti aux recourants pour se déterminer par écrit et produire leurs pièces, l'OCAS pouvant ensuite se déterminer à nouveau. La cause serait ensuite gardée à juger y compris sur la demande d'instruction complémentaire.

33) Dans leur réplique, les recourants ont contesté que tous les cahiers des charges avaient été mis en 2019 sur Intranet et s'y trouvaient. Ils s'étaient opposés à leur cahier des charges. L'opposition de la secrétaire juridique pour sa classification avait été admise. L'OCAS était invité à expliquer cette modification. Ils ont contesté les comparaisons avec les fonctions de « case manager »,

« coordinateur AI-SMR » et « gestionnaire salaire » effectuées par l'intimé. Le processus relatif à l'élaboration des cahiers des charges avait été mené de manière beaucoup plus inclusive dans d'autres services. M. J_____ n'avait pas participé à ce processus. Il ne s'était d'ailleurs pas impliqué dans les activités des gestionnaires. M. I_____ n'avait pas non plus été consulté ni dans l'élaboration ni dans la validation du cahier des charges. Les pièces produites par l'intimé – dont certaines n'étaient ni datées ni signées – ne permettaient pas de comprendre quels critères avaient été pris en compte ni leur pondération pour déterminer les classes de fonction.

Leur activité requérait la maîtrise de « tout un panel » de procédures et prestations, les rendant spécialistes en la matière. La diversité des prestations traitées, le cumul des thématiques et la pluridisciplinarté fondaient la complexité de leur fonction. Ils devaient examiner et instruire la situation médicale et la situation socio-culturelle de chaque assuré. Les moyens auxiliaires avaient « un caractère vaste ». Les recourants n'étaient pas limités à un domaine, devant en raison de la maxime d'office aussi vérifier le droit à une prestation autre que celle sollicitée. Il pouvait ressortir de l'instruction d'une demande de moyens auxiliaires le droit à une allocation pour impotent. Ils pouvaient être amenés à conduire une instruction et une réflexion complexes. Par exemple, ils devaient examiner si un travailleur doublement amputé ne pourrait pas prétendre à une prothèse plus perfectionnée pour maintenir sa capacité de gain. Ils traitaient également de dossiers concernant des enfants gravement atteints dans leur santé. Ils avaient des contacts réguliers avec les assurés qu'ils suivaient, parfois durant toute la vie de ceux-ci. La charge émotionnelle était importante. Ils reprenaient des éléments exposés durant l'audience précitée, en insistant sur leur autonomie dans l'instruction et la prise de décision.

Ils citaient au titre de preuve leur audition ainsi que celle de « témoins ».

Le « gestionnaire de la caisse de compensation » traitait uniquement de prestations monétaires. Il n'instruisait pas la situation médicale des assurés et n'avait aucun pouvoir d'appréciation, n'était pas confronté à la même charge émotionnelle. Un « gestionnaire de cotisation employeur » traitait avec des chefs d'entreprise, des comptables ou des fiduciaires, un gestionnaire d'allocations familiales avec des parents. Ses décisions ne portaient pas son nom. Le contentieux était traité par le service juridique de l'OCAS. Il devait faire valider toute décision de paiement au-delà de CHF 20'000.-, alors que le « gestionnaire prestations AI » ne les faisait valider qu'au-dessus de CHF 50'000.-.

Les « gestionnaires administratifs », les « secrétaires de direction » et « assistants juridiques », colloqués dans la même classe, n'avaient pas de pouvoir d'appréciation et n'étaient pas exposés à une charge émotionnelle.

Les « gestionnaires salaires », « coordinateurs AI-SMR » et « assistants de direction » n'avaient pas de pouvoir d'appréciation et leur activité ne s'inscrivait pas dans la durée. Les « gestionnaires salaires » ne déterminaient pas le taux de cotisation, ni la date du versement et du montant du salaire. Le niveau de formation exigé était le même que pour les recourants. Les « coordinateurs AI-SMR » géraient le calendrier et le stock de l'attribution des mandats rédigés par les « case manager ». L'analyse du contenu du mandat était partagée avec le « chargé de surveillance et monitoring », colloqué au « niveau E ».

Seul M. J_____ avait été entendu au sujet de leur cahier des charges. Il n'avait toutefois disposé que de deux jours pour se déterminer. Ils maintenaient que le cheminement intellectuel permettant de comprendre le modèle de collocation ne leur avait pas été expliqué et qu'ils ne le comprenaient toujours pas.

Ils ont produit les cahiers des charges des « gestionnaire perception employeurs », « gestionnaire perception PSA », « gestionnaire perception indépendants », « gestionnaire perception RD-faillite », « gestionnaires prestations allocations familiales », « gestionnaire prestations APG-IJ-Amat » et « gestionnaire prestations rentes ». L'ensemble de ces fonctions confie au gestionnaire, dans les domaines respectifs, le soin de traiter les demandes d'affiliation, de fixer les cotisations, de procéder au recouvrement, de manière autonome, efficiente et proactive. Ces gestionnaires déterminent, notamment, le statut de l'assuré, instruisent le dossier et décident de l'affiliation, assurent la mise à jour du dossier, vérifient que les employeurs soient affiliés auprès des autres assurances sociales, participent à la gestion du contentieux (y compris en rédigeant les demandes en mainlevée, de mise en faillite ou les plaines pénales). Ils assurent l'accueil des assurés au guichet, au téléphone ou par courrier. Les « gestionnaires perception RD-faillite » sont en charge du suivi des dossiers d'affiliés en faillite et établissent, notamment, les montants des cotisations paritaires à faire valoir dans la faillite. Ils sont aussi en charge des actions en réparation du dommage. Ils assument seuls le respect des délais légaux de prescription et répondent également aux assurés au guichet, au téléphone ou par courrier. La formation exigée pour ces postes est la même que pour les « gestionnaires prestations AI ».

Ils ont également produit différents courriels d'un « gestionnaire prestations AI » illustrant des actes d'instruction ou échanges avec des assurés ainsi qu'une décision de restitution d'une prestation pour impotent.

34) Dans sa duplique, l'OCAS a relevé que les cadres pouvaient consulter leurs supérieurs ou collaborateurs lorsque des points du cahier des charges ne leur paraissaient pas clairs. Cela n'avait pas été nécessaire puisque le cahier des charges des recourants était complet. L'ensemble des tâches énumérées par ces derniers résultaient de leur cahier des charges et avait été pris en considération. Aucune contestation n'avait d'ailleurs eu lieu à leur sujet.

La maxime d'office était applicable à tous les collaborateurs de l'OCAS. Le choix des mesures spécifiques ou moyens auxiliaires était limité au handicap de l'assuré. Le « gestionnaire prestations AI » n'avait pas à mener une instruction médicale et socio-économique complexe. L'activité juridique était très limitée ; en cas de recours, elle était exercée par les juristes de l'OCAS. L'activité était soumise au contrôle de leur supérieur hiérarchique. Le montant des prestations n'était pas déterminant, car si les conditions en étaient remplies, elles devaient être accordées. Cela étant, ce montant était circonscrit à la prestation en question. Le « case manager » n'était pas limité dans son instruction, qui devait appréhender la situation de l'assuré dans son ensemble, et les enjeux financiers étaient importants.

Le « gestionnaire de la caisse de compensation » procédait à des démarches d'analyse, d'instruction et d'évaluation tant des prestations que de la perception. Son pouvoir d'appréciation était identique à celui des recourants. Le poste d'assistant juridique, qui ne requérait auparavant qu'un CFC, avait évolué. L'opposition de l'assistante juridique avait porté sur le contenu de son cahier des charges, qui ne reflétait pas l'ampleur des tâches, de sorte que le niveau d'exigence avait été mal apprécié, ce qui avait conduit à l'admission de l'opposition.

Certes, SCORE avait placé les « gestionnaires de salaire » au même niveau que les « gestionnaires prestations AI ». Toutefois, la responsabilité de la gestion du processus « paie de salaire » qui concernait 400 collaborateurs justifiait un positionnement au niveau « H ». La détermination des montants impliquait des calculs en lien avec la caisse de retraite, l'ensemble des mutations, l'analyse des cas particuliers, des recalculs, versements de rétroactifs, la gestion des annuités. L'activité était complexe et exigeante. Elle était d'ailleurs exercée par une collaboratrice hautement spécialisée.

Les tâches d'un « coordinateur AI-SMR » étaient complexes. En raison du caractère stratégique de ce poste comme de celui de chargé de surveillance et de monitoring, ils étaient rattachés directement à la responsable du domaine AI. Un titre HES était exigé.

L'« assistante de direction » avait un large degré d'autonomie dans l'organisation, la planification et la priorisation des tâches, dont la gestion administrative des séances du CA de l'OCAS, de la direction générale, du suivi des affaires, de la sensibilité et du caractère hautement confidentiel des informations traitées.

Tous les cahiers des charges, exceptés ceux des cinq membres de la direction générale et du coach d'allemand, fonction temporaire, étaient disponibles sur l'Intranet de l'OCAS. Celui des recourants avait été mis à jour,

l'évaluation de l'invalidité des jeunes assurés ayant été transférée aux « case manager ».

L'OCAS a ensuite repris et développé les arguments déjà avancés.

Il a produit l'extrait de son Intranet indiquant le cheminement pour accéder à l'ensemble des cahiers des charges de ses collaborateurs, sous réserve des exceptions précitées.

35) Le 2 juin 2022, les recourants ont persisté dans leur demande de production de pièces et d'audition de M. I_____.

La direction méconnaissait leur travail. Le descriptif des fonctions n'avait été mis sur l'Intranet qu'en mai 2021. Présenter le résultat du processus de consultation ne signifiait pas encore que celui-ci avait eu lieu. Les demandes de moyens auxiliaires étaient, certes, moins complexes, mais représentaient moins de 50 % de leur activité. L'exigence du respect de confidentialité concernait tous les postes de l'OCAS et non seulement l'assistante de direction.

Enfin, depuis mai 2022, une tâche nouvelle avait été confiée aux recourants, à savoir celle de déterminer le droit à la contribution d'assistance, qui permet à l'assuré d'engager une personne. Ils ont produit la note interne du 17 mai 2022 relative aux actions liées au traitement des factures concernant la contribution d'assistance.

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

EN DROIT

1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) 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 les recourants contestent la collocation au niveau « I » de leur fonction d'« gestionnaire prestations AI », estimant qu'elle devrait être colloquée au niveau « H » de l'échelle des traitements, ce qui entraînerait une augmentation, même minime, de leur salaire (ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2). Les recours sont donc recevables sous cet angle également, étant précisé que, selon la jurisprudence l'acte par lequel une administration se prononce sur des prétentions salariales d'un employé

en relation avec la classification d'une fonction répond à la notion de décision (ATA/1271/2021 du 23 novembre 2021 consid. 1 et les références citées).

3) Les recourants sollicitent 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). Il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 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, malgré la production de différentes pièces en lien avec le processus de positionnement des fonctions, les recourants sollicitent que soit remis l'intégralité du dossier relatif à l'évaluation de la fonction de gestionnaire prestations AI, notamment tout document énumérant les critères pris en compte et la répartition retenue entre les différents critères pour classifier la fonction, le fichier « Powerpoint » évoqué le 28 juin 2021 et les descriptifs de fonction et des cahiers des charges des fonctions rattachées à la fonction « gestionnaire niveau I ».

Dès lors que lesdits cahiers des charges ont été produits ainsi que l'ensemble des cahiers de charges (sous réserve de six cahiers des charges se rapportant à des postes auxquels les recourants ne comparent pas le leur) et la présentation powerpoint des 6, 7 et 8 février 2019, leur demande à ce sujet devient sans objet. À cela s'ajoute que, s'agissant des autres fonctions de l'OCAS, celui-ci a versé au dossier un tableau « Excel » contenant un comparatif des responsabilités des différents cahiers des charges et fonctions en son sein et qui reprend le contenu de l'ensemble des cahiers des charges, étant précisé que lors du processus de positionnement des fonctions, l'ensemble des cahiers des charges a été mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'OCAS. Les documents versés au dossier sont dès lors suffisants pour trancher le litige, sans qu'il soit nécessaire de donner suite à la requête des recourantes. Le dossier contient en outre plusieurs récapitulatifs des classes de fonctions avant et après l'introduction du nouveau système, si bien qu'il n'y a pas non plus lieu de faire droit à leur requête de ce point de vue.

Il en va de même de leur demande visant à la production des échanges entre l'OCAS et l'OPE et du procès-verbal des séances avec l'OPE, dès lors qu'il

ressort du dossier qu'à la suite desdits échanges, l'autorité intimée n'était pas satisfaite de la collocation proposée par l'OPE, qui ne prenait pas en compte ses spécificités et qu'après l'abandon du projet SCORE, le processus a été poursuivi par l'OCAS, sans égard audit projet. L'on ne voit ainsi pas en quoi de tels échanges seraient pertinents pour l'issue du litige, étant précisé qu'en matière d'évaluation des fonctions, seules les pièces susceptibles d'affecter la situation juridique du membre du personnel doivent lui être accessibles, au regard du très large pouvoir d'appréciation dont l'employeur dispose (ATA/1025/2021 du 5 octobre 2021 consid. 6c).

À cela s'ajoute que l'autorité intimée a, contrairement aux allégations des recourants, tout au long du processus, tant oralement que par écrit, tenu ses collaborateurs informés des principes du nouveau modèle de positionnement des fonctions et de la méthode utilisée, si bien que ceux-ci ont disposé de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la manière par laquelle leur fonction a été positionnée. Pour les mêmes motifs, l'audition de M. I_____ ne sera pas ordonnée ni d'ailleurs celle de M. J_____, qui n'est au demeurant plus requise.

Enfin, les recourants se sont exprimés lors d'une séance devant la commission RH du conseil d'administration, puis par écrit à plusieurs reprises pour faire valoir leur point de vue, tant durant la procédure non contentieuse et ce depuis 2019, que judiciaire, lors de laquelle ils ont d'ailleurs pu s'exprimer oralement par le truchement de deux d'entre eux.

Le dossier contenant tous les éléments nécessaires pour trancher le litige, il ne sera pas fait droit aux réquisitions de preuves des recourants.

4) Est litigieuse la collocation, avec effet au 1er juillet 2021, au niveau « I » du cahier des charges lié à la fonction de « gestionnaire prestations AI ». Les nouvelles attributions dès mai 2022 évoquées par les recourants étant postérieures à la collocation contestée, sont exorbitantes au présent litige.

a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir 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. L'évaluation de fonctions contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société, respectivement par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées ; ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021 consid. 8). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents.

Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité. Il doit ainsi en principe uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/1027/2021 précité consid. 8 et les références citées).

Il appartient aux recourants de démontrer, motivation précise à l'appui, que les conditions restrictives précitées sont réunies, étant rappelé que des critiques de nature appellatoire sont dans ce cadre inadmissibles (ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 5e et les références citées).

5) Les recourants font valoir la violation de leur droit d'être entendu et des principes d'égalité de traitement, de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire dans le positionnement de leur fonction.

a. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 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 qu'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 ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1).

b. 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. 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 144 I 170 consid. 7.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_397/2021 du 7 février 2022 consid. 2.1.2).

c. Garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit impliquant une pesée des intérêts ; ATA/176/2022 du 17 février 2022 consid. 6b).

6) a. L'art. 6 LOCAS prévoit que le conseil d'administration, à savoir l'un des trois organes de l'OCAS (art. 3 let. a LOCAS) au sein duquel siègent notamment

deux membres élus par le personnel (art. 4 al. 1 let. e LOCAS), est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'OCAS et établit notamment le statut du personnel et fixe les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) étant applicable.

b. Selon le règlement de classification, toutes les fonctions sont réparties en onze classes de traitement, identifiées par les lettres « A » à « K » (art. 2 du règlement de classification). Une fonction inclut différentes activités qui correspondent chacune à un cahier des charges. Chaque fonction est définie dans un descriptif de fonction qui correspond à un niveau d'exigence, de responsabilité et de prérequis nécessaires communes aux différents cahiers des charges qui lui sont rattachés. La direction adopte le cahier des charges sur proposition des RH et après consultation des personnes intéressées (art. 3 du règlement de classification). Au surplus, l'art. 2 de la LTrait est applicable par analogie aux fonctions (art. 4 du règlement de classification).

S'agissant de la procédure de mise en œuvre, l'art. 5 du règlement de classification prévoit que pour l'ensemble du personnel de l'OCAS, les fonctions existant avant l'entrée en vigueur du nouveau modèle sont positionnées dans la nouvelle classification avec effet au 1er juillet 2021, la méthode de conversion utilisée étant celle de la bascule horizontale, soit le positionnement sur l'échelle de traitement dans la nouvelle classe de fonction et sur l'annuité dont le traitement est immédiatement supérieur au traitement avant la bascule (al. 1). Si un collaborateur se retrouvait dans une classe de traitement inférieure, le niveau de traitement antérieur au changement serait conservé, l'intéressé pouvant bénéficier d'éventuelles augmentations de traitement dès que la rémunération correspondant à sa nouvelle classe de traitement serait égale ou supérieure à celle résultant de l'ancienne classification (al. 2). Le positionnement de la fonction et de la classe de traitement associée est notifiée au collaborateur par une décision du conseil d'administration (al. 3). Si un collaborateur n'accepte pas le positionnement de la fonction et/ou la classe de traitement attribuée, il peut adresser une opposition formelle au conseil d'administration dans un délai de trente jours suivant la notification de la décision (al. 4). La commission RH du conseil d'administration est chargée par ce dernier de traiter l'opposition et de recevoir le collaborateur afin d'entendre sa motivation et examiner sa demande (al. 5). Le conseil d'administration adopte une décision sur opposition concernant le positionnement de la fonction et/ou la classe de traitement du collaborateur concerné, cette décision étant sujette à recours auprès de la chambre administrative (al. 6).

Le règlement de classification renvoie à l'application, par analogie, de la grille salariale associée aux classes de fonction de l'État selon 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). L'art. 4 al. 2 LTrait prévoit en particulier que le classement des fonctions doit tenir compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en considération notamment de l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, des connaissances professionnelles et aptitudes requises, de l'autonomie et des responsabilités, des exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction.

Par ailleurs, aux termes de l'art. 6 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), applicable à l'OCAS en vertu de l'art. 1 al. 1 let. f LPAC, les fonctions sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches, compétences et horaires, du titulaire de la fonction.

7) a. En l'espèce, le nouveau positionnement des fonctions de l'OCAS était accompagné d'une modification du cahier des charges des recourants, en ce sens que leur ancien cahier des charges était maintenu, mais qu'ils n'avaient plus à connaître de l'évaluation et du suivi de l'invalidité des jeunes assurés. Le niveau d'exigence et de formation était pour le surplus maintenu. L'objectif du nouveau modèle de classification des fonctions n'était pas de procéder à leur revalorisation ou à leur réévaluation salariale, mais à une analyse de leur positionnement, dans un souci de cohérence. À noter aussi que le critère de la charge émotionnelle ne figure pas dans ceux retenus par l'employeur pertinents pour la classification des fonctions. Ont été, en particulier, pris en compte la complexité de la tâche, le degré d'autonomie et les pouvoirs d'appréciation et de décision conférés. Ces critères apparaissent pertinents et ne recèlent pas d'éléments arbitraires.

b. Contrairement à ce que font valoir les recourants, leur opposition ne pouvait être comprise comme une contestation de leur cahier des charges. Celle-ci portait sur la collocation de leur fonction au « niveau I ». Précédemment également, les accusés de réception des cahiers de charges mentionnaient expressément un désaccord avec la collocation. Le courrier du 4 avril 2019 procédait à une comparaison avec le cahier des charges des « case manager », les recourants concluant que le niveau d'exigences et de compétences requis pour les deux fonctions était similaire et s'opposait à une différence de classe. Le fait qu'ils souhaitaient que leur cahier des charges soit le même que celui des « case manager » tendait à obtenir la même classification que ces derniers. Ils ne remettaient toutefois pas en cause le cahier des charges qui leur avait été remis.

En outre, bien qu'ils allèguent dans leur recours que le cahier des charges serait incomplet, il ressort de leurs écritures qu'ils contestent l'appréciation portée sur la complexité et l'exigence de leur poste, points qu'ils considèrent être sous-estimés par l'intimé. En revanche, ils ne remettent pas en cause la description de leur activité principale consistant à rassembler les documents

administratifs, médicaux et professionnels nécessaires pour déterminer le droit aux mesures médicales, allocations pour impotent, contribution d'assistance et/ou aux moyens auxiliaires, ceci dans le cadre d'un processus complexe ou de plusieurs processus simples ni qu'ils sont responsables de la prise de décision, circonscrite à des thèmes particuliers, en garantissant la conformité aux bases légales applicables en raison notamment de l'impact financier important et durable pour l'assurance et de la gestion d'un portefeuille de dossiers de manière autonome en intégrant les critères quantitatifs et qualitatifs attendus.

Ces points décrivent le cœur de leur activité. Ils ne les contestent pas, mais font valoir que la complexité de leur tâche a été sous-estimée dans la classification de leur fonction.

c. Ils sont, plus particulièrement, d'avis que celle-ci aurait dû être intégrée dans la catégorie « spécialistes », à l'instar de celle de « case manager », estimant exercer une tâche au niveau d'exigence similaire.

Outre le fait que, ce faisant, les recourants se limitent à substituer leur appréciation à celle de l'autorité intimée, ils ne peuvent être suivis dans leur affirmation. En effet, la fonction de « case manager », colloquée au « niveau H », exige une formation HES ou une formation et/ou une expérience jugée équivalente, un brevet ou un titre spécifique dans le secteur d'activité étant un atout, de même qu'une expérience de cinq ans dans un domaine spécifique. Celle de « gestionnaire prestations AI » requiert une maturité professionnelle ou une formation/expérience jugée équivalente, le brevet en assurances sociales étant un atout, de même qu'une expérience de cinq ans dans un domaine similaire. Le degré de formation exigée est donc moins élevé.

Par ailleurs, les activités principales de « case manager » consistent, dans le cadre d'un processus complexe s'inscrivant dans la durée, à mener sa mission de manière autonome et proactive, à assurer jusqu'à l'établissement de la décision finale de manière autonome la gestion intégrale de ses dossiers au sein de son processus ou de son portefeuille de dossiers selon les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par la hiérarchie, à effectuer la gestion du contentieux, à assurer l'accueil et l'information des assurés et affiliés au guichet, au téléphone ou par courriel et dispenser un service de qualité permettant de promouvoir l'image de l'OCAS et ainsi garantir la couverture financière de la caisse et la promotion de la réinsertion des assurés, ainsi qu'à participer à la présentation et aux échanges relatifs à la mission de l'assurance à l'interne et auprès des divers intervenants tels que les partenaires de la collaboration interinstitutionnelle.

Ce champ d'activité est nettement plus étendu que celui des « gestionnaires prestations AI », qui interviennent, ce qui n'est pas contesté, uniquement dans la détermination du droit aux prestations spécifiques. Si leur fonction implique l'analyse de la situation médicale et socio-économique de l'assuré pour

déterminer la ou les prestations les plus adéquates, cette analyse est restreinte aux types de prestations, limitées et ciblées au handicap, qui sont de leur ressort. Il n'en va pas de même des « case manager », dont l'analyse au droit à une prestation, qui inclut celui à une rente d'invalidité, nécessite un examen plus large et complexe de la situation de l'assuré, sur les plans médical, économique et personnel, l'évaluation de la capacité de travail et du degré d'invalidité impliquant la prise en compte de nombreux facteurs. La détermination du statut d'assuré (actif, mixte ou sans activité), également du ressort des « case manager » selon leur cahier des charges, nécessite selon ce dernier une analyse des critères objectifs et subjectifs, au degré de la vraisemblance, sur la base d'indices. Le cahier des charges inclut également la gestion des litiges relatifs aux mandats d'expertise qu'ils sollicitent et la récusation des experts médicaux. Enfin, les « case manager » ont repris l'évaluation de l'invalidité et le suivi des jeunes assurés, tâches précédemment assumées par les « gestionnaires prestations AI ».

Ainsi, le champ d'activité plus large des « case manager », la plus grande complexité de celle-ci, leur large pouvoir d'appréciation et la formation plus élevée requise pour occuper ce poste justifient la classification différente de celles des « gestionnaires prestations AI ». Au vu de ces éléments, il n'apparaît aucun abus de la très grande liberté d'appréciation dont l'autorité intimée dispose en matière d'évaluation des fonctions, de sorte que la qualification de gestionnaire, colloqué au « niveau I » dudit poste et non de « case manager », colloqué au « niveau H », ne prête pas le flanc à la critique.

d. Selon le cahier des charges des « coordinateurs AI-SMR », ceux-ci effectuent, notamment, l'analyse et le tri des mandats à attribuer aux différents médecins du SMR, contrôlent le flux des mandats, coordonnent l'activité entre l'AI et le SMR, participent à la stratégie de monitoring des délais du SMR et proposent des mesures d'optimisation des outils permettant le « pilotage » des délais et des flux AI-SMR. Ils disposent ainsi d'un fort pouvoir d'appréciation et d'une marge de manœuvre importante, dans le cadre d'un processus complexe. Leur activité s'inscrit dans la durée, nécessite un suivi constant et fait appel à un « fort pouvoir décisionnel » en matière d'orientation du dossier. Une formation HES ou une formation et/ou une expérience jugée équivalente, un brevet ou un titre spécifique dans le secteur d'activité étant un atout, et une expérience de cinq ans dans un domaine spécifique sont exigés.

Il ressort de ce qui précède que le niveau d'exigence de formation requis est supérieur à celui des « gestionnaires prestations AI ». Par ailleurs, leur influence sur l'orientation de la procédure est particulièrement importante, notamment dans l'attribution des mandats aux médecins du SMR et du suivi de ces mandats. Leur activité s'inscrit ainsi dans la durée et ne se limite pas à la détermination d'une prestation limitée ; elle nécessite un suivi constant, ce qui n'est pas le cas de celle des « gestionnaires prestations AI ». Ainsi, tant le niveau de formation exigé que

le type d'activité justifient la classification différente de celles des « gestionnaires prestations AI ». Ici également, l'intimé n'a pas abusé de sa très grande liberté d'appréciation liée à l'évaluation des fonctions.

e. Selon le cahier des charges du « gestionnaire salaire », il assure le traitement des salaires de tout l'OCAS et la transmission de toutes les pièces comptables relatives, met à jour les mutations individuelles et collectives, effectue les saisies de salaire pour le compte de l'office des poursuites, gère le suivi des avances de salaire et des remboursements de frais professionnels, effectue les simulations de contrôles usuels, la mise à jour des données de prévoyance, établit les décomptes de cotisation à la caisse de compensation, la caisse de prévoyance et l'administration fiscale cantonale, établit les attestations utiles à l'office cantonal de l'emploi et participe à l'élaboration des projets et du budget RH. La formation et l'expérience professionnelle exigées sont similaires à celles des « gestionnaires prestations AI ».

Au vu de ces éléments, il apparaît que le travail du « gestionnaire salaire » implique une forte autonomie dans de nombreux domaines liés à la gestion des salaires de l'ensemble de l'OCAS. Les montants versés sur ordre du « gestionnaire salaire » sont considérables, l'enjeux financier étant ainsi de taille. Le processus, qui s'inscrit dans la durée et nécessite un suivi constant, requiert des compétences tant juridiques que techniques. D'éventuelles erreurs peuvent avoir des conséquences très importantes. Partant, en considérant que la responsabilité liée à ce poste est supérieure à celle assumée par les « gestionnaires prestations AI », qui n'interviennent que de manière ciblée pour déterminer le droit à une prestation spécifique liée au handicap, l'autorité intimée ne peut se voir reprocher d'avoir commis un abus de son pouvoir d'appréciation en classant cette fonction dans celle de « spécialiste », au niveau « H ».

f. La mission de la « secrétaire de direction » est d'assurer une assistance et un soutien aux membres de la direction dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes, en particulier dans le suivi des affaires, la gestion des secrétariats et de leurs agendas. Elle tient l'agenda et gère les appels téléphoniques de la directrice, suit certains dossiers complexes et les décisions prises à leur sujet telles que demandes de l'Office fédéral des assurances sociales, du département, des collaboratrices ou des assurés, veille à la communication des informations au sein de la direction, gère les plaintes adressées à la direction, gère la caisse utilisée pour certains frais immédiats de l'OCAS, assure et prépare les séances des comités de direction et veille à la coordination des informations y relatives, planifie les dates des séances de direction, recherche les informations et centralise la documentation en lien avec les points à l'ordre du jour, rédige les procès-verbaux des séances. La formation et l'expérience professionnelle exigées sont une maturité professionnelle ou une formation/expérience jugée équivalente, le

diplôme d'assistante de direction étant un atout, ainsi que cinq années d'expérience de préférence dans un domaine similaire.

L'exigence de formation est comparable à celle posée aux « gestionnaires prestations AI ». L'activité déployée par une « secrétaire de direction » est, cependant, très différente de celle de ces derniers. Celle-ci n'intervient, en effet, pas dans le droit aux prestations versées par l'OCAS. Elle assure, en revanche, une activité de gestion liée à la bonne marche de la direction de l'établissement. Il découle de son cahier des charges que son activité nécessite une planification et un suivi rigoureux et constants, particulièrement intenses, et s'inscrit dans la durée. Comme les « gestionnaires prestations AI », elle dispose d'une autonomie dans l'accomplissement de ses tâches. Ainsi, bien qu'elle n'ait pas à instruire et déterminer le droit à une prestation, son activité requiert des compétences et comporte des responsabilités importantes. Au vu de l'ensemble de ces éléments, en particulier de l'exigence de formation comparable entre les deux fonctions et les responsabilités liées à chacune d'elles, il n'apparaît pas que l'intimé aurait commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en les classant dans la même fonction de « gestionnaire niveau I », et non de « spécialiste ».

g. Pour remplir la mission de « gestionnaire administratif », la formation et l'expérience professionnelle exigées sont une maturité professionnelle ou une formation/expérience jugée équivalente, le brevet comptable ou RH étant un atout, ainsi que cinq années d'expérience de préférence dans un domaine similaire. Cette exigence est donc comparable à celle des « gestionnaires prestations AI », premier élément justifiant un classement au même niveau de fonction. Comme pour les deux précédents postes examinés, la tâche assumée par les « gestionnaire administratifs » est très différente de celle des recourants. Elle consiste en une activité de support dans la gestion administrative et comptable ainsi que dans le suivi des affaires en garantissant leur exactitude et leur conformité. Comme celle des recourants, elle comporte de l'autonomie et s'inscrit dans un processus complexe. Au regard de ces caractéristiques, l'intimé pouvait sans abuser de son pouvoir d'appréciation classer la fonction de « gestionnaire administratif » au même niveau que celle exercée par les recourants.

h. Les « gestionnaire perception employeurs », « gestionnaire perception PSA », « gestionnaire perception indépendants », « gestionnaire perception RD-faillite », « gestionnaires prestations allocations familiales », « gestionnaire prestations APG-IJ-Amat » et « gestionnaire prestations rentes » exercent tous, comme les recourants, une activité d'instruction et de prise de décisions circonscrite à des thèmes particuliers. Elle peut relever de plusieurs processus simples ou d'un processus complexe, le gestionnaire étant amené à travailler de manière autonome. La formation pour l'ensemble des gestionnaires précités est la même que celle exigée des « gestionnaires prestations AI ».

Rien ne justifie ainsi de classer la fonction de ces derniers dans un niveau différent des gestionnaires précités. Il n'apparaît en tout cas pas que la classification dans le « niveau I » de l'ensemble de ces fonctions, y compris celle des recourants, dénoterait un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée à cet égard.

i. À cela s'ajoute que la procédure prévue par le règlement de classification a été suivie, puisque les recourants ont été en mesure de former opposition contre les décisions du 20 avril 2021 du conseil d'administration les concernant et faire valoir leurs critiques dans ce cadre. Ils ont également été entendus par la commission des RH du conseil d'administration, puis ont recouru auprès de la chambre de céans à la suite du rejet de leurs oppositions.

Les recourants prétendent toutefois qu'ils n'auraient pas été en mesure de participer au processus de repositionnement des fonctions au sein de l'OCAS. Outre le fait que ledit processus a été mené par la direction de l'autorité intimée, qui a sollicité le concours des hiérarchies de chaque domaine – ayant ainsi consulté le supérieur des recourants, M. J_____, ce que ceux-ci reconnaissent – pour effectuer le travail de refonte des descriptifs des fonctions, les intéressés perdent de vue qu'à la suite des séances de février 2019 présentant aux collaborateurs le nouveau concept de positionnement des postes, un cahier des charges leur a été communiqué, au sujet duquel ils ont fait part de leurs remarques à la direction. Ils ont également été entendus par la direction à ce sujet lors d'une séance s'étant tenue le 21 juin 2019, comme l'a expliqué l'autorité intimée. Même si la direction a rejeté leur demande de réévaluation et maintenu le positionnement de leur poste au niveau « I », ils ont néanmoins pu participer au processus mis en œuvre par leur employeur.

Par ailleurs, il ressort des explications de l'autorité intimée, dont il n'y a pas lieu de douter, que la commission du personnel a été associée aux discussions initiales, une présentation du nouveau modèle de positionnement des postes et d'organisation lui ayant été faite durant l'année 2018. À cela s'ajoute que la direction a régulièrement présenté l'avancée du projet au conseil d'administration, au sein duquel siègent notamment deux membres élus par le personnel.

j. Au demeurant, rien n'indique que l'autorité intimée aurait violé le principe de proportionnalité, les recourants n'ayant subi aucun préjudice du fait du repositionnement des fonctions, puisque leur niveau salarial a été maintenu, conformément à la méthode appliquée.

k. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'autorité intimée n'a violé aucun des principes susmentionnés en procédant à un repositionnement de ses fonctions et en établissant le cahier des charges des recourantes, au regard de son large pouvoir d'appréciation en la matière. Il s'ensuit que les recours seront rejetés.

8) Vu l'issue des recours, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge solidaire des recourants, qui succombent (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne leur sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés le 1er septembre 2021 par Mesdames A_____, B_____, C_____, D_____, E_____, F_____ et Messieurs G_____ et H_____ contre la décision de l'Office cantonal des assurances sociales du 30 juin 2021 ;

au fond :

les rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge solidaire de Mesdames A_____, B_____, C_____, D_____, E_____, F_____ et Messieurs G_____ et H_____ ;

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 Mes Laurence Mizrahi et Christian Dandrès, avocats des recourants, ainsi qu'à Mes François Bellanger et Bénédicte Dayen, avocats de l'intimé.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
S. Hüsler Enz	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :