

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3287/2025-FPUBL

ATA/521/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 mai 2026

dans la cause

A_____

représenté par Me Stéphane GRODECKI, avocat

recourant

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

- A. a. A_____ a été engagé le _____ 2006 par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en tant que contremaître au service des écoles et institutions pour l'enfance, devenu depuis le service de l'enfance.
- b. En raison de l'adoption d'un nouveau statut du personnel par la ville, la classification du poste occupé par l'intéressé est passée de la classe 9-11 de l'ancienne échelle des traitements à la classe H de la nouvelle échelle des traitements, dès le 31 décembre 2010.
- c. Dès le 1^{er} octobre 2011, il a été temporairement affecté au poste de chargé de missions au service de l'enfance, fonction classée dans la catégorie J de l'échelle des traitements. Ce changement d'affectation a été prolongé à plusieurs reprises, ce jusqu'au 30 avril 2019.
- d. Par décision du 30 avril 2019, le Conseil administratif de la ville (ci-après : CA) l'a transféré, dès le 1^{er} mai 2019, au poste d'« adjoint technique », fonction classée dans la catégorie I de l'échelle des traitements.
- e. Le 1^{er} mars 2019, A_____ a signé son nouveau cahier des charges de la fonction « adjoint technique 1 », dont il ressort notamment les missions et activités suivantes :

« 2 Mission générale

1. Soutenir l'adjoint-e de direction de l'unité logistique dans l'accomplissement de sa mission sur les plans techniques, organisationnels et la gestion des projets.
2. Seconder l'adjoint-e de direction de l'unité logistique dans la supervision des chef-fe-s de secteur en s'assurant que toutes les prestations fournies, sous son contrôle, soient conformes, qu'elles répondent aux exigences et aux règles en vigueur.
3. Être le garant de l'évolution du service aux techniques modernes de nettoyage. Développer leur mise en exploitation en adaptant l'organisation du travail.
4. Former les collaborateurs-trices du service aux logiciels métier.
5. Gérer intégralement des projets innovants, en respectant les délais impartis et les contraintes budgétaires.

3. Activités principales et responsabilités

- 3.1 Soutenir l'adjoint-e de direction de l'unité logistique dans l'accomplissement de sa mission sur les plans techniques, organisationnels et la gestion des projets. (...).
- 3.2 Seconder l'adjoint-e de direction de l'unité logistique dans la supervision des chef-fe-s de secteur en s'assurer que toutes les prestations fournies, sous son contrôle, soient conformes, qu'elles répondent aux exigences et aux règles en vigueur. (...).
- 3.3 Être le garant de l'évolution du service aux techniques modernes de nettoyage. Développer leur mise en exploitation en adaptant l'organisation du travail. (...).
- 3.4 Gérer intégralement des projets innovants, en respectant les délais impartis et les contraintes budgétaires. (...). »

En termes de champ de compétences, le cahier des charges précise que le « titulaire a la compétence de signer tous les documents internes et externes à son service, selon les directives en vigueur. Il a la compétence pour engager le service, par sa signature et « pour engager financièrement la Ville de Genève, selon les directives de délégation du Service des écoles ».

Enfin, en termes de représentation, le titulaire « représente dans son domaine d'activité la Direction du service auprès des directeurs ou directrices d'établissement scolaire, les chef-fe-s de secteur, les utilisateurs ou utilisatrices des écoles et des préaux ainsi qu'auprès d'autres services de l'administration municipale et de partenaires extérieurs ».

B. a. Le 1^{er} septembre 2019, est entrée en vigueur 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 générale) adoptée par le CA. En application de cette directive générale, le processus de collocation des fonctions obéissait à une méthode d'évaluation des fonctions articulée autour des huit critères principaux suivants : connaissances générales, connaissances professionnelles, responsabilités de décisions, responsabilités sur le travail d'autrui, responsabilités de contacts, responsabilités de préjudices, efforts physiques et efforts sensoriels. Une grille de pondération était également prévue. L'analyse de chaque critère devait aboutir à l'attribution de points suivie d'une pondération en vue d'obtenir le total final des points nécessaires pour procéder à la classification de la fonction examinée dans l'échelle des traitements.

b. Le nouveau catalogue de fonctions prévoit deux niveaux d'adjoint technique, adjoint technique 1 et adjoint technique 2, respectivement colloqués en classe I et en classe K.

c. Selon ledit catalogue, il ressort de la fonction « adjoint technique 1 » les missions et activités suivantes :

« 2 Mission générale

1. Soutenir sa ou son supérieur-e hiérarchique sur le plan technique et administratif. Garantir le bon fonctionnement et la fiabilité des installations des sites sous son contrôle.
2. Suivre l'évolution des techniques pertinentes aux différents sites.

3. Activités principales

1. Soutenir sa ou son supérieur-e hiérarchique sur le plan technique et administratif. Garantir le bon fonctionnement et la fiabilité des installations des sites sous son contrôle.

1. Contrôler périodiquement l'état du matériel, l'état des lieux des bâtiments, le bon fonctionnement et la bonne utilisation des équipements.
2. Assurer l'entretien courant. Demander des devis, commander le matériel à renouveler et les travaux de dépannage nécessaires validés par la hiérarchie.
3. Suivre et transmettre les horaires des équipes, gérer les absences.
4. Suivre les travaux, assurer leur avancement dans les délais et les valider.

5. Appliquer et faire appliquer les directives en vigueur dans les différents sites et au sein de la Ville de Genève, notamment celles relatives à la santé et à la sécurité.
6. Contrôler l'utilisation des lieux et assurer les relations avec les utilisateurs et utilisatrices des lieux.
7. Coordonner et contrôler le travail des équipes en place et prendre en charge les conflits.
8. Superviser, contrôler et tester les dispositifs de sécurité, d'évacuation dans les différents sites sous sa responsabilité.
9. Prendre part aux séances en lien avec l'utilisation ou la gestion des lieux sous son contrôle.
10. Saisir et mettre à jour les documents administratifs et tableaux de bord.

2. Suivre l'évolution des techniques pertinentes aux différents sites

1. Soumettre à la hiérarchie des améliorations et des transformations techniques. »

Pour le surplus, la description de fonction en question prévoit que la formation requise pour occuper le poste d'adjoint technique 1 est celle de technicien.

Selon le catalogue, la fonction-type d'« adjoint technique 1 » a été évaluée pour un total de 273 points correspondant à la classe de traitement I de l'échelle des traitements (p. 127).

d. La description de la fonction-type d'« adjoint technique 2 » est notamment la suivante :

« 2 Mission générale

1. Soutenir sa ou son supérieur-e hiérarchique dans un domaine d'expertise sur le plan technique, organisationnel et administratif. Garantir le bon fonctionnement, la fiabilité et la conformité des installations et prestations sous son contrôle.
2. Mener une veille technique dans le domaine d'expertise et rechercher des solutions évolutives.
3. Coordonner et contrôler, par délégation, du personnel.

3. Activités principales

1. Soutenir son supérieur ou sa supérieur hiérarchique dans un domaine d'expertise sur le plan technique, administratif et organisationnel. Garantir le bon fonctionnement, la fiabilité et la conformité des installations ou prestations sous son contrôle.
1. Contrôler périodiquement l'état des lieux, le bon fonctionnement et la bonne utilisation des équipements.
2. Garantir l'entretien courant et préventif d'un site ou la production de services. Demander des devis, commander le matériel à renouveler et les travaux de dépannage nécessaires validés par la hiérarchie.
3. Prendre en charge les problèmes d'exploitation, de personnel ou dans son domaine d'expertise technique et requérir l'intervention de son supérieur ou sa supérieure hiérarchique si nécessaire.
4. Coordonner, organiser, suivre et valider les travaux.
5. Appliquer et faire appliquer les directives en vigueur dans les différents sites et au sein de la Ville de Genève notamment celles relatives à la santé et à la sécurité.

6. Superviser l'utilisation des lieux et assurer les relations avec les utilisateurs et utilisatrices des lieux.

7. Superviser, contrôler et tester les dispositifs de sécurité et d'évacuation en cas de catastrophe dans les différents sites sous sa responsabilité.

8. Prendre part aux séances en lien avec les missions confiées ou dans le cadre de manifestations ponctuelles, ainsi qu'aux groupes de travail dans son domaine d'expertise.

9. Représenter son ou sa supérieur-e hiérarchique dans le traitement des activités administratives telles que le budget, la planification du travail, la gestion des priorités, la rédaction de rapports, voire dans son domaine d'expertise.

10. Soutenir le ou la supérieur-e hiérarchique dans le traitement des activités administratives telles que le budget, la planification du travail, la gestion des priorités, la rédaction de rapports, voire dans son domaine d'expertise.

11. Prendre en charge le suivi administratif des tableaux de bord et du budget des travaux ou dossiers.

2. Assurer une veille et proposer des évolutions sur le plan technique, organisationnel ou d'exploitation.

1. Rechercher des solutions pour l'évolution des prestations fournies et leur amélioration à court ou moyen terme.

3. Coordonner et contrôler, par délégation, du personnel.

1. Coordonner et contrôler, par délégation, le personnel et les activités sous sa responsabilité pour garantir les prestations, former et suivre de la formation des stagiaires, apprentis ou des équipes.

2. Suivre les horaires et gérer les absences des équipes. »

La description de fonction en question prévoit que la formation requise consiste à être titulaire d'un *Bachelor* technique et d'un « diplôme ES ».

Selon le catalogue, la fonction-type d'« adjoint technique 2 » a été évaluée pour un total de 307 points correspondant à la classe de traitement « K » de l'échelle des traitements.

e. En date du 9 janvier 2020, la hiérarchie de A_____ a formé une demande d'analyse de fonction auprès de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH).

f. Le 4 avril 2024, les analystes de fonctions de la DRH (ci-après : les analystes de fonctions) ont auditionné A_____ et ont rédigé un compte-rendu de cet entretien.

g. Le 22 avril 2024, A_____ a formulé des remarques sur ce compte-rendu, faisant en conclusion valoir qu'il avait identifié la fonction type d'«adjoint technique 2 » en classe K, comme représentative de son travail.

h. Le 27 mai 2024, les analystes de fonctions ont entendu la cheffe de service de A_____, B_____, ainsi que l'adjointe de direction, C_____, et ont rédigé un compte-rendu qu'ils leur ont soumis pour qu'elles y apportent d'éventuels compléments, ce qu'elles ont fait le 14 juin 2024, concluant par la remarque suivante : « adjoint technique 2 en classe K ».

i. Le 5 décembre 2024, la commission primaire d'évaluation des fonctions (ci-après : commission primaire) s'est réunie et a notamment instruit le dossier relatif à la demande de réévaluation de la fonction formée par A_____.

Elle a conclu au rattachement du poste de l'intéressé à la fonction-type d'« adjoint technique 1 », colloquée en classe I.

j. Le 21 février 2025, la commission plénière d'évaluation des fonctions (ci-après : commission plénière) a instruit la demande d'analyse de fonction formulée par A_____. Lors du vote subséquent, elle a validé à l'unanimité d'approuver le rattachement du poste de gestionnaire informatique occupé par A_____ à la fonction-type n° 03 000900, adjoint technique 1, en classe I de l'échelle des traitements, et « d'approuver le projet de décision se référant à ce dossier, ainsi que la fiche de caractéristiques spécifiques établie ».

- C. a.** Par décision du 13 mars 2025, le CA a colloqué le poste de A_____ dans la fonction n° 03 000900, adjoint technique 1 du catalogue, classé en I de l'échelle de traitement.

Le cahier des charges du 1^{er} mars 2019 qu'il avait signé décrivait ses activités et responsabilités au sein de l'administration municipale. La collocation retenue par la commission d'évaluation était fondée sur sa demande et les indications apportées lors de son audition et de celle de sa hiérarchie.

b. Le 15 avril 2025, l'intéressé a élevé réclamation à l'encontre de cette décision, concluant à son annulation et à la collocation de sa fonction à la fonction d'adjoint technique 2, en classe K de l'échelle de traitement.

c. Par décision du 20 août 2025, le CA a rejeté la réclamation.

Lors de sa séance du 27 juin 2025, la commission d'évaluation avait constaté que les motifs invoqués dans la réclamation de l'intéressé avaient bien été pris en compte lors du traitement de son dossier et dans la collocation de son poste, que ce soit à la lecture du cahier des charges ou lors des différentes auditions. La fonction adjoint technique 2 ne correspondait pas au poste qu'il occupait.

- D. a.** Par acte du 22 septembre 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant principalement à son annulation et à la collocation de sa fonction à la fonction d'adjoint technique 2, en classe K de l'échelle de traitement avec effet au 1^{er} janvier 2020.

Son droit d'être entendu était violé dès lors que ni la décision du 13 mars 2025 ni la décision sur réclamation querellée ne permettaient de comprendre comment l'autorité avait procédé à l'application de la méthode d'évaluation de fonction.

L'autorité avait par ailleurs inexactement, voire incomplètement, constaté les faits pertinents relatifs aux tâches effectivement assumées. La pondération des critères effectuée par l'autorité, d'où résultait la collocation dans la fonction « adjoint technique 1 » du catalogue, versait par conséquent dans l'arbitraire. Contrairement

à ce qu'elle semblait soutenir, le recourant ne se contentait pas d'appliquer des procédures existantes : il les adaptait et les transformait pour résoudre des problèmes spécifiques. Il était qualifié de « chargé de projet métier » et était responsable de l'adaptation d'un logiciel complexe pour une utilisation par le grand public et de la création d'une application de gestion des données pour les écoles, ce qui allait bien au-delà de la simple mise en œuvre technique et demandait une véritable transformation des principes d'action.

Concernant les soumissions et appels d'offres, il ne se contentait pas de rédiger un cahier des charges standard. Il était chargé d'adapter et de modifier un catalogue de fournitures, de créer des tableaux de bord complexes pour rendre la soumission « adaptable au changement » et de construire seul l'ensemble du suivi financier en cours de mandat. Cette capacité à ajuster et à reconstruire des systèmes existants pour répondre à des contraintes évolutives (liées à des changements tels que types d'entreprises ou coûts) était une illustration de la transformation des principes d'action sur le plan administratif.

Il semblait évident que les missions générales telles que « soutenir sa supérieure hiérarchique dans un domaine d'expertise sur le plan technique, organisationnel et administratif », « mener une veille technique dans le domaine d'expertise et rechercher des solutions évolutives » et « coordonner et contrôler, par délégation, du personnel », lesquelles distinguaient la fonction d'adjoint technique 2 de celle d'adjoint technique 1, faisaient bel et bien partie intégrante des missions du poste dont le recourant était titulaire.

C'était ainsi de façon arbitraire que les critères « connaissances », sous-critère « professionnelles » et « responsabilités » sous critère « décision » avaient été cotés sous chiffre 5. La pondération des critères effectuée par le CA devait être modifiée en ce sens que lesdits critères et sous-critères devaient être cotés sous chiffre 6 (5 6 6 6 4 9 1 1 2 2) afin de refléter au plus près le cahier des charges de la fonction, ainsi que la teneur des entretiens ayant été conduits dans le cadre de l'évaluation, lesquels devaient former la base et la limite de l'évaluation d'une fonction. Dite collocation avait d'ailleurs été requise par sa hiérarchie.

Il exerçait une responsabilité hiérarchique directe sur deux collaborateurs techniques rattachés à l'unité logistique, une responsabilité fonctionnelle, par délégation de l'adjoint de direction en charge de l'unité logistique, sur les huit chefs de secteur de l'unité logistique et une responsabilité fonctionnelle sur les deux collaborateurs logisticiens mis à disposition par une entreprise de placement et rattachés à l'unité logistique, soit au total douze personnes. Comme il ressortait de son entretien avec sa hiérarchie, il exerçait également une responsabilité sur le travail d'autrui au travers de la formation qu'il dispensait aux chefs de secteur pour tous les aspects techniques. De même, il avait pour tâche de former les collaborateurs aux équipements, notamment les nouvelles machines, ou encore de former le personnel des réfectoires des associations sur les techniques et normes de

nettoyage afin d'assurer le standard d'hygiène et de salubrité. Ainsi, la cotation de ce critère sous chiffre 4 était également arbitraire et disproportionnée.

b. Le 14 novembre 2025, la ville a conclu au rejet du recours.

Le recourant était parfaitement à même de comprendre la décision querellée et les motifs pour lesquels son poste avait été rattaché à la fonction d'adjoint technique 1 ainsi que les raisons pour lesquelles la catégorie de traitement I lui avait été attribuée.

Il n'avait pas contesté son cahier des charges. Or la collocation en cause était fondée sur le cahier des charges qu'il avait signé et il ne saurait, par le truchement du présent recours, reprocher au CA de n'y avoir pas intégré certaines tâches qu'il serait amené à accomplir dans le cadre de son travail, ainsi que certaines responsabilités qu'il devrait assumer.

Le poste qu'il occupait avait fait l'objet d'une évaluation minutieuse et complète, non seulement par des analystes de fonction formés spécifiquement à cet exercice, mais également par les commissions primaire et d'évaluation composées de manière paritaire. Cette évaluation était fondée sur son cahier des charges, ainsi que sur les auditions du recourant et de sa hiérarchie. La réévaluation litigieuse n'était donc pas critiquable.

Les différents points soulevés par le recourant dans son recours avaient bien été pris en compte par l'intimée pour conclure que sa fonction exigeait « une transposition des techniques ou des règles de base enseignées pour répondre à des situations très diverses ». C'était également à juste titre qu'elle avait retenu qu'il n'était pas attendu de son poste de transformer les principes d'action mais plutôt de mobiliser des savoirs et pratiques existants en les adaptant à des situations de terrain variées mais prévisibles. La cotation du critère « responsabilité sur autrui » sous chiffre 4 était également justifiée.

c. Suite à un second échange d'écritures, les parties ont été informées, le 27 janvier 2026, que la cause était gardée à juger.

d. Les arguments des parties et le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu dès lors que ni la décision du 13 mars 2025 ni la décision sur réclamation querellée ne permettaient

de comprendre comment l'autorité avait procédé à l'application de la méthode d'évaluation de fonction.

2.1 Le droit d'être entendu ancré à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101) implique, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision. 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, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_12/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.3.1). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_486/2025 du 15 décembre 2025 consid. 5.1).

2.2 Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond. Selon la jurisprudence, une telle violation peut néanmoins être considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure et pouvant ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). La possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. La partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/51/2025 du 14 janvier 2025 consid. 3.3 et l'arrêt cité).

Une telle réparation est possible dans le cadre du recours devant la chambre administrative qui, dans la mesure où le recours a un effet dévolutif complet, peut examiner librement l'établissement des faits et l'application du droit (art. 61 al. 2 et 67 LPA ; ATA/1200/2024 du 15 octobre 2024 consid. 2.3), ce qui implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 2.5 ; ATA/401/2026 du 28 avril 2026 consid. 6.2 et les références citées).

2.3 En l'espèce, la décision sur réclamation querellée est motivée sur trois pages et répond aux arguments soulevés par le recourant dans le cadre de sa réclamation. Contrairement à ce qu'il soutient, elle comprend un paragraphe entier exposant la raison pour laquelle la fonction-type adjoint technique 2 ne correspondait pas à son poste. Il était ainsi parfaitement à même de comprendre les motifs pour lesquels son

poste a été rattaché à la fonction d'adjoint technique 1 et non 2 et, pour reprendre la jurisprudence précitée, à recourir en toute connaissance de cause.

Un éventuel défaut de motivation serait en tout état réparé. L'autorité intimée a, en effet, complété sa motivation devant la chambre de céans, dont le libre pouvoir d'examen en fait et en droit implique, sur le principe, la possibilité de réparer une motivation qui serait insuffisante. Le recourant a pu faire valoir ses arguments et se déterminer sur ceux de l'autorité intimée dans le cadre de sa réplique.

Le grief est écarté.

3. Le recourant conteste la réévaluation de sa fonction, estimant que l'autorité intimée n'a pas tenu compte de la fonction qu'il estime occuper concrètement en vertu de ses missions et responsabilités. Il lui reproche à cet égard d'avoir établi inexactement les faits et d'avoir versé dans l'arbitraire.

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

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

3.3 Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATA/638/2024 précité consid. 3.5 et les références citées).

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité précédente que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; ATA/1296/2015 du 8 décembre 2015).

3.4 Selon l'art. 8 du statut du personnel de la ville du 31 décembre 2010 (SPVG - LC 21 151), les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (al. 1). Le CA règle la procédure de description, d'évaluation et de classification des fonctions. Il définit en particulier (al. 2) : les critères d'évaluation (let. a) ; la composition de la commission consultative d'évaluation des fonctions comportant des représentants du personnel, chargée de faire des propositions au CA concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions (let. b) ; les modalités de saisine de la commission (let. c) ; les modalités de réexamen d'une évaluation de fonction en cas de désaccord entre la commission d'évaluation et le CA (let. d). Lorsqu'une fonction est réévaluée, elle peut, suivant les constatations faites, être maintenue dans la même classe de fonction ou être placée dans une classe de fonction supérieure ou inférieure (al. 3). Le CA adopte le catalogue comportant la description et la classification des fonctions. Il peut déléguer à l'un de ses membres ou à la DRH la compétence de modifier ce catalogue sur des points mineurs ou de le tenir à jour après que les éventuelles modifications ont été validées par la commission d'évaluation (al. 4).

Conformément à l'art. 17 al. 1 du règlement d'application du statut du 31 décembre 2010 (REGAP - LC 21 152.0), la classification des fonctions découle de leur description et de leur évaluation, par une commission d'évaluation des fonctions, sur la base d'une méthode quantitative approuvée par le CA. La méthode s'appuie sur des fonctions-types, tout en prenant en considération les spécificités de la fonction analysée (art. 17 al. 4 REGAP). Les aptitudes personnelles du ou de la titulaire de la fonction analysée n'influencent en rien le processus (art. 17 al. 3 REGAP).

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

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).

3.5 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).

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.

3.6 Selon l'art. 27 REGAP, le CA statue sur les propositions de classification émanant de la commission d'évaluation (al. 1). La DRH communique le résultat de la procédure au chef de service, au directeur du département et au titulaire du poste ayant fait l'objet de la procédure de classification ainsi que, si la procédure porte sur une fonction-type, à tous les membres du personnel occupant la fonction-type concernée, une fois la proposition de classification adoptée par le CA (al. 2). Le titulaire, de même que ses responsables hiérarchiques, peuvent demander à la DRH une explication sur la classification adoptée par le CA (al. 3).

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/824/2012 du 11 novembre 2012). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; 125 II 385 consid. 5b ; ATA/664/2010 du 28 septembre 2010). Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité. Il doit ainsi en principe

uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021).

3.7 Les caractéristiques de chaque poste sont déterminées par le cahier des charges que reçoit chaque membre du personnel, qui décrit les tâches à effectuer ainsi que les responsabilités et les exigences liées au poste (art. 9 SPVG). Celui-ci est rédigé par le service ou département concerné et signé par la hiérarchie et le titulaire du poste. Établi sur la base de la description de la fonction, le cahier des charges décrit, dans les grandes lignes, les tâches à effectuer, les responsabilités et les exigences liées au poste (art. 30 al. 1 REGAP). Sont notamment définies de manière plus précise les tâches à accomplir et la nature des contacts (art. 30 al. 1 phr. 3 let. a et c REGAP).

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

3.8 Selon la jurisprudence de la chambre administrative relative à l'évaluation d'une fonction, le titulaire du poste ne peut pas, dans le cadre de la procédure de collocation du poste, se plaindre que l'examen de sa fonction ne prend pas en compte des éléments qui ne ressortent pas de son cahier des charges. La classification de sa fonction ne peut être examinée qu'au regard des éléments retenus dans son cahier des charges. Si ce document n'énumère pas correctement les tâches du titulaire du poste, il revient à ce dernier de le contester (ATA/638/2024 précité consid. 3.7 ; ATA/458/2022 du 3 mai 2022 consid. 4b ; ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 7a).

4. En l'espèce, et comme on vient de le voir, le cahier des charges est le point de départ de l'analyse des critères d'évaluation d'une fonction-type en vue de sa collocation, conformément aux art. 9 SPVG et art. 30 al. 1 REGAP précités. Le recourant ne conteste pas que le cahier des charges qu'il a signé le 1^{er} mars 2019 correspond à la réalité de ses occupations effectives. Il ressort d'ailleurs des attestations qu'il a produites, établies par C_____ et B_____, respectivement les 27 et 28 mars 2025, que l'ensemble des missions qu'il assume correspondent aux responsabilités et aux tâches définies dans ledit cahier des charges.

4.1 Le recourant reproche en revanche à l'intimée sa « cotation obscure et arbitraire des critères connaissances (professionnelles), responsabilités (décision) et responsabilités (sur autrui) », laquelle ne reflète en rien les missions du poste constatées dans son cahier des charges et qu'il exerce dans la continuité de l'activité qu'il a menée pendant sept ans en classe J.

Comme l'intimée l'a exposé, l'évaluation de fonction porte exclusivement sur le poste, sans prendre en compte le titulaire qui l'occupe. Les éléments relatifs à l'évaluation individuelle des performances du titulaire (par exemple les évaluations périodiques), de même que les formations suivies par celui-ci ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de la fonction. Dès lors, c'est notamment à tort que le recourant prétend que l'activité de « chargé de mission temporaire » qu'il a menée pendant sept ans devrait être prise en compte dans l'évaluation de sa fonction actuelle.

4.2 Le recourant s'en prend à l'analyse effectuée par l'intimée relative à trois critères spécifiques, à savoir celui des « connaissances professionnelles », de la « responsabilité de décisions » et celui de la « responsabilité sur autrui ». Plus particulièrement, les deux premiers critères auraient dû être cotés sous chiffre 6, au lieu de 5, et le dernier critère aurait dû être coté sous chiffre 5 au lieu de 4, afin de refléter au plus près son cahier des charges, ainsi que la teneur des entretiens ayant été conduits dans le cadre de l'évaluation. Dite collocation avait d'ailleurs été requise par sa hiérarchie.

4.3 S'agissant des critères « connaissances professionnelles » et « responsabilité de décisions », le recourant fait valoir notamment qu'il ressort de son cahier des charges que les tâches du poste ne consistent pas uniquement à appliquer les directives de l'adjoint de direction de l'unité logistique, mais bien plutôt à développer, suivre et mettre en exploitation de nouvelles techniques de nettoyage, de sorte à être le garant de l'évolution du service aux techniques modernes (ch. 3.3). Cela implique en particulier de se tenir informé et de demeurer curieux relativement aux évolutions techniques afin d'être une force de proposition dans son domaine (ch. 3.3.1), de sorte qu'il s'agit bien de mener une veille technique dans le domaine d'expertise et de rechercher des solutions évolutives. Partant, les missions générales « soutenir sa supérieure hiérarchique dans un domaine d'expertise sur le plan technique, organisationnel et administratif », « mener une veille technique dans le domaine d'expertise, rechercher des solutions évolutives » et « coordonner et contrôler, par délégation, du personnel », lesquelles distinguent la fonction d'adjoint technique 2 de celle d'adjoint technique 1, font bel et bien partie intégrante des missions du poste dont il est titulaire.

L'intimée aurait par ailleurs dû prendre en compte qu'il avait mis en place le minutage des postes de travail de 130 collaborateurs, une telle entreprise ayant un impact transversal important tant sur la santé desdits collaborateurs que sur le budget de la ville. Sa capacité d'adaptation dans l'exercice de ses tâches le distinguait d'un simple exécutant, et il ne se contente pas d'appliquer des procédures existantes.

4.3.1 Il convient de préciser que le niveau 5 des « connaissances professionnelles » requis pour le poste prévoit que « la fonction exige une transposition des techniques ou règles de base enseignées à des situations très diverses ». La cotation de 6 points indique pour sa part que « la fonction exige une transposition des techniques ou des

règles de base enseignées à des situations très particulières allant jusqu'à la transformation des principes d'action dans un domaine spécifique limité (scientifique, administratif) ».

Selon le cahier des tâches tel que rappelé par le recourant, on attend de lui qu'il soit le garant de l'évolution du service aux techniques modernes de nettoyage, mais pas qu'il transforme les principes d'action. Il ressort de la décision querellée qu'il a été retenu par l'intimée que le recourant intervenait à plusieurs niveaux, soit pour la supervision de la prestation, pour le soutien technique à la hiérarchie, et pour le recensement des besoins des appels d'offres.

L'intimée a exposé que concernant en particulier l'adaptation d'un logiciel complexe pour l'utilisation par le grand public, contrairement à ce que laissait entendre le recourant, ce dernier faisait partie d'un groupe de travail avec un chef de projet de la Direction des systèmes d'information et de communication et son travail, dans ce contexte, était ainsi d'exprimer les besoins métiers. Dès lors, son rôle était d'expliquer au chef de projet les besoins concrets des utilisateurs, et non de procéder à une « transformation » des principes. Le poste concerné par la présente procédure ne confère pas au recourant un rôle d'expert chargé de faire évoluer ou de redéfinir les principes techniques, méthodologiques ou réglementaires applicables à son domaine.

Il ressort de ce qui précède qu'en retenant qu'il n'était pas attendu du poste du recourant de transformer les principes d'action, mais plutôt de mobiliser des savoirs et pratiques existants, en les adaptant à des situations de terrain variées, mais prévisibles, le grief d'arbitraire, qui correspond ici à celui d'abus du pouvoir d'appréciation, tombe à faux et sera par conséquent écarté.

4.3.2 Selon la méthode d'évaluation des fonctions, le critère « responsabilité de décisions » sert à apprécier la nature et l'importance des décisions, le degré d'initiative exigé, et la difficulté du choix des solutions. Pour cette appréciation, on distingue les travaux d'exécution, d'adaptation et d'élaboration.

S'agissant des travaux d'adaptation, la cotation de 5 points consiste dans le choix de solutions après observation, détermination et interprétation des faits, celle de 6 points consiste dans le choix et ajustement de solutions, après détermination et interprétation des faits. Les travaux d'élaboration consistent dans la recherche de solutions, dans l'accomplissement de programmes et moyens ou dans la définition d'objectifs, de principes directeurs en vue de l'accomplissement d'une mission dans le cadre de laquelle le titulaire a toute latitude quant à la marche à suivre. Ces travaux diffèrent en tant que, s'agissant de la cotation à 5 points, il se font uniquement de façon contributive, et ces décisions ont uniquement une incidence limitée, alors que s'agissant de la cotation à 6 points, ils se font de façon partagée pour les décisions qui ont une incidence limitée, et de façon contributive pour les décisions qui ont une incidence générale.

Il ressort de la décision querellée que l'intimée a retenu que le traitement des incidents du poste du recourant implique d'observer, d'identifier ou de déterminer la cause et l'ampleur du problème rencontré (par exemple dégâts, vandalisme, inondations), d'interpréter les conséquences du problème rencontré (urgence, sécurité, image pour le service), et de choisir les mesures à mettre en œuvre parmi les réponses techniques connues (comme appel aux prestataires, activation d'un protocole remplacement du produit, réorganisation logistique).

Selon son cahier des charges, il doit soutenir l'adjointe de direction dans l'accomplissement de sa mission sur les plans techniques, organisationnels et la gestion de projets et dans ce contexte, il est en charge de la résolution de tous les problèmes liés aux aspects techniques et d'exploitation.

Le recourant invoque « l'incidence des décisions sur l'administration ou la collectivité publique ». Il sied de relever que cette notion ne s'apprécie que lorsque les responsabilités de décisions correspondent à des activités d'élaboration, ce qui – comme il l'admet – n'est pas le cas du recourant. L'intimée a relevé que son poste ne confère pas la compétence de concevoir ou de redéfinir des cadres normatifs ou réglementaires, mais implique leur application et leur adaptation à des situations opérationnelles concrètes. Ainsi, dans l'évaluation du recourant, un niveau de 5 a été attribué au critère des responsabilités de décisions afin de reconnaître l'exercice d'activités d'adaptation, les responsabilités du recourant ne relevant pas d'activités d'élaboration.

L'intimée a exposé que les activités décisionnelles du poste du recourant consistent notamment à observer les situations de terrain, analyser des faits, identifier les besoins et choisir, parmi des situations connues et/ou autorisées, celles qui sont les plus appropriées au contexte, avant d'en superviser la mise en œuvre. Cette logique prévaut également dans des situations complexes ou urgentes, telles que la gestion d'incidents techniques, la coordination en période de crise sanitaire ou l'articulation de plannings avec d'autres services, sans pour autant conduire à l'élaboration de nouvelles politiques, doctrines ou normes. Les décisions prises demeurent par ailleurs encadrées, réversibles et le plus souvent, soumises à la validation hiérarchique. Elles n'ont ni portée stratégique, ni effet structurant durable sur l'organisation de l'administration et n'entraînent pas de modification des objectifs du service, des moyens alloués ou des règles applicables au-delà du périmètre opérationnel du poste.

Contrairement à ce que prétend le recourant, cette évaluation démontre que le titulaire ne se limite pas à un rôle d'exécutant, mais exerce une capacité décisionnelle effective dans son champ de compétences, élément qui a été dûment et intégralement pris en compte dans l'analyse de sa fonction. Il ressort de ce qui précède que la pondération de ce critère n'apparaît pas avoir été opérée de manière arbitraire.

4.4 Les parties divergent enfin sur la cotation du critère « responsabilité sur autrui ».

Le recourant reproche à l'évaluation finale du poste de ne pas avoir pris en compte le fait qu'il exerce une responsabilité hiérarchique directe sur deux collaborateurs techniques rattachés à l'unité logistique, et une responsabilité fonctionnelle, sur délégation, de coordonner et contrôler les activités des huit chefs de secteur pour tous les aspects techniques et organisationnels. Elle n'avait pas non plus pris en compte le fait qu'il formait les collaborateurs aux équipements, notamment les nouvelles machines, ou encore le personnel des réfectoires des associations sur les techniques et normes de nettoyage afin d'assurer le standard d'hygiène et de salubrité. Non seulement l'aspect formation devrait être coté de 5 points compte tenu des tâches de prévision et de suivi qui lui incombent, mais à la responsabilité fonctionnelle sur le contrôle d'une section (4 points) devait s'ajouter la responsabilité hiérarchique sur un groupe de personnes, le tout valant à tout le moins une cotation de 5 points.

4.4.1 Ce critère sert à apprécier la nature et l'importance de l'action exercée sur le travail de personnes subordonnées hiérarchiquement ou fonctionnellement. Cette action se traduit soit par l'organisation du travail (préparation et distribution des tâches), soit par le contrôle des résultats, soit par la formation de personnes.

Il ressort de la méthode d'évaluation des fonctions que la pondération de ce critère ne se fait pas en fonction du nombre de personnes sous la direction du titulaire, mais du degré de personnes sous sa responsabilité. En effet, la responsabilité fonctionnelle sur le contrôle d'une section est mieux pondérée (4 points) que la responsabilité hiérarchique sur un groupe de personnes (1 point). Le nombre de collaborateurs sous la responsabilité du recourant n'a ainsi pas d'incidence, le degré des collaborateurs sous sa responsabilité étant déterminant. En l'espèce, il ressort de la décision du CA du 13 mars 2025 que le recourant a une responsabilité fonctionnelle de 1^{er} degré, n'ayant qu'un niveau d'encadrement sous sa responsabilité, ce qui équivaut à 4 points. Partant, le grief est mal fondé sur ce point.

En ce qui concerne la formation, il ressort du cahier des charges du recourant que ce dernier « forme les cheffes et chefs de secteur pour tous les aspects techniques » et « forme le personnel des réfectoires des associations des restaurants scolaires au nettoyage moderne et écologique ». On ne voit pas en quoi le fait de considérer que ce dernier fournit « un enseignement des techniques et procédés aux utilisateurs », correspondant au chiffre 4 de la méthode d'évaluation, est arbitraire. B_____ a d'ailleurs indiqué lors de son audition que le recourant formait les chefs de secteur pour tous les aspects techniques. L'intimée a rajouté que dans le cas du recourant, l'accompagnement des chefs de secteur dans l'utilisation de nouveaux équipements, notamment de nouvelles machines, demeure une activité ponctuelle déjà couverte par la responsabilité sur autrui de ces derniers. Ainsi, le grief invoqué, non justifié, sera également écarté.

Il ressort des éléments qui précèdent que la décision litigieuse repose sur une appréciation complète, objective et fondée. La ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni fait preuve d'arbitraire en rattachant le poste de A_____ à la

fonction-type d'adjoint technique 1 du catalogue, classé en I de l'échelle de traitement.

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

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'200.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée, la ville disposant 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 22 septembre 2025 par A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 20 août 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'200.- à la charge de A_____ ;

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

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

- par la voie du recours en matière de droit public, 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.- ;

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

Ségeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

K. CALLEGARO

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

