



POUVOIR JUDICIAIRE

A/3668/2023-FPUBL

ATA/638/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 28 mai 2024**

dans la cause

A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_,  
I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_,  
Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ **recourants**  
représentés par Me Alexandre BÖHLER, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

**intimée**

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ (ci-après : les employés) occupent la fonction de gardien ou gardienne de bains polyvalent ou polyvalente au sein du service des sports (ci-après : le SPO) relevant du département de la sécurité et des sports (ci-après : le DSSP) de la Ville de Genève (ci-après : la ville).

**b.** Ces employés ont individuellement signé, à des dates différentes entre 2016 et 2019 au gré de leur engagement, un cahier des charges selon lequel les missions générales du gardien de bains consistaient à surveiller et assurer la sécurité dans les bassins et les vestiaires, à assurer un accueil de qualité, à effectuer des travaux de nettoyage et d'entretien et, enfin, en la vente de produits divers et autres activités. Chacune de ces missions générales était ensuite concrétisée par une énumération d'un ensemble d'activités principales et de responsabilités.

**c.** Le 1<sup>er</sup> mars 2016 est entrée en vigueur une directive du SPO relative à la formation continue et à l'obligation de réussite des tests imposés. Cette directive énonçait les critères et les modalités d'évaluation du test de sauvetage, soit en particulier le Brevet de sauvetage « Pro Pool », ainsi que les conséquences en cas d'échec.

Le même jour, est également entrée en vigueur une autre directive du SPO décrivant spécifiquement les tests imposés.

Les intéressés ont individuellement signé ces deux directives à des dates différentes entre 2016 et 2019 au gré de leur engagement ou de leur modification.

**d.** Le 3 avril 2019, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le CA) a adopté la directive générale relative au processus de collocation des postes de l'administration municipale à la suite de l'adoption du catalogue des fonctions (ci-après : la directive générale). 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 nécessaire pour procéder à la classification de la fonction examinée dans l'échelle des traitements.

Cette directive générale est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

**e.** Le 29 juillet 2019, le CA a adopté une description de la nouvelle fonction-type de gardien ou gardienne de bains à la suite d'un processus d'évaluation entamé en 2015. Elle contenait une liste d'activités principales regroupées sous les rubriques

suivantes : veiller, par une surveillance active, à la sécurité des baigneurs et baigneuses au sein de l'établissement de bains sous sa responsabilité (sauvetage et premiers secours) ; effectuer des travaux de nettoyage et d'entretien courants ; procéder à la vente des produits liés à la piscine.

La description prévoyait en outre des compétences requises pour la fonction, à l'instar de la détention du brevet de sauvetage « Pro Pool » ou « IGBA Pro » et du brevet intitulé *Basic Life Support et Défibrillation Automatique Externe* (ci-après : BLS-AED). Aucune expérience ni connaissance spécifique n'étaient demandées.

Le même jour, était également adopté une description de la fonction-type de gardien ou gardienne d'installations sportives qui imposait en particulier comme exigences pour la fonction un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) dans un domaine technique ainsi qu'un permis cariste et chariot élévateur.

**f.** Le 1<sup>er</sup> septembre 2019, est entré en vigueur le catalogue comportant la description et la classification de toutes les nouvelles fonctions-types de l'administration municipale (ci-après : le catalogue), élaboré sur la base d'une méthode d'évaluation détaillée.

Selon le catalogue, la fonction-type n° 05 000410 « Gardien ou Gardienne de bains » avait été évaluée pour un total de 178 points, entraînant sa collocation en classe D sur l'échelle des traitements qui se situait entre 169 et 183 points.

La fonction 05 000510 « Gardien ou Gardienne d'installations sportives » s'est vu attribuer un total de 196 points, entraînant son rattachement à la classe E.

**g.** Le 28 novembre 2019, les employés ont formé une demande de réévaluation de la fonction-type de gardien de bains auprès de la direction des ressources humaines de la ville (ci-après : DRH) au motif que leur travail et leur cahier des charges avaient évolué. Ils mentionnaient les exigences en matière de formation continue et de l'obligation de réussite des tests imposés, la manipulation quotidienne des produits chimiques toxiques, la prise de décisions susceptibles de nuire à l'image de la ville, le montage/démontage d'installations pour les événements organisés, les risques de préjudice pouvant avoir de lourdes conséquences et les exigences physiques importantes en terme de port de charges lourdes et de positions à adopter dans l'accomplissement de leurs tâches.

Y étaient annexés notamment quelques exemplaires de cahier des charges signés par les employés, des « fiches de sécurité simplifiées » relatives aux produits de nettoyage, un exemplaire de chacune des deux directives de service relatives à la formation continue et à l'obligation de réussite des tests imposés, le « dossier sécurité » de la piscine des Vernets et une retranscription de deux dispositions du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0).

**h.** À une date indéterminée, la cheffe du SPO a émis un préavis favorable à la demande de réévaluation.

**i.** Par courrier du 16 janvier 2020 accusant réception de la demande de réévaluation, la DRH a indiqué que le dossier était complet et qu'elle prendrait individuellement contact avec chaque employé pour la suite de son traitement.

**j.** Le 13 décembre 2022, les analystes de fonction de la DRH ont entendu les employés lors d'un entretien collectif portant sur les exigences requises ainsi que les activités principales d'un gardien de bains. Selon le compte rendu auquel ces derniers ont apporté des compléments écrits, les employés ont notamment mis en exergue les points suivants : la fonction exigeait un CFC technique ainsi qu'un brevet « Pro Pool » et BLS AED avant l'engagement ; une remise à niveau avec test tous les deux ans était requise ; une expérience comme gardien de bains d'au moins deux saisons était nécessaire ; la complexité du poste se situait au niveau des interventions sur les personnes dans la piscine (blessures, insolation ou noyade) ; la difficulté dans le choix des solutions au niveau de la prise de décision concernait les situations urgentes et le choix du service de secours (le 144 ou le cardiomobile).

Ils considéraient que la description de leur fonction-type n'était pas complète. N'y figuraient pas les activités de montage et de démontage des installations lors des manifestations ; les exigences physiques pour le poste, notamment l'obligation de réussir les tests afin de conserver son emploi ; la manipulation de produits toxiques ; la manipulation de nacelles et de chariots élévateurs. Ces exigences devaient être plus valorisées dans le cadre de l'évaluation. En comparaison avec la fonction de gardien d'installations sportives colloquée en classe E, ils estimaient être soumis, à la différence de ces derniers, à des exigences physiques qui conditionnaient leur maintien en emploi, des normes d'hygiène imposées ainsi que des responsabilités supplémentaires.

Ils sollicitaient la collocation de leur fonction en classe F.

**k.** Le 24 janvier 2023, la cheffe du SPO a été entendue. Selon le compte rendu d'entretien final sous forme de formulaire rempli, elle avait déclaré notamment que la part de l'activité liée à la gestion du public et de la diversité avait augmenté. Les incivilités étaient devenues plus nombreuses et le public plus problématique. Les gardiens de bains devaient faire preuve en tout temps de tact et de recul avec les usagers. La gestion des relations et interactions humaines était devenue un élément primordial de leur activité afin d'éviter les conflits au sein des piscines de la ville. Malgré l'augmentation de la fréquentation des piscines, ce but avait été rempli dans la mesure où peu de problèmes avaient été signalés. Le poste correspondait globalement à la fonction-type, un ajustement pouvant être fait pour prendre en compte le montage et le démontage d'installations, ainsi qu'une révision du critère de contact avec le public.

**l.** Le 16 mars 2023 s'est déroulée une séance de la commission primaire d'évaluation des fonctions de l'administration municipale de la ville (ci-après : la commission primaire) consacrée à l'instruction de la demande de réévaluation. D'après la note rédigée à cette occasion, les analystes de fonction avaient rappelé le contexte dans lequel les employés œuvraient avant d'exposer leur analyse de la demande de

réévaluation, laquelle avait été suivie des auditions des représentations des employés et de la hiérarchie. À l'issue des travaux, la commission primaire a accepté à l'unanimité les modifications de la description de fonction proposées par les analystes de fonction et de valider la fiche de caractéristiques totalisant 180 points. Le critère « contact » dont la notation était maintenue à trois était modifié comme suit : « CONTACT EXTERNE au service ou à l'administration – limité dans la hiérarchie. JUSTIFICATION et échange de points de vue ». Le critère « préjudice », évalué à dix au lieu de neuf, était reformulé de manière suivante : « CORPOREL : quelques risques – conséquences très importantes, MATÉRIEL : quelques risques – conséquences peu importantes, MORAL : quelques risques – conséquences très importantes ». La formulation du critère « charges » évalué à quatre était modifiée comme suit : « Charges comprises entre 10 et 25 kg majeure partie du temps ou charges supérieures à 25 kg mineure partie du temps ».

Elle transmettait à la commission d'évaluation des fonctions de l'administration municipale de la ville (ci-après : la commission d'évaluation) la proposition de rattachement du poste de gardien ou gardienne de bains en classe D.

**m.** Le 31 mars 2023, la commission primaire a modifié la fiche des caractéristiques spécifique de la fonction-type de gardien de bains, intégrant les ajustements précédents. Il en résultait que sa réévaluation avait conduit à un total final de 180 points, justifiant le maintien du rattachement de la fonction-type à la classe D.

**n.** Le 28 avril 2023, la commission d'évaluation s'est réunie pour instruire cette proposition de rattachement. Elle a décidé à la majorité des membres présents avec une abstention d'approuver la proposition, les projets de décisions se référant aux titulaires des postes de gardiens de bains, la fiche de caractéristiques spécifique établie ainsi que les modifications sans changement de classe proposées dans la description et dans la fiche de caractéristiques de la fonction-type.

**o.** Par décisions du 7 juin 2023, le CA a colloqué le poste occupé par les employés dans la fonction n° 05 000410 intitulée « Gardien ou Gardienne de bains » du catalogue des fonctions en classe D actuelle de l'échelle des traitements.

Le cahier des charges du 1<sup>er</sup> mars 2016 qu'ils avaient signé contenait une description de leurs activités et responsabilités au sein de l'administration municipale. La collocation retenue avait été proposée par la commission d'évaluation à la suite d'une procédure d'évaluation fondée sur leur demande, des indications apportées en audition ainsi que des déterminations de leur hiérarchie.

- B. a.** Le 7 juillet 2023, les employés ont élevé réclamation contre ces décisions de collocation auprès du CA, concluant à leur annulation et à la collocation de la fonction de gardien de bains dans la classe I de l'échelle des traitements avec effet rétroactif à la date d'adoption du catalogue.

Leur droit d'être entendus avait été violé. Les décisions entreprises n'avaient pas été suffisamment motivées. Elles ne comportaient pas en particulier des explications

relatives à l'attribution des points et au rejet des revalorisations de critères demandées.

L'évaluation ne reflétait en rien la réalité de leur métier. Le critère « connaissances » devait être revalorisé au minimum à cinq points pour prendre en compte la nécessité de possession d'un CFC et des contraintes inhérentes à la formation continue. Il seyait de porter le nombre total des points concernant le critère de responsabilité de décision à cinq points. La notation de « responsabilité sur autrui » devait être fixée à deux points. À défaut, ils devraient être soulagés de ces tâches. Quant au critère « préjudices », les « quelques risques » concernant le préjudice corporel ne pouvaient être qualifiés autrement que par « exceptionnellement importants » et évalués à cinq points. Cette qualification devait être également retenue pour le préjudice moral auquel il fallait accorder six points. Compte tenu principalement du port de charges lourdes, la notation relative aux charges devait être augmentée à quatre points. Les positions variées adoptées pendant les tâches de nettoyage complexes méritaient l'attribution de trois points. La dextérité du geste et la précision requise dans l'accomplissement des tâches devaient être évaluées à cinq points.

Le total des points réclamés s'élevait à 261 points correspondant à la classe I. En attribuant un total de 178 points à la fonction-type de gardien de bains dont les tâches étaient fortement corrélées avec celles de gardien d'installations sportives, fonction à laquelle 196 points avaient été accordées, le CA avait procédé à un traitement différent et injustifié, ce qui était contraire à l'égalité de traitement.

**b.** Le 18 juillet 2023, la DRH a accusé réception de la réclamation. Au sujet des documents demandés, les déterminations de la hiérarchie, soit plus précisément celles de la cheffe du SPO avaient été déjà transmises aux représentants des employés par courriel du 6 mars 2023. Il s'agissait du compte rendu d'audition de la hiérarchie incluant ses remarques. Le compte rendu de l'entretien collectif du 16 mars 2023 et le procès-verbal de la séance du 28 avril 2023 étaient en revanche des documents internes à l'administration ne faisant pas partie du dossier. Pour le reste, le dossier était consultable selon les modalités précisées.

En cas d'admission de la réclamation et de la revalorisation de la classe de traitement, la procédure serait étendue d'office aux personnes n'ayant pas déposé de demande de collocation mais disposant d'un cahier des charges identique ou comparable à celui des employés.

**c.** Le 4 octobre 2023, le CA a rejeté cette réclamation.

Il avait sollicité le préavis de la commission d'évaluation. Celle-ci avait constaté que les motifs invoqués dans la réclamation collective avaient bien été pris en compte lors de l'analyse de la demande de réévaluation et lors de la collocation de la fonction des employés. L'évaluation avait été motivée, de sorte qu'aucune violation du droit d'être entendu ne pouvait être constatée.

Les critiques de l'évaluation de la fonction-type de gardien de bains étaient justifiées. Chaque poste avait été évalué en application des critères et de la méthode d'analyse des fonctions prévus par la réglementation topique. Il ne pouvait donc donner suite aux demandes de revalorisation de certaines tâches ou d'ajustement des notations formulées.

Bien que les fonctions de gardien de bains et de gardien d'installations sportives comportent des activités communes, à l'instar de l'accueil du public, de la surveillance et de la sécurité dans la pratique des sports ou la fourniture des premiers soins, des différences en matière de connaissances professionnelles requises et de prise de décision justifiaient leur rattachement à des classes de traitement distinctes. Le grief de violation de l'égalité de traitement n'était donc pas fondé.

- C. a.** Par acte expédié le 6 novembre 2023, les employés ont interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après: la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant à son annulation et à la collocation de la fonction-type de gardien ou gardienne de bains en classe F de l'échelle des traitements avec effet rétroactif à la date d'adoption du catalogue.

Ils se prévalaient d'une constatation inexacte des faits, alléguant que plusieurs points de la décision attaquée n'étaient pas conformes à la réalité. Si un CFC n'était pas requis pour le poste selon le chiffre 1.1 du compte rendu hiérarchique du 24 janvier 2024, l'exigence de ce diplôme figurait au chiffre 1.2 du même document. D'après le compte rendu du 13 décembre 2022, un CFC dans un domaine technique était demandé pour occuper le poste de gardien de bains. Il s'agissait en pratique d'une exigence constante depuis de nombreuses années pour accéder au poste de gardien de bains. Une inscription publique en vue du recrutement d'un gardien ou d'une gardienne de bains dès le 1<sup>er</sup> août 2023 mentionnait expressément cette exigence. Contrairement aux indications figurant dans la décision entreprise, les caméras ne surveillaient pas les bassins mais étaient exclusivement utilisées lors des compétitions de natation et de natation synchronisée. De plus, le système d'alarme dit « SPY » était hors service depuis de nombreuses années. Ces deux éléments ne devaient pas être pris en compte dans le cadre de la procédure de collocation. Le descriptif de la fonction-type de gardien de bains ne répertoriait pas les produits devant être utilisés lors de divers nettoyages. Les fiches de sécurité simplifiées établies par la ville faisaient état de la toxicité des produits manipulés quotidiennement par les gardiens de bains. Ce fait, qui était inexactement établi, n'avait pas été retenu, à tort, dans le cadre de l'évaluation de leur fonction. L'autorité intimée avait occulté la véritable responsabilité sur autrui des employés à l'égard des saisonniers. Selon le compte rendu du 24 janvier 2023, leur cheffe hiérarchique admettait qu'ils pouvaient participer à l'intégration et à l'accompagnement de ces derniers.

Était également invoqué un abus du pouvoir d'appréciation de la part de l'autorité intimée. Les gardiens de bains avaient le choix des solutions après observation, détermination et interprétation de faits en matière de prise de décision. En dépit des

procédures mises en place, ils devaient s'adapter et prendre les mesures adéquates, chaque situation étant différente, unique et particulière. Le CA avait abusé de son pouvoir d'appréciation en attribuant trois points au lieu des cinq requis. Au vu de leurs responsabilités à l'égard des saisonniers susmentionnées, c'était à tort que le CA ne les avait pas prises en compte dans l'évaluation de la fonction-type en n'attribuant à celle-ci aucun point. Il y avait également un abus d'appréciation de la part du CA à ne pas considérer les risques de « préjudice corporel » comme étant exceptionnellement importants. Ce sous-critère devait être noté de cinq points au lieu de quatre accordés. De la même manière, six points devaient être retenus pour les risques de « préjudice moral ». En raison de la position debout dans un espace restreint exigeant occasionnellement des positions difficiles lors de l'exécution des tâches de nettoyage complexes avec emploi de produits chimiques abrasifs, une évaluation du sous-critère « charges » (*recte* : positions) à deux points au lieu des trois points réclamés n'était pas justifiée. L'abus du pouvoir d'appréciation devait être retenu pour l'attribution de trois points uniquement au critère de précision/rapidité au lieu des cinq demandés. L'abus de pouvoir d'appréciation ainsi démontré avait eu un impact sur l'évaluation et la collocation de la fonction-type des gardiens de bains : le CA était parvenu à un nombre total de 180 points au lieu des 212 points, nombre qui aurait été atteint en l'absence d'abus du pouvoir d'appréciation. Le rattachement à la classe F était plus conforme à l'aune des réajustements demandés.

Ils soulevaient, enfin, le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement. Le CA avait nié certaines spécificités propres à chaque fonction en considérant que la surveillance et la sécurité dans la pratique des sports étaient identiques dans l'activité des gardiens de bains et celle des gardiens d'installations sportives. Contrairement aux seconds, les premiers pouvaient faire face à des risques de noyades. Ils devaient assurer eux-mêmes la sécurité, le système de vidéosurveillance et d'alarme étant hors service. Selon les cahiers des charges des fonctions, les gardiens de bains avaient pour première mission d'assurer la sécurité des baigneurs et, éventuellement, effectuer les sauvetages et prodiguer des soins. Les gardiens d'installations sportives devaient s'occuper en premier de la surveillance des équipements avant celle des usagers. Contrairement aux explications du CA, les activités de maintenance intérieure effectuées par les gardiens de bains dans le cadre du nettoyage n'étaient pas moins importantes que celles des gardiens d'installations sportives. De même, la réalisation de réparations courantes assignée aux deux fonctions était équivalente. L'exigence d'un CFC s'appliquait également aux deux fonctions. Le CA avait sous-estimé sans raison l'importance de la compétence décisionnelle des gardiens de bains. Comme les gardiens d'installations sportives, ils devaient argumenter et défendre les décisions prises à l'égard du public, étant relevé que la hiérarchie avait admis que l'activité la plus complexe pour eux concernait la gestion des incivilités.

**b.** Par courriel du 21 décembre 2023, la DRH a indiqué que les quatre gardiens de bains engagés en 2023 pour une durée indéterminée ne disposaient pas de CFC dans

une profession manuelle ou technique, mais possédaient d'autres formations. L'un d'eux était, par exemple, titulaire d'un CFC d'assistant en médecine vétérinaire.

c. Le 22 décembre 2023, la ville a conclu au rejet du recours.

Elle excipait à cet égard l'absence de contestation du cahier des charges de la part des employés. La collocation en cause était fondée sur le cahier des charges signé par ces derniers. À défaut d'avoir obtenu sa modification, ils ne sauraient, par le truchement du présent recours, reprocher au CA de n'y avoir pas intégré certaines tâches qu'ils étaient amenés à accomplir dans le cadre de leur travail, ainsi que certaines responsabilités qu'ils devraient assumer. Ce motif suffisait à rejeter le recours.

La fonction de gardien de bains 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 commission primaire et d'évaluation composées de manière paritaire. Cette évaluation était fondée sur le cahier des charges des intéressés ainsi que sur les auditions menées, en particulier celles des représentants des employés et de la cheffe du SPO. La réévaluation litigieuse n'était donc pas critiquable.

La constatation inexacte des faits invoquée devait être écartée. L'exigence d'un CFC pour exercer la fonction de gardien de bains émanait du compte rendu de l'entretien des employés. Tant la cheffe du SPO que la commission d'évaluation avaient estimé qu'un tel diplôme n'était pas nécessaire. S'il était vrai que les caméras de surveillance et le système d'alarme ne fonctionnaient pas, cette situation était provisoire et il était prévu de les remplacer. Cet élément n'était pas déterminant dans l'évaluation puisque les risques de préjudice corporel étaient analysés sur la base de nombreux autres éléments. Les employés avaient à leur disposition des produits de nettoyage non pas toxiques, mais de simples produits courants. Ils pouvaient participer à l'intégration et à l'accompagnement des employés saisonniers sans toutefois leur donner des instructions ni surveiller la bonne exécution de leurs tâches.

Aucun abus de pouvoir d'appréciation n'avait été commis dans l'évaluation de la fonction-type. Intervenant dans un cadre très normé, la compétence décisionnelle des gardiens de bains était limitée à des activités d'exécution. Celles-ci consistaient en la mise en œuvre de solutions existantes prescrites par des directives ou par l'usage courant tout en laissant quelques possibilités de choix au niveau des modes opératoires. Ce sous-critère avait été noté à trois points, soit la dotation la plus élevée selon la grille d'évaluation des critères. Contrairement aux allégations des employés, ils n'assumaient aucune responsabilité à l'égard des employés saisonniers, ce qui expliquait que l'évaluation du sous-critère de responsabilité sur autrui n'avait donné lieu à aucune attribution de points. Le sous-critère de responsabilités de préjudices avait été revalorisé à deux reprises lors de l'évaluation sous l'angle des risques d'atteinte à l'intégrité physique. Compte tenu de la rareté des cas de noyade, il n'y avait pas lieu de réévaluer le critère de préjudice moral.

Les critères des efforts physiques (position et sensoriels) avaient été correctement analysés durant la procédure d'évaluation, si bien que leurs notations à deux et trois points étaient justifiées.

La violation du principe de l'égalité de traitement n'était pas pertinente. La possession d'un CFC dans un domaine technique était nécessaire aux gardiens d'installations sportives en vue de la réalisation des travaux d'entretien des extérieurs et intérieurs des installations sportives. L'exécution de quelques menus travaux d'entretien courants à laquelle étaient tenus les gardiens de bains ne requérait pas une telle formation professionnelle. La responsabilité de décision n'était pas non plus identique. La fonction de gardien d'installations sportives impliquait la (haute) responsabilité d'annuler une manifestation sportive lorsque les conditions n'étaient pas réunies. La compétence décisionnelle étant réservée à la hiérarchie, le gardien de bains intervenait en la matière de manière limitée, notamment aux cas d'urgence.

**d.** Le 9 janvier 2024, les employés ont répliqué, persistant dans leurs conclusions.

La position de la ville relevait davantage de la « fiction » administrative que de la réalité du terrain. Ils ne comprenaient pas que l'absence de demande de modification de leur cahier des charges puisse justifier le rejet du recours, la description de poste au cœur du litige étant très proche du contenu du cahier des charges.

Eu égard à la constatation des faits, il était inexact d'affirmer que les produits de nettoyage toxiques seraient uniquement manipulés par les mécaniciens de piscine. Les photographies produites par leurs soins démontraient l'importance de ces produits et les moyens de protection utilisés par les employés conformément aux instructions des mécanismes attestaient de leur dangerosité. La défaillance des systèmes de vidéosurveillance et d'alarme était loin d'être provisoire. Ceux-ci avaient été démantelés depuis plusieurs années et rien n'indiquait un changement à venir, contrairement aux affirmations de la ville. Outre la participation à l'intégration des saisonniers, les employés formaient, surveillaient et donnaient des instructions aux saisonniers, ce qui contredisait les déclarations de la ville. Celle-ci ne s'était pas déterminée sur l'inscription publique pour une entrée en fonction le 1<sup>er</sup> août 2023 spécifiant expressément qu'un CFC était requis pour le poste de gardien de bains. Elle devrait préciser la nature des formations des quatre gardiens de bains engagés en 2023 afin de confirmer si elles étaient équivalentes ou supérieures à un CFC. La hiérarchie n'était plus présente sur les lieux de travail dès 17h les jours de semaine, encore moins les week-ends, de sorte que l'allégation selon laquelle les employés ne prenaient que rarement des décisions ne correspondait pas à la réalité. La ville avait fait passer des permis d'élève et de nacelle aux employés sans que cela ne figurât dans la description de fonction de gardien de bains, ni dans leur cahier des charges.

Afin de prouver les faits précédemment allégués, les employés sollicitaient les mesures d'instructions suivantes : un transport sur place à la piscine des Vernets ou de Varembeé ; la comparution des employés A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et

T\_\_\_\_\_ ; l'audition en qualité de témoins de U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_ ; l'audition en qualité de témoins de cinq saisonniers dont les noms pourraient être communiqués par la ville ; la production par la ville des comptes rendus du Domaine Mécaniciens d'entretien Piscines depuis 2018 ; la production par la ville des dix dernières inscriptions publiques relatives au poste de gardien de bains et les dix derniers *curriculum vitae* des candidats engagés à ces postes (caviardés de toute indication personnelle) ; la production par la ville des plannings de la hiérarchie des gardiens de bains pendant l'année 2023.

e. Le 15 février 2024, les employés ont transmis copie d'une demande de modification du cahier des charges formulée le 19 juin 2020 par des gardiens de bains ainsi qu'un échange de courriels se rapportant à son suivi.

f. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## EN DROIT

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

2. Les recourants requièrent, à titre préalable, des actes d'instruction.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, les recourants sollicitent un transport sur place à la piscine des Vernets ou de Varembe ; la comparution des employés A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ ; l'audition en qualité de témoins de U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, W\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_ ; l'audition en qualité de témoins de cinq saisonniers dont les noms pourront être communiqués par la ville ; la production par la ville des comptes rendus du Domaine Mécaniciens d'entretien Piscines depuis 2018 ; la production par la ville des dix dernières inscriptions publiques relatives au poste de gardien de bains et les dix derniers *curriculum vitae* des candidats engagés à ces postes ; la production par la ville des plannings de la hiérarchie des gardiens de bains pendant l'année 2023.

Les recourants ou leurs représentants ont pu s'exprimer longuement aussi bien au cours du processus d'évaluation que devant la chambre de céans. Ils ont été entendus par les analystes de fonction et par la commission primaire. Ils ont ajouté des compléments écrits au compte rendu de leur audition. Ils ont pu développer leurs arguments dans le cadre de la réclamation et lors de la présente procédure. Leurs positions sur les faits dont la constatation est discutée sont ainsi bien connues, à l'instar de celles de l'autorité intimée. Ils n'expliquent pas en quoi les auditions requises seraient de nature à apporter des éléments autres que ceux déjà exposés dans le dossier. La demande de comparution personnelle n'est pas pertinente.

Il ne sera pas non plus donné suite à l'audition des témoins demandée. Cet acte d'instruction, auquel les parties n'ont pas de droit, vise des faits qui sont ni déterminants pour l'issue du litige ni contestés, comme il sera vu plus loin.

La chambre de céans considère que le dossier en sa possession est suffisant pour lui permet de trancher le litige en connaissance de cause. Les autres mesures d'instruction requises sont ainsi superflues.

Il ne sera par conséquent pas fait droit à la requête des recourants.

- 3.** Les recourants contestent la réévaluation de leur fonction et se plaignent d'un établissement inexact des faits, d'un abus du pouvoir d'appréciation ainsi que d'une inégalité de traitement.

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

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3b et les références citées).

**3.3** Selon l'art. 8 du statut du personnel de la Ville de Genève 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 (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).

**3.4** 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.

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).

**3.5** 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).

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/1253/2015 du 24 novembre 2015 ; ATA/562/2013 du 27 août 2013).

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 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012).

La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision viole le droit à l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1). L'inégalité de traitement est décrite par le Tribunal fédéral comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).

**3.6** 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. 9 SPVG ; 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).

**3.7** 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. Dans ces trois affaires, le titulaire du poste avait accepté le cahier des charges deux ans avant la décision sujette à recours (ATA/458/2022 du 3 mai 2022 consid. 4b ; ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 7a ; ATA/300/2021 du 9 mars 2021 consid. 3).

**3.8** En l'espèce, les recourants font valoir que l'autorité intimée a méconnu des faits et d'autres circonstances concrètes dans l'évaluation des critères de collocation de leur fonction, de sorte que ses résultats validés par la décision attaquée consacrent un abus du pouvoir d'appréciation et une inégalité de traitement.

**3.8.1** 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. Lorsque des employés estiment que leurs activités et responsabilités ont évolué par rapport aux prescriptions du cahier des charges, il leur appartient de clarifier cette divergence avec leur hiérarchie, avant d'entamer une procédure de collocation de fonction, afin que ce document corresponde au plus près à la réalité des occupations effectives (ATA/1021/2022 du 22 octobre 2022 consid. 5). Les recourants affirment que leurs activités ont évolué au point où la réalité de leur poste ne correspond plus à sa description administrative.

Il convient d'examiner si les modifications invoquées par les recourants doivent être prises en compte dans la description de la fonction-type ou dans la fiche de caractéristiques et, le cas échéant, l'incidence sur l'évaluation ou la notation des critères ou sous-critères. Dit autrement, la revalorisation d'une activité ou exigence passe par le réajustement des caractéristiques de la fonction-type respectivement des critères d'évaluation suivi ou pas de la correction de la notation.

Tant la commission primaire que la commission d'évaluation ont admis, sans que cela ressorte expressément du cahier des charges, la proposition de la cheffe du SPO d'ajouter dans la description de la fonction-type la mention des activités d'installation (montage/démontage) du matériel ainsi que la révision du critère des responsabilités de contacts. Outre la modification de la description de la fonction-type de gardien de bains, la commission d'évaluation a approuvé la révision du critère des responsabilités de contacts, sans aucune incidence sur sa notation. En revanche, les révisions du critère des responsabilités de préjudices et du sous-critère d'efforts de charges ont été suivies d'une augmentation de la notation d'un point supplémentaire. La commission n'a pas donné suite aux autres aspects de la demande des recourants concernant l'utilisation des produits « toxiques », l'absence de système de surveillance, la prise de décision, la responsabilité envers les employés saisonniers, les efforts physiques, les efforts sensoriels et l'exigence d'un CFC. Le refus de revalorisation de ces éléments est seul litigieux, si bien que l'absence de contestation du cahier des charges invoquée par l'autorité intimée est exorbitante de la présente procédure et ne sera pas examinée.

**3.8.2** Les recourants contestent le refus de l'autorité intimée de réviser le critère de responsabilités de préjudices.

Le fait que les produits utilisés lors de divers nettoyages sont toxiques devait être pris en compte dans l'appréciation de ce critère. Lors de leur entretien avec les analystes de fonction et devant la commission primaire, ils ont déclaré manipuler tous les jours des produits de nettoyage allant du savon aux désinfectants (anticalcaire ou antifongique). Ils précisaient qu'un mélange de javel et d'anticalcaire pouvait provoquer des dégagements de gaz toxiques. Il y avait la possibilité de suivre des formations, lesquelles devraient, selon eux, être obligatoires. L'autorité intimée explique sa position par le fait que les produits utilisés relèvent de la catégorie des produits de nettoyage courants et non de celle des produits chimiques.

Il ressort du dossier que le nettoyage quotidien doit être assuré selon une procédure de désinfection bien définie et dans le respect des normes de l'autorité de contrôle pour la santé des consommateurs et affaires vétérinaires (ci-après : SCAV). Cela étant, l'emploi par les gardiens de baignoires de produits chimiques toxiques réservés aux professionnels n'a pas fait l'objet de constatations circonstanciées. Dans ces conditions, dès lors que les recourants ne démontrent pas qu'ils sont obligés, en violation des normes susmentionnées, d'utiliser des produits chimiques, la chambre de céans retiendra, conformément à la retenue qui s'impose à elle dans ce cadre, que le pouvoir d'appréciation reconnu à l'autorité intimée lui permettait de ne pas valoriser l'emploi des produits de nettoyage. Le refus de prendre en compte la manipulation des produits de nettoyage dans l'évaluation du critère des responsabilités de préjudices ne prête pas le flanc à la critique.

Partant, le grief en appréciation inexacte des faits est mal fondé sur ce point.

Il résulte en outre du dossier que le fonctionnement du système de vidéosurveillance et d'alarme dans le cadre de la mission de surveillance des bassins et de sécurité des baigneurs a été pris en compte tout au long du processus d'évaluation. La cheffe du SPO faisait état lors de son audition de la « caméra avec alarme pour personne inerte au fond de la piscine » dans le cadre des activités de premier secours assignées aux gardiens de baignoires. Ce fait a été ensuite repris tant par les commissions primaire et d'évaluation lors de leurs travaux que le CA. Ce système apparaît ainsi déterminant pour assurer la sécurité des usagers, en synergie avec la surveillance physique exercée par les recourants.

Or, il est ensuite apparu que ledit système était hors service, l'autorité intimée admettant qu'il était désactivé mais annonçant qu'il devait être remis en service. La désactivation n'apparaît pas de courte durée en l'espèce. Sans le système de sécurité, les recourants doivent faire preuve d'une réactivité et d'une attention accrues. Le fait que les accidents graves soient rares et que les tournus des gardiens de baignoires soient organisés toutes les 30 minutes pour assurer la surveillance des bassins ne modifie pas cette inférence.

Dans sa réponse au recours, l'autorité intimée a fait valoir que ce fait n'était pas pertinent, de nombreux autres éléments ayant été pris en compte dans l'évaluation du critère. Ces déclarations entrent toutefois en contradiction avec la décision attaquée qui retient que les bassins sont équipés de caméras et d'un système d'alarme permettant aux gardiens de bains de réagir rapidement.

Ainsi, et indépendamment du caractère éventuellement provisoire de la situation, au sujet duquel elle n'a pas fourni d'explications précises, c'est à tort que l'intimée a pris en compte l'existence du système de surveillance et d'alarme dans l'appréciation du critère de responsabilités de préjudices.

La pondération de ce critère, étroitement lié au fonctionnement du système de sécurité, apparaît avoir été opérée au prix d'un abus du pouvoir d'appréciation.

La décision attaquée sera annulée sur ce point et le dossier renvoyé à l'autorité intimée afin qu'elle prenne en compte le non-fonctionnement du dispositif de surveillance et de sécurité respectivement sa remise en fonction effective aux fins d'une nouvelle évaluation.

**3.8.3** Les recourants reprochent à l'autorité intimée d'avoir mésestimé leur compétence décisionnelle dans l'analyse du critère des responsabilités pour décision.

Ils font valoir qu'au-delà des décisions d'exécution, soit celles prises en application des directives précises et détaillées, à l'instar des cas de sauvetage, d'exclusion d'un usager le week-end et le soir lorsque la hiérarchie n'est pas présente ou de fermeture temporaire d'un bassin lorsque survient un problème d'hygiène (sang ou excréments dans les patageoires), ils sont amenés à prendre des mesures d'adaptation. Ils ne peuvent toutefois être suivis. Ils n'étaient, ni ne démontrent, de manière circonstanciée, quelles mesures d'adaptation ils seraient susceptibles de prendre. Il a par ailleurs été retenu lors de l'examen de la demande de réévaluation qu'en matière d'autonomie dans la prise de décision, les gardiens de bains intervenaient dans un cadre professionnel normé, à savoir qu'ils devaient suivre des protocoles ou procédures mis en place. S'ils pouvaient décider seuls dans les hypothèses susmentionnées, les autres décisions relevaient de la compétence de leur hiérarchie, notamment en cas de fermeture totale ou de dégradation ou dysfonctionnement majeur, sauf en cas d'urgence. La notation attribuée correspond par ailleurs à la note maximale pour les décisions d'exécution.

Compte tenu de ces circonstances, elle ne sera pas remise en cause, de sorte que le grief en abus de pouvoir d'appréciation sera écarté sur ce point.

**3.8.4** Les recourants se prévalent de certaines responsabilités à l'égard des saisonniers pour réclamer la revalorisation du critère y relatif.

Ils prétendent être chargés d'enseigner aux saisonniers les gestes professionnels et les différentes tâches à accomplir. Ils s'assurent également de la bonne exécution de celles-ci. Or, selon le compte rendu de leur audition, ils ont affirmé participer à l'intégration des auxiliaires et des nouveaux collaborateurs. D'après la cheffe du

SPO, la formation des nouveaux collaborateurs était assurée par la hiérarchie. Ils devaient ensuite travailler en binôme avec les employés titulaires qui participaient ainsi à leur intégration et à leur accompagnement.

À l'aune du cahier des charges, de la description de la fonction et de la fiche des caractéristiques, les gardiens de bains n'assument aucune responsabilité hiérarchique à l'égard des saisonniers. La participation à l'intégration professionnelle et l'accompagnement de nouveaux collaborateurs, tâches courantes dans le milieu professionnel, se résument en général en l'accueil, la présentation, la fourniture d'une aide ou des renseignements pratiques aux nouveaux collaborateurs sans que cela ne confère de responsabilité fonctionnelle. Le fait qu'à l'instar des recourants, les saisonniers soient titulaires des brevets « Pro Pool » et BLS-AED, ne rend pas plausible l'allégation selon laquelle les premiers enseignent aux seconds les gestes professionnels.

Cela étant, le grief d'abus du pouvoir d'appréciation soulevé par les recourants en rapport avec l'analyse du critère des responsabilités sur le travail d'autrui tombe à faux et sera par conséquent écarté.

**3.8.5** Les recourants font valoir que l'évaluation de leur fonction à laquelle a procédé l'autorité intimée n'aurait pas suffisamment pris en compte la position de travail dans l'analyse du critère des efforts physiques.

Selon eux, l'exécution des tâches de nettoyage complexes exige d'adopter de nombreuses positions, à savoir s'accroupir, se pencher, frotter les bras en l'air, s'agenouiller et même faire de l'apnée pour nettoyer le sol de la piscine. Ils sont souvent en position debout dans un espace restreint exigeant occasionnellement des positions variées (penché, accroupi, etc.), ce qui correspondrait, d'après la méthode d'évaluation des fonctions, à une note de trois points. Cette analyse n'est pas partagée par l'autorité intimée. Les commissions primaire et d'évaluation ont, à la suite de la cheffe du SPO, considéré que les gardiens de bains ont dans le cadre de l'exercice de leurs activités une position debout avec déplacement ou une position assise avec contrainte de travail (dactylographie, conduite de véhicules), ce qui a conduit à retenir la note de deux points. Lors de leur audition, les recourants ont indiqué que le nettoyage en fin de journée occupait le sixième rang dans l'ordre d'importance des activités. Quand bien même cette activité impose des positions inconfortables, elle n'est ni permanente, ni prépondérante, si bien que l'appréciation de l'autorité intimée n'apparaît pas relever d'un abus de son pouvoir d'appréciation.

En conséquence, le grief invoqué, non justifié, sera également écarté sur ce point

**3.8.6** Les recourants s'en prennent à l'appréciation du critère des efforts sensoriels. Est en particulier visé le sous-critère « précision/rapidité ».

Ils affirment que leurs interventions doivent être rapides et précises lors de la survenance d'accidents ou de noyades dans la mesure où une omission ou mauvaise réalisation des gestes de sauvetage peut avoir des conséquences graves telles que les blessures irréversibles ou même la mort. Les commissions primaire et

d'évaluation ont repris l'appréciation de la cheffe du SPO formulée ainsi : « précis, avec rapidité, occasionnel ». Cette appréciation se fonde sur le fait que les incidents graves nécessitant la mise en œuvre des mesures de sauvetage sont rares tel qu'il ressort du dossier. Elle n'est donc pas critiquable, de sorte que l'autorité intimée n'a pas commis un abus de pouvoir d'appréciation en refusant d'augmenter de trois à cinq les points attribués au sous-critère.

Dans ces circonstances, le grief invoqué sera également écarté sur ce point.

**3.8.7** Les recourants estiment que l'autorité intimée a méconnu l'exigence d'un CFC dans un domaine technique dans l'analyse du critère des connaissances générales.

Cette allégation est contredite tant par la description de fonction que par la cheffe du SPO et les commissions primaire et d'évaluation. Selon ces dernières, la détention d'un CFC n'est qu'un atout, seuls les brevets « Pro Pool » et BLS-AED étant requis. Ainsi qu'il résulte des informations transmises par le SPO, trois parmi les quatre gardiens de bains engagés en 2023 n'étaient pas titulaires d'un CFC. Le fait que l'instruction publique d'août 2023 fasse mention de l'exigence d'un CFC dans une profession manuelle ou technique dans le cadre du recrutement d'un gardien de bains peut susciter à juste titre des interrogations sur la pratique du SPO. Cela étant, ce seul élément ne suffit cependant pas à établir une pratique constante propre à remettre en cause les exigences formulées dans la description de fonction. Partant, il sera retenu qu'un CFC constitue uniquement un atout et non une exigence de la fonction, si bien que l'autorité intimée était fondée à ne pas réajuster son évaluation sur ce point.

Infondé, le grief d'appréciation inexacte des faits sera donc écarté.

**3.8.8** Les parties divergent sur la comparaison de la fonction de gardien de bains avec celle de gardien d'installations sportives.

Contrairement aux allégations des recourants, la fonction de gardien d'installation sportives se distingue par la prépondérance des activités d'entretien intérieur et extérieur tandis que la première mission des gardiens de bains est d'assurer la surveillance active et la sécurité des baigneurs. Ainsi, la première requiert des compétences techniques pour assurer les réparations des sites sportifs. Comme exposé précédemment, les travaux de nettoyage ou d'entretien ne constituent pas une part primordiale dans l'activité du gardien de bains.

Eu égard à cette différence dans l'ordre d'importance des missions principales, un CFC dans un domaine technique est nécessaire pour la fonction de gardien d'installations sportives, pas pour celle de gardien de bains. Qui plus est, un tel CFC ne suffit pas, le gardien d'installations sportives devant également être titulaire d'un permis cariste et chariot élévateur tel que prévu par la description de la fonction-type du catalogue, contrairement aux déclarations des recourants. Quoi qu'en pensent les recourants, un gardien d'installations sportives peut être confronté à des risques importants dans le cadre de la surveillance et la sécurité dans la pratique des

sports, lesquels peuvent comprendre la survenance d'atteintes à l'intégrité physique, voire certes dans de rares cas la mort.

En matière de décision, le degré d'autonomie et les enjeux concernés sont nettement supérieurs chez le gardien d'installations sportives : il lui appartient, par exemple, d'annuler ou de renvoyer une rencontre sportive si les conditions de sécurité ne sont pas réunies. Dans cette situation, il doit lui-même expliquer et défendre ses décisions auprès des organisateurs et des dirigeants de clubs. Comme établi ci-dessus, les mesures provisoires et urgentes réservées au gardien de bains traduisent une limitation tant dans son pouvoir de décision que dans les enjeux en cause.

Ainsi que l'illustrent ces considérations, les fonctions de gardien de bains et d'installations sportives ne sont pas identiques. Ainsi, rien ne justifie qu'elles soient traitées de manière égale.

Non fondé, le grief d'inégalité de traitement sera par conséquent écarté.

Le recours sera partiellement admis et la cause renvoyée à l'intimée pour complément d'instruction et nouvelle évaluation du critère des responsabilités de préjudices.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge solidaire des recourants, qui succombent dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure, réduite, de CHF 500.- leur sera accordée, à la charge de la ville (art. 87 al. 2 LPA). Il ne sera alloué aucune indemnité de procédure à la ville, qui dispose de son propre service juridique (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 14 et les références citées).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 6 novembre 2023 par A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ contre la décision sur réclamation de la Ville de Genève du 4 octobre 2023 ;

**au fond :**

l'admet partiellement et annule la décision attaquée ;

renvoie la cause à la Ville de Genève pour nouvelle décision dans le sens des considérants ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge solidaire de A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_;

alloue une indemnité de procédure de CHF 500.- à A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_, solidairement entre eux, à la charge de la Ville de Genève ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal-fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Alexandre BÖHLER, avocat des recourants, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MICHEL

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

