RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3816/2021-FPUBL **ATA/458/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 mai 2022

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Yves Mabillard, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Madame A_____, née en _____, a été engagée dès le 1er décembre 2000, à 70 %, pour une période limitée, en tant que collaboratrice scientifique auprès du service de la promotion culturelle de la division art et culture de l'ancien département des affaires culturelles, devenu le département de la culture et de la transition numérique (ci-après : le département) de la Ville de Genève (ci-après : la ville). Sous contrat de travail temporaire jusqu'au 30 mai 2001, elle a été nommée fonctionnaire au poste de collaboratrice scientifique au sein de ce service, dès le 1er juin 2001, à 80 % pour un traitement annuel de CHF 61'175.05 correspondant à la 11ème catégorie de l'échelle des traitements.

Selon son cahier des charges du 1er février 2001, sa mission générale consistait à prendre toutes les mesures nécessaires à la promotion des prestations culturelles de la ville. Ce document énumérait aussi ses missions particulières, confiées par le chef du service, dont les supports promotionnels et leur évaluation, la production et la diffusion de l'information ainsi que la gestion de projets. Pour cette dernière tâche, elle devait participer à l'organisation de manifestations et de conférences de presse et assurer le suivi de dossiers spécifiques (procès-verbaux, recherches diverses).

2) Elle a été confirmée dans sa fonction en décembre 2003. Sa classe de traitement a été augmentée à la 12ème catégorie dès juillet 2004, puis à la 13ème catégorie de l'échelle des traitements dès juillet 2006. Son taux d'activité est passé à 90 % de février 2006 à décembre 2011. Elle a bénéficié d'augmentations de salaire en 2009 et en 2010. Dès le 1er janvier 2010, son traitement annuel était de CHF 99'218.- (allocation de vie chère non comprise).

3) Lors de l'entrée en vigueur du Statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (ci-après : le statut - LC 21 151), survenue le 31 décembre 2010, le poste de l'intéressée a été colloqué en catégorie J de la nouvelle échelle de traitement, conformément au tableau de correspondance des classes salariales figurant à l'art. 115 al. 8 du statut, avec un traitement annuel fixé à CHF 100'517.- (allocation de vie chère non comprise) pour un taux de 90 % et une annuité de 14.11/25.

4) En mai 2011, l'intéressée a signé son nouveau cahier des charges avec la fonction de chargée de communication, pour le poste de collaboratrice scientifique, au sein du service de la promotion culture à 90 %, en classe salariale J. Sa cheffe de service était Madame B_____. Elle n'avait pas de subordonnés.

Sa mission principale se déclinait en cinq points : produire et diffuser de l'information ; réaliser des campagnes de promotion événementielles ou institutionnelles ; gérer des mesures d'accès des publics à la culture ; assurer le

suivi de projets de signalétiques des infrastructures du département ; encadrer les « jobs d'été ». Le cahier des charges détaillait ses activités principales et ses responsabilités. Elle pouvait, dans son domaine d'activité, représenter sa cheffe de service auprès d'autres services et de partenaires extérieurs.

5) Le 27 août 2015, l'intéressée a pris note de son changement d'affectation dès le 1er octobre 2015, pour les besoins du service, en qualité de collaboratrice scientifique à 80 % à la direction du département, dans l'unité « Publics » dirigée par Madame B_____, sans réduction salariale ni passage à une classe de traitement inférieure.

6) Dans deux courriels de juin et novembre 2017, adressés également à la responsable des ressources humaines du département, Mme A_____ a informé Madame B_____ que les intitulés du poste, de la fonction et de la classe ne correspondaient plus aux nouvelles missions de son poste telles que décrites dans son nouveau cahier des charges, en cours de validation, et que ces trois éléments devaient être réévalués et modifiés. Une demande d'évaluation était déposée le 12 juillet 2017.

Cette démarche ressortait aussi d'un courriel de Madame B_____ du même jour, adressé à ladite responsable avec copie à l'intéressée, et d'un document intitulé « Argumentaire du département ». Celui-ci faisait référence au cahier des charges de 2011 et à celui mis à jour en juin 2017, après le changement d'affectation de l'intéressée en octobre 2015 et une période de « latence » depuis janvier 2016 où ses nouvelles tâches avaient commencé.

7) Mme A_____ a signé un nouveau cahier des charges en décembre 2017. Celui-ci ne précisait ni le poste ni la fonction-type ni la classe salariale. Sur ces trois rubriques figurait la mention « Réservé DRH ». Madame B_____ était sa supérieure directe et Madame C_____ était la directrice du département. L'intéressée gardait la même prérogative de représentation.

Sa mission générale se composait de trois objets : concevoir, développer et mettre en œuvre l'étude sur la connaissance des publics du département ; piloter et/ou coordonner des études spécifiques sur les publics au niveau départemental ; gérer des mesures d'accès des publics à la culture pour le département. Ses activités principales et ses responsabilités étaient détaillées dans le cahier des charges.

8) En septembre 2018, elle a signé un nouveau cahier des charges qui était globalement similaire à celui de décembre 2017, hormis le fait que sa mission générale s'était réduite à deux points, à savoir : concevoir, développer et mettre en œuvre l'axe de recherche sur la connaissance des publics du département ; piloter et/ou coordonner des études spécifiques au niveau départemental. Ces deux

missions étaient détaillées dans le cahier des charges dans des termes similaires à celui de décembre 2017.

9) Le 17 juin 2019, Mme C_____ a adressé à la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) une demande d'analyse de fonction concernant le poste occupé par Mme A_____, accompagnée de son cahier des charges de mai 2011 et de celui de septembre 2018, en soulignant son caractère prioritaire et le fait que ses nouvelles responsabilités avaient commencé en janvier 2016.

L'intéressée avait demandé en 2017, lors de la mise à jour de son cahier des charges, une analyse de fonction mais le nouveau catalogue des fonctions-types était attendu et un moratoire sur l'évaluation des postes, décidé en 2015, suspendait tous les processus de collocation.

Son cahier des charges avait considérablement changé et évolué depuis son arrivée en décembre 2000 au poste de collaboratrice scientifique, en particulier dès le rattachement à la direction du département en octobre 2015. Ses missions portaient depuis lors sur le domaine des études sur les publics et s'articulaient sur les piliers suivants : élaboration et conception de méthodologies d'enquêtes adaptées à chaque institution ou thématique ; coordination de projets et de groupes de travail transverses ; déploiement de l'axe de recherche en regard de la feuille de route du département ; mise en œuvre d'outils de reporting de collectes de données au niveau départemental ; analyses complexes de données sociologiques et rédaction de synthèses ; coaching d'équipes transverses ; encadrement de projets tiers. Ses activités et responsabilités avaient radicalement changé depuis 2000.

10) La DRH a reçu cette demande individuelle le 24 juin 2019. Vu le moratoire de 2015 et l'entrée en vigueur de 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) dès le 1er septembre 2019, la DRH a informé l'intéressée fin août 2019 que les demandes individuelles d'analyse de fonction pendantes étaient automatiquement traitées en vertu des dispositions topiques de la directive, sauf déclaration expresse de retrait par l'auteur de la demande. Elle l'invitait à se déterminer à ce sujet, à défaut de quoi sa demande serait maintenue et suivrait ce traitement. Mme A_____ en a pris note le 30 août 2019, sans retirer sa demande.

11) Outre cette directive, est entré en vigueur, le 1er septembre 2019, le catalogue des fonctions de la ville (ci-après : le catalogue) disponible à l'adresse suivante https://www.geneve.ch/sites/default/files/fileadmin/public/Departement_1/Autres_fichiers/catalogue-fonctions-2019-ville-de-geneve.pdf (consultée en avril 2022).

Le catalogue répertoriait, en septembre 2019, 190 fonctions-types par domaines métiers avec une description de la fonction et une fiche y relative contenant le nombre de points par critère. Chaque fiche comportait trois critères (connaissances, responsabilités, efforts), chacun subdivisé en sous-critères. Il y avait les connaissances générales et professionnelles. Le critère responsabilité se déclinait en quatre sous-critères : décision, sur autrui, contact, préjudice. Le nombre de points déterminait la classe de traitement.

La description de la fonction indiquait, pour chaque fonction répertoriée, l'intitulé et la classe salariale, ainsi que la mission générale, les activités principales et les compétences requises. Parmi celles-ci, étaient prises en compte la formation, l'expérience, les connaissances spécifiques, les conditions particulières d'exercice et les compétences qui distinguaient le savoir-faire et le savoir être.

12) Le 18 septembre 2019, les analystes de fonction de la DRH ont accusé réception de la demande d'analyse de fonction individuelle de Mme A_____ et informé Mme C_____ qu'elle serait traitée conformément à la directive.

13) Les analystes de fonction de la DRH ont entendu, pour la hiérarchie, Madame B_____ le 14 janvier 2021 et Mme A_____ le 21 janvier 2021. Pour chacun de ces entretiens, un compte rendu contenant les mêmes rubriques a été établi, puis soumis pour validation ou remarques éventuelles. L'intéressée et sa supérieure y ont apporté des compléments en février 2021.

14) Le 30 mars 2021, la commission primaire d'évaluation des fonctions de l'administration municipale de la ville (ci-après : la commission primaire) s'est réunie en présence de sa présidente qui était la directrice de la DRH, d'un représentant du collège des cadres de la commission du personnel et de deux représentants du collège des autres membres du personnel de cette commission, le siège du représentant du conseil administratif étant vacant. Cette séance, à laquelle assistaient également les trois analystes de fonctions de la DRH, a fait l'objet d'un procès-verbal produit sous pièce 36 par la ville.

Les analystes de fonction ont d'abord présenté le dossier et le résultat de leur analyse concluant à un rattachement du poste occupé par Mme A_____ à la fonction-type de chargée d'études en classe salariale J. La commission primaire a ensuite entendu séparément Madame B_____, supérieure directe, puis l'intéressée. À l'issue de cette séance, la commission primaire a approuvé à l'unanimité le rattachement à la fonction-type de chargée d'études en classe J de l'échelle des traitements. Elle a donc décidé de transmettre à la commission d'évaluation des fonctions de l'administration municipale de la ville (ci-après : la commission d'évaluation) cette proposition de rattachement pour ledit poste.

15) Le 21 mai 2021, la commission d'évaluation s'est réunie en présence de onze de ses membres – deux étant excusés –, à savoir le secrétaire général qui était son président, la présidente de la commission primaire, trois personnes chacune issue d'un département différent dont Mme C_____, deux représentantes du collège des cadres de la commission du personnel et de quatre représentants du collège des autres membres du personnel de cette commission. Les trois analystes de fonctions assistaient aussi à cette séance qui a fait l'objet d'un procès-verbal, produit sous pièce 37 par la ville.

La présidente de la commission primaire a présenté le dossier et proposé le rattachement du poste de Mme A_____ à la fonction-type de chargée d'études en classe J de l'échelle des traitements. Les membres ont approuvé sans commentaire. La commission d'évaluation a ensuite décidé, à l'unanimité de ses membres votants, d'approuver le rattachement proposé, le projet de décision y relatif ainsi que la fiche de caractéristiques établie.

16) Par décision du 9 juin 2021, déclarée exécutoire nonobstant réclamation, le conseil administratif de la ville a rendu une décision de collocation concernant la demande de Mme A_____, accompagnée d'une fiche de caractéristiques concernant le poste de collaboratrice scientifique qu'elle occupait. Il a décidé de colloquer son poste dans la fonction de chargée d'études du catalogue des fonctions-types, colloquée en classe J, et de la laisser au bénéfice de sa classe de traitement J, les mécanismes salariaux restant applicables.

La collocation se fondait sur le cahier des charges approuvé par l'intéressée ou, le cas échéant, établi à l'issue de la procédure de « recours spécifique » prévu à l'art. 30 al. 2 du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0). Décrivant les tâches, les responsabilités et les exigences du poste, le cahier des charges déterminait les caractéristiques du poste. Les contestations relatives au contenu du cahier des charges « n'émarge[aie]nt pas » à la procédure de collocation.

Cette procédure consistait à rattacher un poste à l'une des fonctions du catalogue et se déroulait en deux étapes. D'abord, un rapprochement entre le cahier des charges « lu à la lumière des indications de la requérante et de sa hiérarchie » et la fonction du catalogue la plus pertinente pour le domaine-métier concerné était effectué, sur la base des éléments caractéristiques énoncés par la description de la fonction du catalogue. Ensuite, la pertinence de la fonction identifiée était vérifiée sur la base des critères de la méthode d'évaluation des fonctions exposés dans la fiche de caractéristiques accompagnant le descriptif du catalogue. La classe de traitement mentionnée dans le catalogue pour chaque fonction résultait d'une fourchette de points calculés selon ces critères. Pour chaque demande de collocation, l'adéquation des points attribués à la fonction considérée était vérifiée en appliquant lesdits critères aux caractéristiques du poste.

Vu les éléments de la demande de l'intéressée, son cahier des charges de septembre 2018 décrivant ses activités, ses responsabilités et ses deux missions générales, son traitement alors situé en classe J, ses indications et celles de ses responsables hiérarchiques, la commission d'évaluation avait considéré, lors de sa séance du 21 mai 2021, que les éléments caractéristiques de son cahier des charges, « appréciés à la lumière de [ses] déclarations et des indications fournies par [sa] hiérarchie » conduisaient à rapprocher son poste de la fonction de chargée d'études colloquée en classe J. La fiche de caractéristiques spécifique, annexée, avait été établie pour procéder à cette vérification.

Cette fiche attribuait des points aux sous-critères de chacun des trois critères, qui reprenaient ceux du catalogue évoqués plus haut. La somme des points obtenus aboutissait à 275 points, la fonction de chargée d'études prévoyant une fourchette située entre 274 et 294 points, ce qui correspondait à la classe salariale J.

17) Mme A_____ s'est opposée à cette décision en soulignant le changement intervenu dans son activité depuis la réorganisation de fin 2015.

Les missions de son nouveau poste avaient trait à des connaissances et des responsabilités « bien plus complexes » que celles d'une chargée d'études. Sa nouvelle activité correspondait au descriptif de la fonction de chargée de missions, ce à quoi s'ajoutait une mission d'expertise auprès des institutions du département dans le domaine de la sociologie des publics.

Parmi les éléments caractérisant ses compétences et responsabilités, elle citait ses connaissances générales en tant que sociologue, une forte capacité d'analyse et de synthèse après son parcours universitaire, ses connaissances professionnelles découlant de son expérience au sein de l'administration et de la recherche universitaire, sa capacité à faire face à des situations complexes et particulières tant dans le domaine administratif que scientifique, l'élaboration d'un programme au niveau départemental dans le cadre d'une politique définie dans une feuille de route du département par le magistrat et le pilotage de ce programme, l'élaboration de méthodologies ad hoc et non préétablies, l'encadrement autonome de mandataires externes et le pilotage de mandats de longue durée avec des contacts non limités dans la hiérarchie, l'expertise pour les institutions du département, le coaching d'équipes et le pilotage de groupes de travail transverses.

18) Le 24 septembre 2021, la commission d'évaluation s'est réunie dans une composition similaire à celle de la séance du 21 mai 2021. Elle a validé, à la majorité avec une abstention, le projet de décision sur réclamation concernant le poste de Mme A_____.

19) Par décision sur réclamation du 6 octobre 2021, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseil administratif de la ville a confirmé sa décision du 9 juin 2021 de colloquer le poste de l'intéressée dans la fonction-type de chargée d'études du catalogue, située en classe J de l'échelle des traitements. Ses arguments ne conduisaient à modifier ni l'évaluation de son poste consigné dans la fiche de caractéristiques, ni le rattachement à ladite fonction-type.

Le catalogue des fonctions-types, rédigé de manière générique pour permettre la collocation de tous les postes de l'administration municipale, n'énumérait pas les activités détaillées de chaque poste. Celles-ci relevaient du cahier des charges et avaient été prises en compte dans l'évaluation de son poste. Chaque poste était évalué suivant les critères de la méthode d'analyse des fonctions, en tenant notamment compte des activités, des responsabilités, des prérequis, des compétences et du contexte du poste, étant précisé qu'il s'agissait d'une évaluation du poste, et non de son titulaire.

La ville avait examiné les connaissances générales et professionnelles ainsi que les responsabilités, nécessaires au poste occupé par l'intéressée. Pour les premières, un niveau de Bachelor dans le domaine de spécialisation était exigé pour les deux fonctions-types ici en cause. Même si l'intéressée détenait un Master, le niveau de formation pris en compte dans l'évaluation de son poste était en adéquation avec la fonction-type de chargée d'études : il permettait l'analyse et la synthèse de problèmes au sein d'une discipline. Au sujet des connaissances professionnelles, qui servaient à apprécier le niveau de spécificité préalable requis pour une fonction et s'ajustant au fil du temps, les deux fonctions-types visées exigeaient une transposition des techniques ou règles de base enseignées à des situations très diverses. Vu son dossier et son cahier des charges, la spécificité attendue dans son cas était la capacité à conduire des études, notamment socio-démographiques sur des typologies de publics différents, pour sa hiérarchie comme outil d'aide à la décision dans le cadre de l'évolution de la politique culturelle. Les annuités permettaient de valoriser l'amélioration de ses prestations au fil des années et les compétences développées au travers de l'expérience dans le poste. Concernant son argument relatif aux situations complexes et particulières qu'elle invoquait tant pour le domaine administratif que scientifique, il ressortait de son cahier des charges que ses connaissances professionnelles s'appliquaient généralement à des situations très diverses mais courantes, selon un processus maîtrisé et habituel, dans un environnement connu d'un même domaine de spécialisation. Contrairement à la fonction-type de chargée de missions dont les missions pouvaient varier selon les spécificités ou les politiques publiques, sa situation ne nécessitait ni une polyvalence ni une adaptabilité constante. Ainsi, les niveaux de connaissances générales et professionnelles lui permettaient de répondre aux missions de son cahier des charges, à savoir « concevoir, développer et mettre en œuvre l'axe de recherche sur la connaissance des publics du département et piloter et/ou coordonner des études spécifiques au niveau

départemental ». Ces connaissances avaient été prises en compte dans la fiche de caractéristiques transmise à l'intéressée en annexe de la décision de collocation.

Les arguments invoqués en lien avec ses responsabilités avaient été pris en compte par le biais de la méthode d'analyse des fonctions, la responsabilité étant notamment évaluée par les sous-critères de « décision », « sur autrui » et « contact ». L'argument qu'elle soulevait au sujet du premier de ces sous-critères, à savoir « l'élaboration de méthodologies ad-hoc », avait été considéré, selon la méthode d'évaluation, comme une adaptation et une application de méthodologies déjà existantes à des études ad-hoc. Comme elle l'admettait, chaque enquête nécessitait un ajustement au contexte dans le cadre d'une politique définie, les axes ou les thèmes des enquêtes qu'elle devait piloter étant fixés par la feuille de route du département. Concernant le second sous-critère précité, elle relevait en particulier l'encadrement des mandataires externes et le coaching d'équipes. Or, son rôle de coordination et de formation des équipes réalisant des enquêtes était pris en considération dans l'évaluation de son poste par une responsabilité d'organisation et de coordination fonctionnelles, avec formation aux bons gestes professionnels. Enfin, le troisième sous-critère susmentionné (« contacts ») s'évaluait sur deux axes : le champ d'application et la nature des contacts les plus représentatifs au contexte du poste. Dans le contexte du poste de l'intéressée, ses contacts étaient majoritairement limités dans la hiérarchie avec participation à la recherche de solutions, ou non limités dans la hiérarchie mais restant dans le cadre d'échanges d'informations, voire de justification et d'échanges de points de vue. Dans ces deux cas de figure, la notation restait identique.

20) Par acte déposé le 8 novembre 2021, l'intéressée a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision en concluant à son annulation et au rattachement de son poste à la fonction-type de chargée de missions située en classe K, avec tous les droits y relatifs. Elle a préalablement conclu à la production par la ville des procès-verbaux des séances de la commission d'évaluation des 21 mai et 24 septembre 2021 relatifs à sa situation.

En se fondant sur une appréciation erronée et incomplète, la ville avait abusé de son pouvoir d'appréciation. Elle n'avait pas tenu compte de son activité effective, détaillée dans son recours, qui allait au-delà des tâches décrites dans son cahier des charges de 2018. Celui-ci ne mentionnait ni la classe ni l'échelle de traitement. La ville avait aussi ignoré les remarques qu'elle avait faites au sujet du compte rendu de son audition du 21 janvier 2021.

Contrairement à l'avis de l'autorité intimée, son activité dépassait la simple conduite d'études et exigeait, à l'instar du chargé de missions, une polyvalence et une adaptabilité constante. En effet, comme le démontrait son travail sur le programme « Connaissance des publics » réalisé en 2021, elle s'était occupée de sa conception, de la définition de sa stratégie, de son plan d'actions, du planning

de sa mise en œuvre, de sa gouvernance avec des tiers internes et externes au département ainsi que de son plan financier. La définition d'un objectif ou d'un thème par la ville ne lui apportait que peu d'information et la feuille de route ne réglait ni toutes ces questions ni ne contenait des instructions à suivre. Elle était « force de proposition avec son magistrat » pour parvenir à l'objectif souhaité. Son travail ne se limitait ainsi pas, comme une chargée d'études, à apporter son expertise pour réaliser des études pour sa hiérarchie, mais correspondait davantage aux tâches attendues d'une chargée de missions, puisqu'elle pilotait le projet de manière transverse dans et hors département, depuis sa conception jusqu'à la remise du produit fini, en planifiant les éléments précités. Elle produisait à cet effet, outre le programme précité, les descriptifs de ces deux catégories. Elle ne comprenait ainsi pas la motivation de la ville.

Au surplus, son activité avait beaucoup évolué depuis son engagement. Son cahier des charges de 2011 lui avait imposé davantage d'activités et de responsabilités, mais sans adaptation salariale. En 2015, ses tâches avaient complètement changé : au lieu d'accomplir des activités en lien avec la promotion et la communication de la culture, elle devait réaliser des études de sociologie, soit un travail plus complexe, pendant une plus longue durée, exigeant une plus grande autonomie et davantage de réflexion et de responsabilité, contrairement à l'activité de promotion liée à un événement ponctuel et à une date déterminée. En mars 2021, au départ à la retraite de sa collègue qui était attachée culturelle en classe P, elle avait repris ses activités de médiation culturelle au niveau départemental. Elle avait espéré que son traitement salarial serait réévalué et avait attendu la mise en œuvre du programme de classification des postes initié en 2010.

Vu les changements intervenus dans son activité depuis octobre 2015 et reconnus par sa hiérarchie, celle-ci avait accepté en 2017 sa demande de procéder à une réévaluation de son poste, mais n'avait entrepris les démarches y relatives qu'en juin 2019 à cause d'un moratoire imposé depuis 2015 en lien avec le processus de réévaluation de la classification des postes de la ville. Ce temps de latence l'avait défavorisée, puisque son traitement salarial fondé sur la nouvelle classification des fonctions introduite en 2019 avait été fixé en classe J, et non en classe K, alors qu'elle produisait deux offres d'emploi de 2018 relatives à un poste de chargé de missions et un autre de chargé de projets, qui proposaient un salaire en classe L, soit deux classes supérieures à la sienne. Le catalogue des nouvelles fonctions-types de la ville violait le principe d'égalité de traitement. Il revoyait le salaire de la plupart des fonctions à la baisse, par rapport aux personnes engagées pendant le moratoire, notamment en 2018, en tant que chargé de missions en classe L. Alors que son cahier des charges avait été grandement modifié en 2011 et en 2017 sans adaptation de son traitement, elle n'avait pas pu solliciter la réévaluation de sa fonction depuis 2015 en raison du moratoire, alors qu'elle estimait en avoir le droit pour les motifs susévoqués. Cela avait pour effet qu'elle était moins bien traitée, du point de vue salarial, que les personnes

engagées en 2018 comme chargé de missions en classe L. La ville ne pouvait dès lors pas se fonder sur le catalogue des nouvelles fonctions pour lui refuser la réévaluation de son poste. La décision litigieuse devait ainsi être annulée.

21) La ville a conclu au rejet du recours et produit son dossier.

22) Puis, la recourante et la ville ont successivement maintenu leur position.

23) 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. 104 et 107 du statut). Dans la mesure où la décision litigieuse est susceptible d'affecter la rémunération de la recourante, celle-ci a qualité pour recourir (art. 60 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) La ville a spontanément donné suite à la demande de la recourante en produisant les procès-verbaux des séances de la commission d'évaluation des 21 mai et 24 septembre 2021, de sorte que ce point n'est plus litigieux.

3) La recourante reproche à la ville d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation en ne prenant pas correctement en compte toutes les tâches qu'elle assumait, de sorte que son poste devait être attribué à la classe salariale K, et non à la classe J.

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

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

c. Le conseil administratif établit un inventaire des postes de travail existant au sein de l'administration municipale (art. 7 al. 1 du statut). Cet inventaire contient au moins, pour chaque poste, la désignation et la classification de la fonction correspondante au sens de l'art. 8 du statut (art. 7 al. 2 du statut).

d. Les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (art. 8 al. 1 du statut), selon une procédure réglée par le conseil administratif (art. 8 al. 2 du statut). Ce dernier adopte le catalogue comportant la description et la classification des fonctions (art. 8 al. 4 phr. 1 du statut). 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 (art. 8 al. 3 du statut). L'art. 8 du statut est précisé aux art. 17 ss REGAP. La classification des fonctions découle de leur description et de leur évaluation, par une commission d'évaluation des fonctions, sur la base d'une méthode quantitative approuvée par le conseil administratif (art. 17 al. 1 REGAP), la méthode s'appuyant sur des fonctions-types, tout en prenant en considération les spécificités de la fonction analysée (art. 17 al. 4 REGAP) ainsi que la formation, les connaissances et les compétences nécessaires à l'occupation de la fonction (art. 17 al. 2 phr. 2 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).

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 (art. 20 al. 1 REGAP). La commission d'évaluation se compose de quatorze membres, sept représentant le conseil administratif et sept représentant le personnel dont deux désignés par les cadres (art. 19 al. 3 à 5 REGAP). Les analystes de la DRH participent aux séances de la commission, avec voix consultative (art. 20 al. 6 REGAP). À teneur 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).

e. Peuvent notamment demander une analyse de fonction, un membre du personnel par la voie de service, le chef de service ou le directeur du département

(art. 22 al. 1 REGAP). 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 (art. 22 al. 3 REGAP).

Les demandes d'analyse individuelle impliquent (art. 24 al. 1 REGAP) : 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). Les art. 25 et 26 REGAP règlent les délibérations au sein respectivement de la commission primaire et de la commission d'évaluation.

Le conseil administratif statue sur les propositions de classification émanant de la commission d'évaluation (art. 27 al. 1 REGAP). 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 (art. 27 al. 2 REGAP). Le titulaire et ses responsables hiérarchiques peuvent demander à la DRH une explication sur la classification adoptée par le conseil administratif (art. 27 al. 3 REGAP).

f. 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 ; ATA/622/2013 du 24 septembre 2013).

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).

g. Les collaborateurs de l'État n'ont pas de droit acquis, ni la garantie d'immuabilité de leur cahier des charges. L'État est libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées). Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou celles relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis (ATF 134 I 23 consid. 7.5 ; 129 I 161 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_158/2012 du 20 avril 2012 consid. 3.4 ; 8C_903/2010 du 21 juin 2011 consid. 7.2).

h. Chaque membre du personnel reçoit un cahier des charges (art. 9 du statut). 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 du statut ; 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).

Selon l'art. 103 al. 1 du statut, lorsqu'il n'est pas autorité de décision, un recours hiérarchique auprès du conseil administratif est ouvert contre toute décision concernant les membres du personnel. Le délai de recours est de trente

jours. L'art. 104 du statut dispose que toute décision du conseil administratif concernant les membres du personnel peut faire l'objet d'un recours à la chambre administrative conformément à l'art. 132 LOJ, dans un délai de trente jours.

i. Dans l'arrêt ATA/655/2020 du 7 juillet 2020, la chambre administrative a jugé que le fait de bénéficier d'un recours hiérarchique, prévu aux art. 103 du statut et 30 al. 2 REGAP, afin d'exprimer son point de vue, ne permettait pas de qualifier de décision le courrier du conseil administratif de la ville confirmant la teneur du cahier des charges. Ainsi, en présence d'un acte interne, le recours était irrecevable (consid. 3).

Cet arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral (arrêt 8D_9/2020 du 6 juillet 2021). Relevant que l'art. 30 al. 2 REGAP paraissait aller au-delà de l'art. 103 du statut en ouvrant un recours hiérarchique contre toute modification du cahier des charges, notre Haute Cour a considéré que le prononcé rendu sur recours hiérarchique ne pouvait faire l'objet d'un recours à la chambre de céans qu'aux conditions de l'art. 104 du statut et de l'art. 132 LOJ, soit s'il s'agissait d'une décision au sens de l'art. 4 al. 1 LPA (consid. 7.2.3). Ainsi, le fait que le conseil administratif s'était prononcé par courrier ensuite d'un recours hiérarchique contre la nouvelle version du cahier des charges n'avait pas pour effet d'ouvrir la voie du recours à la chambre administrative sans égard aux conditions de l'art. 104 du statut et de l'art. 132 LOJ (consid. 7.3).

j. De jurisprudence constante, on oppose la décision comme acte juridique – définie à l'art. 4 al. 1 LPA en procédure administrative genevoise – à l'acte interne ou d'organisation. La décision a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. L'acte interne ou d'organisation vise des situations à l'intérieur de l'administration ; il peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet, et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne. D'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches (arrêts du Tribunal fédéral 8D_9/2020 du 6 juillet 2021 consid. 5.3 ; 8D_2/2018 du 21 février 2019 consid. 6.2).

La distinction entre acte administratif interne et décision peut s'avérer particulièrement difficile en ce qui concerne les fonctionnaires. Doivent être considérées comme des décisions les mesures qui affectent les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, ou d'indemnités diverses, les sanctions disciplinaires ou encore le changement d'affectation qui va au-delà de l'exécution des tâches qui incombent au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui sont données dans l'exercice de ces tâches. En revanche, un acte qui a pour objet

l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne. Lorsque le fonctionnaire s'oppose à un acte de ce type, ce sont les mesures disciplinaires ou autres moyens de contrainte ressortissant aux règles régissant les rapports internes qui sont susceptibles de s'appliquer (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_9/2020 précité consid. 5.3 ; 8D_2/2018 précité consid. 6.2).

En ce qui concerne en particulier le cahier des charges, il ne revêt en principe pas la qualité d'une décision en tant qu'il décrit les tâches qui doivent être exécutées par les agents publics concernés et comment doivent être compris les droits et obligations fixés par la loi, les ordonnances, les décisions et ordres de service. En effet, dans la mesure où il ne comporte pas de droits ou d'obligations autres que ceux qui découlent de la réglementation topique, il ne modifie pas la situation juridique des destinataires en tant que sujets de droit (arrêts du Tribunal fédéral 8D_9/2020 précité consid. 5.4 ; 8D_2/2018 précité consid. 6.3 ; ATA/655/2020 du 7 juillet 2020 consid. 1c).

k. 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 deux affaires, le titulaire du poste avait accepté le cahier des charges deux ans avant la décision sujette à recours (ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 7a ; ATA/300/2021 du 9 mars 2021 consid. 3).

l. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à une échelle des traitements figurant en annexe du statut (art. 43 al. 1 du statut). Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) dont le montant dépend de la classe de traitement (art. 46 al. 1 du statut). Ladite échelle des traitements (ou grille salariale) indique, pour chaque classe de traitement allant de A à V, le traitement annuel pour chaque annuité située entre 0 et 25. Le montant des annuités y est mentionné : il est identique pendant les neuf premières années et est nettement réduit dès la dixième année.

Les membres du personnel sont soumis au statut dès son entrée en vigueur intervenue le 31 décembre 2010 (art. 115 al. 1 du statut). Au moment de celle-ci, les membres du personnel sont placés dans la classe de fonction de l'échelle de traitement prévue à l'art. 43 du statut, selon le tableau de correspondance intégré à l'art. 115 al. 8 du statut, ainsi qu'au niveau salarial qui leur permet de recevoir un

traitement exactement identique à celui qui aurait été le leur si l'ancienne échelle des traitements leur était toujours appliquée (art. 115 al. 8 du statut).

4) En l'espèce, la décision litigieuse porte sur la collocation du poste occupé par la recourante en classe J avec un rattachement à la fonction-type de chargée d'études, et non à celle de chargée de missions située en classe K. Une évaluation de fonction comporte par essence une grande part d'appréciation de l'autorité, en particulier lorsqu'il s'agit d'identifier la fonction-type la plus pertinente, ce qui constitue un point litigieux entre les parties. La ville rapproche le poste de la recourante à la fonction-type de chargée d'études alors que la recourante revendique le rattachement à celle de chargée de missions.

a. Avant d'examiner cette question, il convient de rappeler qu'une évaluation de fonction présuppose en amont l'établissement d'un cahier des charges reflétant l'activité effective de l'employée concernée, conformément aux art. 9 du statut et 30 al. 1 REGAP. Le cahier des charges est un document interne définissant les tâches à exécuter par l'employée, qui n'est généralement pas soumis à recours selon la jurisprudence susmentionnée. Dès lors, toute divergence relative au cahier des charges doit être clarifiée entre l'employée et sa hiérarchie, avant d'entamer la procédure de collocation de fonction, afin que ce document illustre le plus fidèlement possible l'activité exercée par l'employée dans le poste à évaluer. En effet, ce document est le point de départ de l'analyse d'évaluation de fonction.

Ainsi, les activités invoquées par la recourante qui ne figurent pas dans son dernier cahier des charges, signé en septembre 2018, comme par exemple l'élaboration d'un plan financier ou la reprise des tâches effectuées par sa collègue – partie à la retraite en mars 2021 – et ne lui incombant jusqu'alors pas, ne peuvent pas être prises en considération dans l'examen de l'évaluation de fonction de son poste. Seules les tâches décrites dans son cahier des charges de 2018 sont déterminantes pour l'issue du présent litige. Le recours doit être rejeté sur ce point.

b. L'argument retraçant l'évolution de l'activité croissante de l'intéressée depuis son engagement et soulignant l'éventuelle inadéquation entre son cahier des charges de 2011 et son salaire, doit aussi être écarté. Ces éléments ne sont pas pertinents pour l'évaluation du poste actuel pour lequel elle a signé un cahier des charges en septembre 2018. Ils sont tout au plus tardifs, voire irrecevables, étant précisé que les parties s'accordent sur le fait que le moratoire lié à la nouvelle classification salariale des fonctions de la ville date de 2015. Par ailleurs, la recourante n'a pas contesté son cahier des charges de 2018. Elle s'est limitée à se plaindre de l'absence d'indication sous les rubriques « poste », « fonction-type », « intitulé », « classe », « statut » et « cadre » qui comportaient la seule mention « Réservé DRH ». Or, d'une part, il n'est pas contesté, sous la réserve susévoquée, que ce document décrit sa mission générale, ses activités principales et ses responsabilités. D'autre part, la recourante pouvait de bonne foi comprendre ladite

mention puisqu'elle avait demandé, en juin 2017 déjà, une réévaluation de sa fonction, d'entente avec sa hiérarchie directe, suspendue en raison du moratoire décidé par la ville en 2015.

La ville s'est donc fondée à bon droit sur le cahier des charges de 2018 pour procéder à l'évaluation du poste occupé par la recourante, étant précisé que l'art. 30 al. 2 et 3 REGAP règle la question de la modification du cahier des charges.

5) Reste à examiner l'identification querellée de la fonction-type la plus pertinente pour le poste de la recourante, les parties ne contestant pas que le choix se situe entre celle de chargée d'études en classe J et celle de chargée de missions en classe K.

a. Du point de vue procédural, la recourante n'émet, à raison, aucune critique, la ville ayant dûment procédé une fois la demande d'évaluation reçue en juin 2019, hormis le délai de traitement qui ne porte toutefois pas in casu à conséquence et qui peut en partie s'expliquer par la situation pandémique depuis mars 2020. En effet, la demande de l'intéressée a d'abord été examinée par les analystes de fonction, avec l'établissement de comptes rendus des auditions de janvier 2021 de Mmes B_____ et A_____, soumis à celles-ci pour d'éventuelles remarques, tous ces documents figurant dans le dossier de la recourante. Puis, ces spécialistes ont présenté le dossier et leur analyse à la commission primaire qui a également entendu, de manière séparée, Mmes B_____ et A_____. Le dossier de cette dernière a ensuite été présenté par la directrice de la DRH, présidente de la commission primaire, à la commission d'évaluation. Le déroulement des séances devant ces deux commissions ressort des documents produits sous pièces 36 et 37 par la ville. Outre les documents précités, la décision du 9 juin 2021 et la fiche des caractéristiques du poste de l'intéressée, la ville a précisé sa position par rapport aux arguments de la recourante dans sa décision sur réclamation du 6 octobre 2021, étant rappelé que l'art. 27 al. 3 REGAP permet au titulaire du poste et aux responsables hiérarchiques d'obtenir une explication sur la classification décidée auprès de la DRH.

b. Sur le fond, la recourante invoque, à l'appui notamment des termes utilisés dans son cahier des charges tels que « piloter » des études au niveau départemental et « concevoir » le programme sur la connaissance des publics du département, exercer une activité de projet consistant à créer un contenu spécifique et pointu, à partir de peu d'indications, avec une grande autonomie et des contacts qui ne sont pas limités à sa hiérarchie, l'amenant à être « force de proposition avec son magistrat » en vue de l'objectif visé. Son rôle irait, selon elle, au-delà de la fourniture d'une expertise spécifique et poussée à sa hiérarchie telle qu'attendue d'une chargée d'études, et se rapprocherait davantage du descriptif de la fonction de chargée de missions. Elle pouvait directement contacter des personnes avec un niveau hiérarchique supérieur au sien ou

extérieures au département et avait fait des présentations à la commission « arts et culture » du conseil municipal, ce qui témoignait d'une responsabilité élevée. Les risques de son activité étaient susceptibles d'avoir des conséquences importantes, car des « chiffres et des données non vérifiés ou non fiables » pouvaient avoir un impact sur les décisions « budgétaires, RH, structurel et de contenu ».

c. La démarche en deux temps suivie par la ville pour rattacher le poste de collaboratrice scientifique de la recourante à l'une des fonctions-types du catalogue n'est pas critiquable. Elle permet d'assurer la pertinence de la fonction-type considérée comme la plus proche de son cahier des charges, en tenant successivement compte des éléments caractéristiques contenus dans la description de la fonction-type du catalogue, puis des critères de la méthode d'évaluation énoncés dans la fiche de caractéristiques, et ce après que la titulaire du poste et sa supérieure directe ont été entendues tant par les analystes de fonction que par la commission primaire. L'identification du rattachement pertinent pour ledit poste implique inévitablement une grande part d'appréciation de la ville, dont seul l'abus ou l'excès peut être sanctionné par la chambre de céans.

Indépendamment des différences dans les missions générales et activités principales des deux fonctions-types en cause, il y a lieu de constater, avec la ville, que les fiches de leurs caractéristiques indiquent une notation identique pour tous les critères pris en compte hormis trois. Ces trois différences concernent le critère des responsabilités, décliné en quatre sous-critères dont seul celui « sur autrui » attribue un nombre de point identique aux deux fonctions-types. Les sous-critères « décision » et « contact » ne diffèrent que d'un point, obtenant respectivement 6 et 5 points pour la fonction de chargée de missions et 5 et 4 points pour celle de chargée d'études. La différence la plus importante entre ces deux fonctions porte sur le sous-critère « préjudice », avec 5 points pour la fonction de chargée de missions et 2 points pour celle de chargée d'études, plus précisément sur le préjudice moral, par opposition aux préjudices corporel et matériel jugés minimes pour les deux fonctions. Pour le préjudice moral, la fonction de chargée de missions est caractérisée par de « nombreux risques » avec des conséquences « très importantes », alors que celle de chargée d'études présente « quelques risques » avec des conséquences « peu importantes ». Il n'est ainsi pas critiquable de tracer la limite entre ces deux fonctions-types, à correspondance équivalente pour les autres critères, sur ces trois sous-critères, particulièrement sur celui du préjudice moral vu la nette différence de points.

d. Selon la présentation des analystes de fonctions devant la commission primaire, les activités principales de la recourante consistent dans la conduite d'études sociologiques pour identifier les publics cibles, qui serviront d'aide à la décision afin de définir, développer et mettre en œuvre les programmes des musées, des bibliothèques et du service culturel, conformément à la feuille de route définie par le magistrat. L'intéressée met en œuvre le processus et la

méthodologie choisis pour collecter et restituer les informations nécessaires aux enquêtes statistiques identifiant notamment les types de publics, les profils sociodémographiques, les attentes des usagers ou les jours d'affluence. Elle définit le contenu des enquêtes avec les personnes en charge du public dans les institutions ou bibliothèques. En cas d'externalisation du mandat, elle prépare le cahier des charges des mandataires et met en place la partie logistique de l'enquête, une enveloppe annuelle de CHF 80'000.- permettant d'externaliser certaines enquêtes et études. Elle doit argumenter pour convaincre les musées de l'utilité de ces enquêtes, coordonner les évolutions techniques avec les prestataires externes, identifier les axes d'évolution pour actualiser la base de données, mettre en œuvre des outils de reporting sur la fréquentation, contrôler la qualité des données recueillies par les chargés d'accueil, extraire les informations nécessaires de la base de données élaborée et les restituer dans un rapport annuel. La complexité de sa tâche tient, d'une part, à la capacité de convaincre les acteurs, tant au niveau de la direction que des agents d'accueil, parfois réticents lors de ces actions, à adhérer au projet d'enquête et, d'autre part, à la rédaction d'un rapport cohérent à partir de données hétérogènes et tenant compte des diverses attentes. En matière de décision en autonomie, la recourante décide du design de l'enquête, des changements à effectuer pour l'évolution de la base de données, des informations qui figureront dans le rapport annuel et du périmètre de l'étude. Elle formule une proposition de priorisation des axes du programme « connaissance des publics » en regard de la feuille de route du magistrat, la soumet à sa responsable avant de la présenter à ce dernier pour validation finale. Elle fait appel à sa hiérarchie pour les informations à restituer qui auraient un impact politique, les communications sensibles, le choix final d'un prestataire externe pour lequel elle présente sa recommandation et la validation de ses propositions de sous-traiter des études. Selon l'intéressée, le choix de solutions ne présente pas de difficulté particulière au niveau de la prise de décision, toute éventuelle situation problématique se discutant avec sa responsable. La hiérarchie indique une complexité dans le fait de savoir dire non à un acteur sans prétériter de futurs engagements. En matière de responsabilités sur autrui, l'intéressée est parfois amenée à coordonner des civilistes ou des équipes internes, lors de conduite d'enquêtes sur le terrain. En matière de contacts, il s'agit essentiellement de transmission et d'échange d'informations, de bonnes pratiques et, pour la mise en œuvre de la feuille de route du magistrat, en interne, de contacts avec différents acteurs (musées, bibliothèques, service culturel) à tous les niveaux hiérarchiques, y compris parfois avec le magistrat, et en externe, avec les mandataires externes, l'office fédéral de la statistique, les associations culturelles et les organismes subventionnés des arts vivants.

Les auditions de la recourante et de sa supérieure directe devant la commission primaire confirment ces éléments. Ceux-ci découlent des comptes rendus des auditions de la recourante et de sa supérieure directe de janvier 2021 et des remarques y relatives de ces dernières. À la demande d'un membre de cette

commission, Madame B_____ précise qu'une séance annuelle est organisée pour valider l'évolution de la feuille de route du service, en réponse aux attentes du magistrat, et déterminer les actions et projets à mener, notamment ceux de la recourante. Celle-ci rapporte chaque mois à sa supérieure, est autonome sur ce qui touche à son expertise métier, rédigeant par exemple le rapport annuel, mais le risque reste sous le contrôle de la hiérarchie. Selon la recourante, en termes d'enjeu, le programme qu'elle pilote constitue l'un des cinq thèmes principaux de la feuille de route du département, déterminée par le magistrat, et les données récoltées aident à la prise de décision de ce dernier. En termes de contacts, le nombre d'interlocuteurs différents a augmenté, l'éventail des fonctions et de leur niveau hiérarchique aussi. Elle indique que les budgets à allouer au programme des connaissances des publics en début d'année sont déterminés en concertation avec la hiérarchie et qu'elle est chargée d'établir les éléments permettant la prise de décision du magistrat sur le développement et les différentes étapes de ce programme. Interrogée par un membre de cette commission, la recourante précise qu'une fois les grandes bases posées et validées par le magistrat, elle s'occupe du suivi de ces projets et de leur budget de manière autonome. Elle explique à la présidente de ladite commission qu'elle effectue des points de situation réguliers avec les correspondants des institutions mandantes, à différents niveaux de la hiérarchie, organisant des réunions avec ces personnes ou des séances de groupes, selon les thématiques. L'intéressée ajoute qu'elle doit aussi former les agents d'accueil des musées à l'utilisation des outils de statistiques et aux enjeux.

C'est sur la base de ces éléments que la commission primaire, la commission d'évaluation puis le conseil administratif de la ville se sont prononcés. Le grief de la recourante, selon lequel ses remarques au sujet du compte rendu de son audition de janvier 2021 ont été ignorées, doit être écarté. En effet, le point qu'elle a ajouté, sous la rubrique « Décision » de son compte rendu, concernant « l'élaboration de planifications et de budgets pour faire converger les besoins prospectifs des institutions avec les orientations stratégiques du Magistrat (bottom up et top down) » n'a certes pas été mentionné par les analystes de fonctions. Toutefois, d'une part, cela n'est pas problématique puisqu'il ne s'agit pas d'une tâche lui incombant au regard de son cahier des charges, ce qui est confirmé par l'audition de sa hiérarchie directe de janvier 2021. Celle-ci ne l'indique pas parmi les décisions étant du ressort de la recourante, mais dans celles ayant besoin d'une intervention de la hiérarchie. Il ne s'agit pas non plus d'un élément relevé dans l'argumentaire de Mme C_____ pour justifier la demande d'analyse de fonction de l'intéressée. D'autre part, cette dernière a pu clarifier ce point devant la commission primaire, à la demande d'un de ses membres, comme évoqué plus haut. En ce qui concerne la rubrique « Contacts », ses remarques ont été intégrées dans l'exposé des analystes de fonctions. Dans ces circonstances, la chambre administrative constate que tous les éléments pertinents pour procéder à la collocation du poste de l'intéressée ont été dûment pris en compte.

e. Quant à leur appréciation retenue par les deux commissions précitées et le conseil administratif de la ville, elle est fondée, outre tous les faits pertinents, sur des critères objectifs, suivant une approche clairement structurée et appropriée à la diversité des situations à appréhender. En retenant la notation de la fonction-type de chargée d'études pour le poste de collaboratrice scientifique de la recourante, la ville a usé de son pouvoir d'appréciation sans commettre d'abus ni d'excès.

En effet, bien que la fiabilité des informations soit importante pour toute décision à prendre, le préjudice moral concerne, comme cela ressort des comptes rendus relatifs aux auditions précitées de janvier 2021, le risque réputationnel de l'administration communale. Sur ce point et dans le contexte de travail, décrit plus haut, de la recourante, il n'est pas choquant de lui attribuer 2 points, et non les 5 points correspondant à la fonction de chargée de missions. Madame B_____ précise à la commission primaire que l'intéressée est autonome en ce qui concerne son expertise métier, mais que le risque reste sous le contrôle de la hiérarchie. Cet aspect est confirmé par le fait que la recourante a, certes, un rôle de proposition de priorisation des axes du programme dont elle a la charge, mais sa proposition est d'abord soumise à sa hiérarchie avant d'être présentée au magistrat pour validation. De plus, toutes les questions liées au budget, à un enjeu politique ou à des communications sensibles requièrent l'intervention de sa hiérarchie. Par ailleurs, elle rapporte chaque mois à sa hiérarchie. Les actions et les projets dont elle doit s'occuper sont fixés dans le cadre d'une séance annuelle, en réponse aux attentes du magistrat. Vu cette organisation, le risque d'atteinte à la réputation supporté par la recourante existe, mais la ville peut le qualifier de minime sans tomber dans l'arbitraire.

Ces mêmes circonstances peuvent justifier une notation de 5 points, et non de 6 points, pour le sous-critère « décision », vu l'autonomie de l'intéressée qui est certes importante dans son domaine de spécialisation mais reste, du point de vue décisionnel, limitée et encadrée par sa hiérarchie. Quant à celui des « contacts », la notation choisie par la ville n'est pas non plus choquante. L'intéressée obtient 4 points (au lieu de 5 points), ce qui permet une appréciation correcte de ses rapports avec les différents niveaux hiérarchiques au sein du département et les acteurs externes typiques de son domaine d'activités, étant précisé que ses contacts avec le magistrat s'effectuent, comme déjà évoqué, sous contrôle de sa hiérarchie. En outre, en ce qui concerne les autres critères, la recourante a obtenu le même nombre de points que ceux attribués à la fonction-type de chargée de missions et des explications détaillées – qui ne prêtent pas le flanc à la critique – lui ont été données dans la décision sur réclamation 6 octobre 2021 sur les points qu'elle contestait. Enfin, il y a lieu de relever que la classe salariale J attribuée à la recourante correspond, selon l'échelle de traitements 2021 qu'elle produit et pour un taux de 80 %, à un salaire annuel de CHF 91'672.80.- (soit 80 % de CHF 114'591.-), pour l'annuité 14, qu'elle a atteinte en 2011, le

traitement annuel maximum à 80 % étant de CHF 99'940.80 (soit 80 % de CHF 124'926.-) pour l'annuité maximale de 25 selon ladite échelle.

Par conséquent, la décision litigieuse repose sur une appréciation complète, objective et fondée. La ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en rattachant le poste occupé par la recourante à la fonction-type de chargée d'études, en classe J. Le recours est donc rejeté sur ce point.

6) La recourante se plaint aussi d'une inégalité de traitement par rapport à des engagements qui auraient été effectués en 2018 et du fait que son traitement n'a pas été adapté à l'ampleur croissante de son activité réelle. Le nouveau catalogue des fonctions, revoyant à la baisse la majorité des traitements, ne pouvait ainsi pas être appliqué à la réévaluation de son poste.

a. Une décision viole le droit à l'égalité de traitement (art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer 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. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; 125 II 385 consid. 5b ; ATA/422/2021 du 20 avril 2021 consid. 5d). L'inégalité de traitement apparaît 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 ; ATA/1146/2019 du 19 juillet 2019 consid. 5a). Il appartient à la recourante de démontrer, motivation précise à l'appui, que les conditions restrictives précitées sont réunies, étant rappelé que des critiques de nature appellatoire sont dans ce cadre inadmissibles (ATA/422/2021 du 20 avril 2021 consid. 5e et les arrêts cités ; ATA/18/2012 du 10 janvier 2012 consid. 5).

b. En l'espèce, outre les considérations déjà exposées et la suspension des évaluations de fonction en raison du moratoire décidé en 2015 par la ville, il convient de rappeler que le catalogue des fonctions et la directive sont entrés en vigueur au même moment, en septembre 2019, sans affecter le droit prévu à l'art. 22 REGAP de procéder à une réévaluation de fonction pour des motifs indépendants de l'adoption du catalogue, à la demande d'un employé, d'un chef de service, d'un directeur de département ou du secrétaire général de la ville (art. 1 de la directive et art. 22 al. 1 REGAP). Par ailleurs, le traitement de l'intéressée a été colloqué en classe J dès l'entrée en vigueur du statut le 31 décembre 2010, et ce à bon droit pour les raisons susmentionnées. Enfin, comme le relève à juste titre la ville, le grief d'une éventuelle inégalité de traitement ne peut s'examiner de manière hypothétique. Or, la recourante se limite à produire deux offres

d'emploi concernant deux fonctions différentes de la sienne, soit celle de chargée de missions et de chargée de projets, et à invoquer qu'elles sont soumises à un traitement supérieur au sien, sans autre élément concret. Dans ces circonstances, son grief apparaît manifestement mal fondé.

Par conséquent, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée.

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 8 novembre 2021 par Madame

A_____ contre la décision sur réclamation de la Ville de Genève du 6 octobre 2021 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique

aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Yves Mabillard, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et McGregor, juges.

Au nom de la chambre administrative :

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

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :