RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4168/2020-FPUBL **ATA/300/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 9 mars 2021

dans la cause

Monsieur A_____

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Monsieur A_____ a été engagé le 1er mars 2008 par la ville de Genève en qualité de collaborateur technique auprès du Musée B_____ à 50 %. Sa fonction était classée dans les catégories 7-9 de l'échelle de traitement, soit CHF 2'610.50 par mois.

2) À la suite de l'adoption du nouveau statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (ci-après : SPVG - LC 21 151), le poste de M. A_____ a été colloqué en catégorie « F » de l'échelle des traitements, annuité 3.63/25, son salaire mensuel étant de CHF 2'925.-.

3) Le taux d'activité de M. A_____ a été, à sa demande, augmenté au fil des ans. Depuis le 1er janvier 2018, il travaille à 80 %.

4) Son cahier des charges, signé en dernier lieu le 1er mars 2018, définit ses missions comme suit : assister les scientifiques du secteur, gérer le laboratoire C_____ et les stocks de matériel de conditionnement et assurer leur bon fonctionnement, contribuer à la valorisation, à l'entretien et au conditionnement des collections des sciences de la Terre du secteur et collaborer aux activités didactiques et de vulgarisation scientifique.

   Ses activités principales sont, notamment : exécuter les travaux de laboratoire pour les scientifiques du secteur, superviser les stagiaires sous la responsabilité des scientifiques, maintenir le laboratoire C_____ opérationnel, assurer l'entretien du matériel, gérer les stocks de consommables et de produits chimiques, entretenir les collections des sciences de la Terre du secteur, maintenir et enrichir les bases de données relatives aux roches, minéraux, gemmes et météorites et déterminer les minéraux et les roches au moyen de différentes techniques analytiques.

5) Le 21 mars 2019, M. A_____ a demandé l'analyse de sa fonction de collaborateur technique. Il était titulaire d'une maîtrise en géologie, avait accompli une formation spécifique auprès de l'Université de Lorraine en 2012, une formation en gestion de projet et avait participé à de nombreuses publications.

6) Les analystes de fonction de la direction des ressources humaines ont entendu, le 13 janvier 2020, son supérieur, Monsieur D_____ et, le 28 janvier 2020, M. A_____.

   Selon le supérieur, le poste de collaborateur technique requérait un bachelor en sciences de la Terre, une expérience professionnelle en gestion des collections et détermination de spécimens et cinq années d'expérience professionnelle dans un institut scientifique ou universitaire. Le poste avait évolué du fait de la

technicité du laboratoire C_____. L'employé devait accomplir des activités complexes telles la détermination de spécimens minéralogiques de nature complexe et la mise en place d'analyses et/ou de moyens de détermination autres que par la machine précitée. Il devait maîtriser seul les techniques de détermination, trouver au sein du réseau la bonne personne pour lui répondre et décider de prêter ou non un spécimen. L'intervention de la hiérarchie était requise en cas de modification au sein du laboratoire nécessitant un investissement financier et pour hiérarchiser les priorités. L'intéressé pouvait rencontrer des difficultés en raison des protocoles techniques impératifs et pour mettre en place des actions innovatrices ou créatives en vue de trouver des solutions performantes. Il n'était pas chargé de former des tiers, entretenait des contacts avec les scientifiques du secteur, les stagiaires et des scientifiques externes (échange d'informations, prêts). Le risque d'atteinte à l'intégrité corporelle était jugé faible, celui à la réputation de l'administration important. Le niveau de concentration exigé était « fort », il devait travailler de manière précise, mais sans exigence de rapidité.

Selon les déclarations de M. A_____, il était titulaire d'une maîtrise en géologie et d'une formation spécifique relative au laboratoire C_____ (2,5 jours et des conférences). Il disposait d'une expérience utile au poste d'un à deux ans. Il était amené à soutenir les conservateurs pour certains travaux de recherches (conservation d'échantillons, relecture de textes, gestion des prêts), établir les plannings d'analyses, entretenir le spectromètre, assurer le suivi des stocks de produits chimiques, entretenir les galeries permanentes et les collections, enregistrer des échantillons dans la base de données et les documenter, apporter sa collaboration lors de journées ou festivals en Suisse ou à l'étranger, préparer des scénarii de visites ou les visites et répondre au public. Il devait accomplir des activités complexes telles que l'identification de spécimens, ne pas laisser de place au doute et des activités de recherche à titre personnel. Il prenait des décisions liées à la gestion des collections dans la mesure où cela n'avait pas d'impact à l'externe. L'intervention de sa hiérarchie était requise pour les commandes de matériel et les taux et ressources à accorder à certaines missions. Il pouvait rencontrer des difficultés sur le point de savoir jusqu'où les moyens pouvaient être engagés, surtout pour une analyse qui n'avait pas d'enjeux et le faire comprendre au public et pour apporter la preuve d'une détermination par des analyses complexes. Il n'était pas chargé de former des tiers, mais pouvait être appelé à transférer des informations. Il entretenait des contacts avec les scientifiques du secteur, les stagiaires et des tiers en cas de prêts d'échantillons, lors d'expositions ou de commandes auprès de fournisseurs. Il y avait quelques risques d'atteinte à son intégrité corporelle ou celle de tiers, qui pourraient être importants et des risques minimes de survenance de dommage, aux conséquences peu importantes. Le risque d'atteinte à la réputation de l'administration était minime. Il jugeait son niveau d'attention d'intensité normale. Il devait travailler de manière précise, sans exigence de rapidité.

7) M. A_____ a complété, le 3 mars 2020, le procès-verbal de son audition par les analystes en relevant qu'il avait des connaissances de la littérature scientifique et des objets de collection à classer et que, dans ses activités complexes, il procédait à des analyses effectuées avec des méthodes de laboratoire.

8) Dans leur rapport à la commission primaire, les analystes ont retenu que poste de collaborateur technique pour lequel M. A_____ avait été engagé en mars 2008 exigeait un profil de CFC de laborantin. Il devait assister le conservateur du domaine de la minéralogie et de la pétrographie, participer aux travaux de recherche dans le domaine et déterminer les minéraux et roches par différentes techniques analytiques. En 2012, il avait suivi une formation à l'école E_____ en Lorraine pour prendre en charge un nouvel appareil analytique. Grâce à son expertise sur cette machine, il avait établi de nombreux contacts professionnels. Il était également amené à participer à des publications scientifiques et à des articles de vulgarisation, activité qui allait au-delà de son cahier des charges.

Il ressortait des auditions que le requis de formation avait changé du fait de l'évolution de la technologie et que le poste nécessitait désormais, s'il était repourvu, un bachelor en sciences de la Terre. Sur la base du cahier des charges 2018 et des auditions menées, l'évaluation du poste était en catégorie « H ». Le poste s'était développé au fil du temps, notamment du fait de l'évolution des technologies et de l'achat de la machine précitée.

La collocation du poste dans la fonction-type de « collaborateur support scientifique », catégorie « H », comportait les missions d'assister le supérieur hiérarchique dans le référencement, de gérer et mettre en valeur des collections, d'effectuer des recherches documentaires scientifiques, à la demande de la hiérarchie, permettant d'enrichir et présenter les collections, notamment lors d'expositions ou de visites scientifiques ou d'élaboration de catalogues, et d'assurer un appui logistique et scientifique auprès des partenaires et chercheurs externes lors de travaux sur les collections.

Il était relevé que le fait de renseigner et d'orienter les chercheurs, d'effectuer des recherches, de rédiger des textes scientifiques ou d'organiser des conférences ou des colloques ne faisait pas partie du cahier des charges. L'intéressé exerçait ces activités en raison de sa passion pour son travail. Si elles devaient être demandées par sa hiérarchie, il conviendrait de modifier son cahier des charges.

9) Lors de son audition par la commission primaire, M. D_____ a, notamment, souligné l'engagement et les compétences de M. A_____. Celui-ci avait rapidement dépassé ce qui était attendu de lui. Il a confirmé que le cahier des charges n'avait pas été modifié depuis 2018. Le poste, vacant, de « collaborateur

scientifique » allait être remis au concours, mais pas dans l'immédiat. Les travaux de publication de M. A_____ allaient au-delà de ses tâches, étaient appréciés et rejaillissaient sur le musée, mais ne faisaient pas partie des activités d'un « collaborateur technique ».

Après audition également de M. A_____ et délibération, la commission primaire a décidé de soumettre à la commission d'évaluation la proposition de rattacher le poste à la fonction-type de « collaborateur support scientifique », colloquée en classe « H ».

10) À l'unanimité des votes, la commission d'évaluation a approuvé cette proposition le 12 juin 2020.

11) Par décision du 24 juin 2020, le Conseil administratif a suivi l'avis de la commission d'évaluation et rattaché le poste de M. A_____ à la fonction-type de « collaborateur support scientifique », et l'a colloqué en classe « H », correspondant à un nouveau salaire annuel de base, à 80 %, de CHF 78'575.20, avec effet rétroactif au 1er septembre 2019.

12) Dans sa réclamation au Conseil administratif, M. A_____ a demandé une collocation en classe « J », exposant que les tâches assumées étaient en adéquation avec les missions de la fonction-type de « collaborateur scientifique ».

Il soumettait des rapports et analysait des informations qui répondaient aux exigences de connaissances nécessitant des analyses et des synthèses de problèmes. Les connaissances exigées nécessitaient une transposition de techniques et de règles de base adaptées à des situations très variées, acquises depuis une dizaine d'années. Il ne s'agissait pas d'un simple ajustement de la formation à la réalité. Il assumait des responsabilités pour les stagiaires et les civilistes. Les risques de préjudice, les efforts de concentration exigés, la diversité de ses activités et la notion d'indépendance avaient été minimisés.

13) Lors de sa séance du 30 octobre 2020, la commission d'évaluation a observé que les connaissances professionnelles universitaires invoquées correspondaient aux requis de la fonction-type, à savoir un bachelor dans un domaine scientifique. L'évaluation du poste était basée sur le requis et non sur le diplôme du titulaire. Les activités de rédaction scientifique, de recherches et de soutien au conservateur relevaient d'une démarche personnelle, comme il l'avait d'ailleurs indiqué lors de son audition, plutôt que d'une activité attendue de lui. Par ailleurs, les compétences développées au travers de l'expérience dans le poste étaient valorisées par les annuités. Enfin, les activités ponctuelles d'encadrement de stagiaires et de civilistes ne constituaient pas un lien de subordination tel que défini dans la méthode d'analyse des fonctions. Il en allait de même pour les activités de remplacement ou d'interventions ponctuelles lors d'un événement.

Il n'y avait donc pas lieu de revenir sur l'avis déjà exprimé.

14) Par décision du 11 novembre 2020, le Conseil administratif, se fondant sur ce ré-examen, a confirmé à M. A_____ sa collocation à la fonction-type de « collaborateur support scientifique », classée en catégorie « H ».

15) Par acte expédié le 10 décembre 2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à ce que sa fonction soit rattachée à celle de « collaborateur scientifique », colloquée en classe « J ».

Sa réévaluation n'avait eu lieu que dix ans après l'obtention de sa maîtrise en géologie. Sa tâche avait pris de l'ampleur. Il s'était perfectionné. Il souhaitait mettre en exergue ses nouvelles responsabilités, dont son cahier des charges ne tenait pas compte. Son engagement était exemplaire, ses évaluations périodiques étaient excellentes, ses activités dépassant son cahier des charges. Il a repris les arguments déjà avancés, précisant que les stagiaires et civilistes dépendaient de lui. Son travail était le même que celui réalisé précédemment par le « collaborateur scientifique », qui était parti à la retraite. Ce poste n'avait pas été repourvu et un « chargé de recherche », colloqué en classe « M », avait été engagé.

16) La ville a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet du recours.

Ayant obtenu une réévaluation de deux classes, le recourant n'avait plus d'intérêt pour agir. Les arguments que celui-ci faisait valoir sa rapportaient au contenu de son cahier des charges et non à la fonction-type de « collaborateur support technique ». Le contenu du cahier des charges de cette fonction avait été examiné et évalué de manière minutieuse. L'ensemble des éléments pertinents s'y rapportant avait été analysé. Il n'y avait pas de motif de s'écarter de ladite analyse.

17) Le recourant n'a pas répliqué dans le délai imparti à cet effet.

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

EN DROIT

1) Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 104 SPVG ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt digne de protection à ce

qu'elle soit annulée ou modifiée. Tel est le cas en l'espèce, dès lors que le recourant conteste la collocation en classe « H » de son poste, estimant qu'elle devrait l'être en classe « J », qui correspond à la fonction-type de « collaborateur scientifique », ce qui entraînerait une augmentation de son traitement.

Le recours est donc recevable.

2) Est litigieuse la réévaluation de la fonction du recourant, l'intéressé reprochant à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de sa maîtrise universitaire et de ses activités scientifiques.

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, non réalisée en l'espèce (al. 2).

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/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).

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

Les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (art. 8 al. 1 SPVG). Selon l'art. 8 al. 2 SPVG, le Conseil administratif règle la procédure de description, d'évaluation et de classification des fonctions. Il définit en particulier les critères d'évaluation (let. a), la composition de la commission consultative d'évaluation des fonctions (let. b). 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 SPVG).

d. L'art. 47 SPVG concerne le traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification. Les quatre premiers alinéas de cette disposition prévoient les modalités du traitement en cas d'affectation à un nouveau poste (art. 47 al. 1 à 4). Ainsi, lorsqu'un membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction supérieure, son traitement est augmenté d'une à trois annuités selon le nombre de classes dont il bénéficie en plus (al. 1). Les al. 5 et 6 s'appliquent, à teneur de texte, lorsque la fonction exercée par un membre du personnel fait l'objet d'une nouvelle classification au sens de l'art. 8 al. 3 SPVG. Dans cette hypothèse, le traitement est fixé dans la nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification en tenant compte des annuités déjà acquises (art. 47 al. 5 1ère phrase SPVG).

e. Un membre du personnel peut demander une analyse individuelle de sa fonction au moyen d'un formulaire-type (art. 22 al. 1er du règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève du 14 octobre 2009 - REGAP - LC 21 152.0). Une telle demande implique un examen de la description de la fonction, l'audition du titulaire et de sa supérieure, une discussion au sein de la commission primaire, l'élaboration d'une proposition de classification et la présentation devant la commission d'évaluation (art. 24 al. 1er REGAP).

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

3) En l'espèce, il n'est pas contesté que la procédure relative à la classification de la fonction-type à laquelle le poste du recourant est rattaché a été respectée. En tant que celui-ci fait valoir que l'examen de sa fonction n'a pas tenu compte d'éléments qui ne ressortent pas de son cahier des charges, son grief doit être écarté. En effet, ledit examen se fonde sur le cahier des charges tel qu'il a été accepté par l'intéressé, en mars 2018, soit à peine une année avant qu'il conteste sa classification. Si, comme celui-ci le soutient, le cahier des charges n'énumérait pas correctement ses tâches, il aurait dû le contester, ce qu'il n'a toutefois pas fait. La classification de sa fonction ne peut toutefois être examinée qu'au regard des éléments retenus dans son cahier des charges.

Il ressort du dossier que le poste occupé par le recourant a fait l'objet d'une évaluation minutieuse et complète. En effet, les analystes de fonction, spécialisés dans ce domaine, ont examiné avec soin et dans le détail ledit poste, après avoir entendu le recourant et son supérieur. En outre, la commission primaire et la

commission d'évaluation ont également procédé à un examen circonstancié du cahier des charges du recourant, également après avoir entendu celui-ci et sa hiérarchie. Cet examen approfondi a conduit au constat que le poste occupé par l'intéressé devait être rattaché à la fonction-type de « collaborateur ou collaboratrice support scientifique », qui est classée en catégorie « H » de l'échelle de traitement.

Contrairement à ce que fait valoir le recourant, il a été tenu compte de ses connaissances universitaires, dès lors que la fonction-type correspondant à son cahier des charges exige un bachelor universitaire dans un domaine scientifique. L'évaluation de son poste a tenu compte du fait qu'il disposait des compétences nécessaires pour utiliser la machine. Il convient également de relever que l'activité de rédaction scientifique du recourant n'est pas contenue dans son cahier des charges. Comme cela vient d'être évoqué, elle ne peut donc être retenue dans l'évaluation de sa fonction. Le recourant ne prétend d'ailleurs pas que son cahier des charges aurait été modifié après mars 2018 en lui octroyant des compétences et missions supplémentaires. En outre, il n'a pas été privé de la reconnaissance de son expérience, dès lors que ses annuités ont régulièrement augmenté, conformément à l'art. 47 al. 1 SPVG.

Le recourant se prévaut de responsabilités d'encadrement, dont il aurait convenu de tenir compte. Le cahier des charges prévoit qu'il doit superviser les stagiaires sous la responsabilité des scientifiques. Les stagiaires demeurent ainsi sous la responsabilité des scientifiques, de sorte que le poste n'implique pas de responsabilité hiérarchique. Ainsi, quand bien même le recourant devait assumer des responsabilités hiérarchiques, comme il le fait valoir, son grief se rapporte à son cahier des charges et non à la fonction-type qui y correspond, de sorte que ce grief doit être écarté.

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

4) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée, la ville disposant de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 décembre 2020 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 11 novembre 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Monsieur A_____ ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mmes Krauskopf, Payot Zen-Ruffinen, Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : le président siégeant :

F. Scheffre C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :