RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4169/2021-FPUBL **ATA/365/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 5 avril 2022

dans la cause

Monsieur A_____

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____1960, a accompli un stage non rémunéré de quatre semaines et demie en 2010 au sein des B_____ (ci-après : B_____), dans le cadre d'un programme d'intégration professionnelle organisée par l'œuvre suisse d'entraide ouvrière (ci-après : OSEO).

2) Du 12 octobre 2010 au 31 décembre 2016, il a été employé par l'entreprise C_____ en qualité de surveillant aux B_____, au bénéfice d'un emploi de solidarité (ci-après : EdS), destiné aux personnes ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Selon l'art. 3 let. a du contrat du 8 octobre 2010 qui le liait à cette entreprise, son salaire mensuel brut s'élevait à CHF 3'000.- pour une activité à plein temps, soit le montant arrêté pour une fonction ne requérant aucune formation spécifique.

3) Le 21 décembre 2016, M. A_____ a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) comme auxiliaire, en qualité d'agent de surveillance aux B_____ au taux d'activité de 70 % avec effet au 1er janvier 2017. Selon son contrat de travail, sa fonction était située en classe A de l'échelle des traitements et son salaire mensuel était de CHF 3'884.55, calculé sur la base d'un traitement annuel de CHF 46'614.40.

Selon son cahier des charges, approuvé par M. A_____, ses activités principales consistaient en la surveillance des espaces d'exposition, l'orientation des visiteurs, le contrôle quotidien des salles et l'accomplissement de travaux de nettoyage.

4) La ville, au début de l'année 2017, dans une optique de régularisation des personnes issues des EdS, a mis au concours trois postes d'agents de surveillance aux B_____, à un taux d'activité de 70 %, par le biais d'une inscription interne. L'annonce mentionnait que le candidat devait être au bénéfice d'une formation professionnelle de niveau certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) et justifier d'une expérience de quelques années dans un poste similaire.

5) M. A_____ a déposé sa candidature le 2 mars 2017, précisant que son parcours professionnel ainsi que ses compétences acquises comme agent de sécurité et de surveillance durant ses années aux B_____ étaient en adéquation avec le poste proposé.

6) Sa candidature a été retenue par la ville. Il a signé au mois de mars 2017 une proposition de salaire en vue de sa nomination formelle par l'autorité d'engagement, soit le Conseil administratif de la ville (ci-après : CA). Ce

document indique que sept années d'expérience professionnelle préalable étaient reconnues.

Son salaire mensuel, pour un taux d'activité de 70 % serait de CHF 3'884.55, calculé sur la base d'un traitement annuel de CHF 46'614.40.

7) Le 29 mars 2017, le CA a nommé M. A_____ au poste d'agent de sécurité et de surveillance aux B_____, à compter du 1er avril 2017, aux conditions salariales telles que proposées et acceptées.

8) Un entretien de bilan après trois mois d'activité s'est tenu avec sa hiérarchie le 11 mai 2017, au cours duquel il a déclaré être satisfait de ses conditions de travail. Il n'a alors formulé qu'une seule demande, à savoir de pouvoir obtenir un nouvel uniforme.

9) M. A_____ a signé le 4 janvier 2018 un nouveau cahier des charges comprenant de légères adaptations sans incidence sur ses principales activités ni sur sa charge de travail.

10) Il a participé les 4 janvier et 18 octobre 2018 à deux entretiens d'évaluation. Il n'a à cette occasion nullement émis de quelconques remarques sur la classification de son poste, ses annuités ou plus globalement ses conditions salariales.

11) La période d'essai a pris fin le 31 décembre 2018.

12) Par courrier du 10 mai 2021, M. A_____ a sollicité de Monsieur D_____, directeur des B_____, une augmentation de son salaire mensuel brut à CHF 4'725.- au motif qu'il était titulaire d'un baccalauréat turc et remplissait les conditions d'une fonction spécialisée dont l'exercice requérait un CFC ou un diplôme professionnel équivalent.

13) M. D_____ lui a opposé le 24 mai 2021 une fin de non-recevoir, dans la mesure où la classification de son poste ne prenait pas en considération le niveau de formation dans la fixation du salaire, relevant au demeurant que cette question n'était pas de sa compétence. Autrement dit, dans sa fonction d'agent de surveillance, il ne pouvait pas s'attendre à d'autres augmentations salariales que celles intervenant chaque année, sauf blocage des mécanismes salariaux.

14) M. A_____ a réitéré cette même demande par courrier du 4 juin 2021 au conseiller administratif en charge du département de la ville concerné (ci-après : le conseiller administratif).

15) Le conseiller administratif lui a répondu le 15 juin 2021 que ses conditions salariales lui avaient été soumises pour approbation en 2017, selon les directives en vigueur. Son traitement salarial était conforme depuis cette proposition de

salaire, qu'il avait acceptée. Il était laissé le soin à sa hiérarchie de vérifier avec lui si son cahier des charges devait être mis à jour et, le cas échéant, le soumettre à la direction des ressources humaines pour une évaluation. Le conseiller administratif remerciait d'ores et déjà l'administratrice et le responsable du secteur sécurité et surveillance de prévoir un rendez-vous avec M. A_____ afin de lui expliquer plus avant le contexte de l'analyse de fonction et la politique de rémunération en vigueur à la ville.

16) M. A_____ a, le 13 juillet 2021, formé recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre ce courrier du 15 juin 2021.

Il l'a retiré le 7 septembre 2021 alors qu'un délai lui avait été imparti pour une éventuelle réplique à la suite de la réponse de la ville du 13 août précédent.

La cause a été enregistrée sous les références A/2400/2021.

Par décision du 7 septembre 2021, la chambre administrative a rayé du rôle ladite cause (ATA/914/2021 du 7 septembre 2021).

17) Par pli du 9 septembre 2021, M. A_____ a demandé au conseiller administratif de « confirmer [sa] lettre de refus du 15.06.2021 ».

18) Le conseiller administratif lui a répondu, le 13 septembre 2021, qu'au vu du retrait de son recours devant la chambre administrative, il en déduisait que toutes les explications qu'il attendait par rapport à sa démarche judiciaire lui avaient été apportées, de sorte que la situation n'était plus contentieuse.

Le courrier du 15 juin 2021 n'était ni un refus, ni une quelconque décision, mais avait exclusivement pour but de lui apporter un certain nombre d'éléments généraux par rapport à son traitement, et en aucun cas de se prononcer sur la fixation de celui-ci. S'il souhaitait davantage de précisions à ce sujet, il était invité à prendre contact avec sa hiérarchie, les deux personnes concernées étant indiquées en pied de courrier, en copie.

19) Par courrier du 24 septembre 2021, M. A_____ a interpellé le CA en lui demandant que son salaire mensuel brut soit porté à CHF 4'725.-, selon le statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151), faisant à nouveau valoir son baccalauréat turc.

20) Le CA lui a répondu, le 29 septembre 2021, que son dossier était clos à la suite du retrait de son recours du 13 juillet 2021.

21) M. A_____ a été reçu en entretien le 8 octobre 2021 par la direction du département de la culture et de la transition numérique de la ville puis, à la suite d'une nouvelle relance de sa part par lettre au CA du 19 octobre 2021, aux termes

de laquelle il sollicitait qu'une décision soit rendue en cas de réponse négative, par l'administrateur de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH), Monsieur E_____, le 11 novembre 2021, entretiens au cours desquels des explications lui ont été données quant à sa situation salariale.

22) Par décision du 24 novembre 2021, le CA a refusé de donner suite aux demandes de M. A_____ des 24 septembre et 19 octobre 2021.

Son traitement salarial était conforme à la proposition de salaire qu'il avait acceptée avec effet au 1er avril 2017. Les augmentations annuelles étaient régies par l'art. 46 SPVG.

23) M. A_____ a, par acte expédié à la chambre administrative le 7 décembre 2021, formé recours contre cette décision, dont il a demandé l'annulation et, cela fait, que son salaire soit fixé, dès le 1er avril 2017, à CHF 4'725.- par mois.

Le montant de son salaire avait été critiqué à l'époque par les syndicats. Il devait être fixé mensuellement à CHF 4'225.- (sic), dans la mesure où il était au bénéfice d'un baccalauréat turc et remplissait toutes les conditions d'une fonction spécialisée dont l'exercice requérait impérativement un certificat de capacité ou « un diplôme équivalant étant issu d'un emploi de solidarité ».

24) Le 14 janvier 2022, M. A_____ a participé à un entretien avec la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) des B_____ et un juriste du secrétariat général de la ville au cours duquel la question du recours interjeté devant la chambre administrative a été évoquée. Il a notamment été dit à M. A_____ que le règlement d'application du statut du personnel de la ville (REGAP - LC 21 152.0), adopté le 14 octobre 2009 par le CA, prévoyait que la DRH était le service compétent pour fixer le traitement initial. Il aurait donc dû déposer sa demande de réexamen de salaire auprès de ce service et non auprès du CA.

25) La ville a conclu le 31 janvier 2022 principalement à l'irrecevabilité du recours, au motif que M. A_____ n'avait pas la qualité pour agir, et subsidiairement au rejet du recours.

Elle peinait à voir quelle utilité pratique l'admission du recours aurait pour M. A_____. En effet, si par impossible la chambre de céans devait admettre le recours, elle ne pourrait en aucune façon accorder l'augmentation de salaire réclamée, dès lors que la question du traitement d'un employé constituait l'un des éléments des rapports de services à l'égard desquels une commune bénéficiait d'une liberté et d'une autonomie. En outre, une telle question relevait de l'opportunité, sortant du champ de compétence de la chambre administrative. Cette dernière ne pourrait donc que renvoyer le dossier à la ville pour nouvelle décision. Dans la mesure où celle-ci peinait à voir comment elle pourrait être

tenue de modifier le traitement initial, avec effet au 1er avril 2017, la seule solution envisageable consisterait à effectuer une réévaluation de fonction.

Dans une telle hypothèse, M. A_____ serait soumis au processus ordinaire d'évaluation de fonction à l'issue duquel une décision serait rendue par le CA, conformément aux art. 17 à 29 REGAP. Si les nouveaux éléments avancés par le titulaire du poste ne devaient pas permettre de constater une modification significative des tâches accomplies par lui, ni la commission d'évaluation ni le CA ne seraient en mesure d'analyser une quelconque augmentation de sa classe de traitement.

Il s'ensuivait que l'admission du recours ne pourrait aboutir, fort logiquement, qu'au lancement du processus habituel d'évaluation de fonction, sans aucune garantie quant au résultat de cette démarche et qui ne déploierait ses effets que pour l'avenir. Or, le lancement d'un tel processus aurait pu tout aussi bien intervenir sans dépôt d'un recours. Il aurait suffi que M. A_____ dépose une demande d'évaluation auprès de son service, conformément à l'art. 22 al. 1 REGAP, ce qui n'avait jamais été fait, malgré les diverses informations pertinentes reçues à ce sujet, que ce soit lors de ses entretiens avec la responsable RH et l'administrateur de la DRH ou durant la séance du 14 janvier 2022.

Au fond, le dépôt de l'acte de recours semblait heurter le principe de la bonne foi. M. A_____ avait en effet accepté, en toute connaissance de cause, d'occuper un poste ne nécessitant aucune formation spécifique et rétribué comme tel. Cet état de fait était démontré tant par la proposition de salaire qu'il avait acceptée que par les termes qu'il avait employés dans sa lettre de motivation. Lors des différents bilans et entretiens d'évaluation, il n'avait à aucun moment formulé une quelconque remarque au sujet de son traitement, ce qui semblait confirmer qu'il correspondait à ses attentes et à sa situation. Ce n'était curieusement qu'en septembre 2021, soit quatre ans et demi après sa nomination, qu'il s'était soudainement plaint de son salaire initial et notamment prévalu de son baccalauréat turc. Dans ces circonstances, la loi ne saurait protéger son inaction ; il était forclos dans ses droits.

Les divers montants de salaire auxquels M. A_____ prétendait avaient varié entre CHF 4'035.- par an, selon la demande en paiement déposée le 13 juillet 2021, CHF 4'225.- par mois, selon l'avis des syndicats, ou encore CHF 4'725.- selon la conclusion de son recours. La ville exposait la manière dont son traitement initial avait été fixé, conformément aux art. 45 SPVG et 74 REGAP, ainsi qu'à la directive générale relative à la fixation du traitement initial (ci-après : la directive). En l'espèce, la seule et unique exigence en matière de formation pour le type de fonction en cause était d'avoir achevé la scolarité obligatoire, ce qui correspondait à la fonction catégorie A de l'échelle de traitement qui était clairement mentionnée lors de la mise au concours interne du poste. M. A_____, vu son parcours, avait ensuite été mis au bénéfice d'une ancienneté de 6.47

années, soit une annuité 6.5. Dès lors qu'il était âgé de 56 ans au moment de sa nomination, il avait droit à l'annuité 7, conformément au ch. 1.3 de la directive. Calculé sur cette base, le traitement mensuel de CHF 3'884.50 dès le 1er avril 2017, pour un taux d'activité de 70 %, était pleinement conforme aux règles en vigueur à la ville.

La ville a ensuite répondu point par point aux arguments de M. A_____ pour contester la fixation de son traitement initial, lesquels, en tous points infondés, devaient être écartés.

26) Dans sa réplique du 4 mars 2022, M. A_____ a relevé qu'il pouvait prétendre à un salaire plus élevé correspondant à ses capacités de bachelier par rapport à certains autres employés des B_____ non qualifiés. La ville était priée d'indiquer quels étaient les employés des B_____ qui touchaient un salaire mensuel de CHF 4'725.- nets. Il contestait que son recours fût irrecevable. La question juridique à trancher n'était pas l'opportunité, mais l'adéquation du salaire à ses qualités. Il constatait que la ville était d'accord pour une réévaluation de sa fonction. Le principe de la bonne foi devait être aussi respecté par la ville, alors que lui-même n'était pas de mauvaise foi. Cette dernière ne lui avait jamais proposé un salaire conforme à ses capacités, ce qui l'arrangeait. Il fallait se référer aux syndicats qui avaient bien vu le problème des emplois de solidarité sous-payés et pensaient qu'il devait être rémunéré à hauteur de CHF 4'725.- par mois. La ville ne respectait pas les principes d'un salaire adéquat à la formation de ses employés et de l'égalité prévue dans la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). La ville avait violé l'art. 46 SPVG.

27) Les parties ont été informées le 7 mars 2022 que la cause était gardée à juger.

28) Leurs arguments et la teneur des pièces produites seront repris dans la partie en droit ci-dessous dans la mesure nécessaire au traitement du litige.

EN DROIT

1) Le litige concerne le refus du CA de répondre favorablement aux demandes du recourant des 24 septembre et 19 octobre 2021 de modification de son traitement salarial initial, à la suite de sa nomination avec effet au 1er avril 2017 en tant qu'agent de surveillance aux B_____.

L'autorité intimée conclut à l'irrecevabilité du recours, faute pour le recourant d'être en mesure de se prévaloir d'un quelconque intérêt digne de protection.

2) La chambre administrative examine d'office la recevabilité d'un recours ou d'une demande portée devant elle (art. 1 al. 2, art. 6 al. 1 let. c et art. 11 al. 2 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; ATA/986/2018 du 25 septembre 2018 consid. 1 et les références citées).

3) La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative. Les compétences de la chambre constitutionnelle et de la chambre des assurances sociales sont réservées (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05).

Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des articles 4, 4A, 5, 6, al. 1 let. a et e, et 57 LPA. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art 132 al. 2 LOJ).

4) Il convient de déterminer les dispositions et principes applicables à la procédure d'engagement d'un employé au sein du personnel de la ville.

a. Selon son art. 1, le SPVG régit les rapports de service entre la ville et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines de la ville.

L'art. 3 SPVG précise que les rapports de service des membres du personnel sont également régis par les dispositions d'exécution ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1). En cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2).

Conformément à l'art. 4 SPVG, le CA est chargé de son application (al. 1). Il exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service (al. 4). Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur sauf sans les cas où le SPVG prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer (al. 5). Lorsque le CA délègue ses compétences d'employeur, l'autorité compétente agit d'entente avec la DRH (al. 6).

b. Les employés (art. 6 al. 2 SPVG) sont nommés par une décision du CA, respectivement de ses membres, sur délégation (art. 24 al. 1 et 2 SPVG).

Selon l'art. 66 al. 1 REGAP, l'acte de nomination ou d'engagement (art. 21, 24 et 28 SPVG) indique notamment la date d'entrée en fonction, la durée hebdomadaire du travail, le traitement initial, la fonction occupée, la classification correspondante et, le cas échéant, si cette fonction correspond à un poste de cadre.

Le chef ou la cheffe de service remet au nouveau collaborateur ou collaboratrice la description de la fonction qu'il occupe ainsi que son cahier de charges personnel (art. 66 al. 2 REGAP).

c. Selon l'art. 45 SPVG, le CA ou, le cas échéant, l'autorité d'engagement selon l'art. 24 al. 2 SPVG fixe le traitement initial dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, y compris hors du canton de Genève. Il peut être aussi tenu compte de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste.

Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du SPVG (art. 46 SPVG).

Il découle de l'art. 74 al. 1 REGAP que la direction des ressources humaines propose le traitement initial. À cet effet, elle se fonde notamment sur les qualifications professionnelles de la personne engagée qui, si elle a acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle doit occuper, bénéficie d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe de traitement par année d'expérience reconnue. Les années d'expérience sont prises en considération à partir de l'âge de 18 ans ; les fractions d'année inférieures à six mois n'entrent pas en ligne de compte. Le nombre d'annuités qui peut ainsi être octroyé est limité à quatorze. Les clauses de réciprocité demeurent réservées.

Le traitement initial des personnes engagées en classe A, B ou C est fixé au minimum en annuité 2 (art. 74 al. 3 REGAP).

5) a. Les fonctionnaires et les autres agents soumis au droit public sont nommés par décision. La nomination est un acte unilatéral soumis à l'accord de l'intéressé. L'acte d'engagement ne contient pas les clauses qui fixeraient un régime individuel, mais soumet le fonctionnaire nommé aux normes générales régissant la fonction publique. Il ne renferme de spécifique que ce qui est nécessaire à l'individualisation de la charge à remplir ou de certaines prestations particulières (ATA/1078/2019 du 25 juin 2019 ; ATA/918/2014 du 25 novembre 2014 ; ATA/822/2013 du 17 décembre 2013).

b. In casu, l'engagement a été fait par décision de nomination du CA. L'on ne se trouve donc pas dans le cas d'un contrat de droit public qui lierait la ville au recourant mais dans celui, classique en droit de la fonction publique, d'un agent communal soumis au statut du fait de son acceptation de la décision de nomination (ATA/918/2014 précité).

c. Le recourant a présenté le 2 mars 2017 sa candidature pour un poste d'agent de sécurité et de surveillance à un taux d'activité de 70 % en réponse à la mise au concours dudit poste. Il a indiqué dans sa lettre de motivation que son parcours professionnel et ses compétences acquises comme agent de sécurité et de

surveillance aux B_____ étaient en adéquation avec le poste proposé, qui lui correspondait. Il a notamment joint son curriculum vitae (ci-après : CV) qui mentionnait, dans la rubrique formation, l'obtention en 1978 d'un baccalauréat de lettres en Turquie.

Le recourant a signé une proposition de salaire faisant état, notamment, sous la rubrique « qualification professionnelle », dudit baccalauréat, d'une attestation d'évaluation de français et de diverses formations continues. Au titre d'expérience professionnelle préalable lui ont été reconnues sept années. Son traitement annuel pour une activité à 70 % s'élèverait à CHF 46'614.40, soit mensuellement à CHF 3'884.53, correspondant à la classe A – 7. Il ne prétend ni a fortiori n'étaye qu'il aurait signé ce document sous la contrainte ou sans en comprendre les tenants et aboutissants ou que sa volonté aurait été viciée.

Le CA a entériné sa nomination et ces éléments salariaux dans son arrêté du 29 mars 2017. Le recourant devait faire part de l'acceptation de sa nomination en retournant le double dudit arrêté dûment signé. Il ne soutient pas avoir refusé de renvoyer ledit document signé et ne produit pas un quelconque document qui démontrerait qu'il aurait à l'époque manifesté un désaccord sur cet élément fondamental. Il n'a pas davantage formé recours contre la décision de nomination.

6) Le recourant attaque le courrier du CA du 24 novembre 2021, qualifié par l'autorité de décision pouvant faire objet d'un recours devant la chambre administrative dans le délai de trente jours dès réception.

Ce courrier est la suite donnée par la ville à ses courriers du 10 mai 2021 au directeur des B_____, puis des 4 juin, 9 et 24 septembre 2021 au Conseiller administratif, par lesquels il demandait une augmentation de son traitement avec effet rétroactif au moment de sa nomination, respectivement qu'une décision confirmant le refus d'une telle augmentation soit rendue.

7) a. Selon l'art. 29a Cst., toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels. La norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques. Il s'agit en particulier de contestations portant sur les droits et les obligations de personnes physiques ou morales (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Ces droits et obligations ne découlent pas de la garantie de l'accès au juge elle-même, mais de ceux et celles que confère ou impose à l'intéressé un état de fait visé, notamment, par la Cst., la loi ou encore une ordonnance (ATF 136 I 323 consid. 4.3). L'art. 29a Cst. garantit l'accès à un juge disposant d'un pouvoir d'examen complet des faits et du droit (ATF 137 I 235 consid. 2.5). Elle ne s'oppose cependant pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours ou de l'action (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Elle

ne s'applique toutefois pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 143 I 336 consid. 4.2).

b. À teneur de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a) et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (let. b). Les let. a et b de cette disposition doivent se lire en parallèle. Ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/907/2020 du 22 septembre 2020 consid. 2b ; ATA/805/2020 du 25 août 2020 consid. 2b et les références citées).

c. L'intérêt digne de protection au sens de cette disposition consiste dans l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait à la partie recourante en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 138 III 537 consid. 1.2.2). Cet intérêt doit être direct et concret (ATF 143 II 506 consid. 5.1). Par ailleurs, la qualité pour recourir suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée et cet intérêt doit exister tant au moment du dépôt du recours qu'au moment où l'arrêt est rendu (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1). Si l'intérêt actuel disparaît durant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle ou déclaré irrecevable (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1). La simple perspective d'un intérêt juridique futur ne suffit pas à fonder un intérêt actuel (ATA/629/2020 du 30 juin 2020 consid. 5a).

d. Un intérêt actuel et pratique fait en particulier défaut lorsque l'acte de l'autorité a été exécuté ou a perdu son objet ou encore lorsque l'admission du recours ne permettrait pas la réparation du préjudice subi (arrêt du Tribunal fédéral 2C_863/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2 et les références citées). De cette manière, les tribunaux sont assurés de trancher uniquement des questions concrètes et non de prendre des décisions à caractère théorique, ce qui répond à un souci d'économie de procédure (ATF 136 I 274 consid. 1.3 ; ATA/373/2018 du 24 avril 2018 consid. 2d et les références citées).

e. Il est toutefois exceptionnellement renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel lorsque la contestation peut se reproduire en tout temps dans des circonstances identiques ou analogues, que sa nature ne permet pas de la trancher avant qu'elle ne perde son actualité et que, en raison de sa portée de principe, il existe un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_863/2019 précité consid. 3.3).

8) En l'espèce, le recourant attaque une décision qui rappelle que son traitement salarial est conforme à la proposition de salaire acceptée et aux termes de sa nomination, et que ses augmentations annuelles sont régies par l'art art. 46

SPVG. En conséquence, la ville ne pouvait pas donner une suite favorable à son souhait de modification de son traitement salarial.

Se pose en l'espèce la question de savoir si une telle voie judiciaire lui est encore ouverte alors même, comme déjà relevé, qu'il n'a pas formé de recours contre la décision de nomination et qu'il a retiré, le 7 septembre 2021, le recours qu'il avait déposé le 13 juillet 2021 à la chambre administrative contre le courrier du conseiller administratif du 15 juin 2021 relevant déjà que son traitement salarial était conforme notamment au SPVG depuis la proposition de salaire acceptée au printemps 2017. Il apparaît ainsi que la question de son traitement initial a acquis la force de chose décidée.

La question de sa qualité pour recourir peut souffrir de demeurer indécise vu ce qui suit.

9) 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 ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b).

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

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

du personnel, chargée de faire des propositions au conseil administratif concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions (let. b) ; les modalités de saisine de la commission (let. c) ; les modalités de réexamen d'une évaluation de fonction en cas de désaccord entre la commission d'évaluation et le conseil administratif (let. d). Lorsqu'une fonction est réévaluée, elle peut, suivant les constatations faites, être maintenue dans la même classe de fonction ou être placée dans une classe de fonction supérieure ou inférieure (al. 3). Le conseil administratif adopte le catalogue comportant la description et la classification des fonctions. Il peut déléguer à l'un de ses membres ou à la DRH la compétence de modifier ce catalogue sur des points mineurs ou de le tenir à jour après que les éventuelles modifications ont été validées par la commission d'évaluation (al. 4).

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).

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

Selon l'art. 20 REGAP, la commission d'évaluation se prononce sur l'analyse, l'évaluation et la classification des fonctions et travaille sur dossiers en s'appuyant sur l'appréciation et les propositions de la commission primaire chargée d'élaborer les propositions de classification (al. 1). Elle se détermine notamment sur l'élaboration des fonctions-types (al. 3 let. b). Aux termes de l'art. 21 REGAP, la commission primaire, qui comprend cinq membres issus de la commission d'évaluation (al. 1), est chargée (al. 4) : de procéder à l'examen de toutes les demandes d'évaluation (let. a) ; d'auditionner les titulaires ou les représentants des fonctions analysées et leurs responsables (let. b) ; de formuler des propositions à l'attention de la commission d'évaluation (let. c).

L'art. 22 REGAP traite de la demande d'analyse de fonction, qui peut émaner soit d'un employé, soit du chef de service, soit du directeur du département, soit du secrétaire général de la ville (al. 1). Les demandes sont adressées à la DRH, qui examine le dossier, élabore une proposition de suivi et en informe la commission d'évaluation, qui valide cette appréciation (al. 3). La DRH peut proposer l'analyse de fonctions individuelles ou de fonctions-types (al. 4). Lorsqu'une fonction se retrouve, de manière analogue, dans un autre service municipal, la DRH propose une analyse de fonction-type ou une classification par analogie (al. 5).

Au niveau de la procédure, l'art. 24 REGAP prévoit que les demandes devant faire l'objet d'une analyse individuelle impliquent (al. 1) : l'examen de la description de la fonction (let. a) ; l'audition du titulaire, de son chef de service ou d'autres responsables désignés par le chef de service et le cas échéant du directeur du département (let. b) ; la discussion du dossier au sein de la commission primaire et l'élaboration d'une proposition de classification (let. c) ; la présentation du dossier devant la commission d'évaluation (let. d). Lorsqu'il s'agit de fonctions-types, il est procédé à l'audition d'une délégation de titulaires et de leur hiérarchie (al. 2). Les art. 25 et 26 REGAP traitent des délibérations au sein respectivement de la commission primaire et de la commission d'évaluation.

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

d. 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 tout 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).

e. 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 dix et quinze ans, les secondes représentant environ le tiers des premières (ATA/300/2021 précité consid. 2c).

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. 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).

f. Selon le ch. 1.1 de la directive, en vertu de l'art. 8 SPVG la ville applique le principe « une fonction – une classe de salaire ». Toutes les fonctions sont classées dans un catalogue adopté par le CA, public, comportant la description et la classification de l'ensemble des fonctions.

Son ch. 1.2 précise les modalités de fixation des annuités conformément aux art. 45 SPVG et 74 REGAP. Le ch. 1.4 prévoit que les services opérationnels ont une latitude de plus ou moins une annuité par rapport aux résultats obtenus par l'application de la méthode de fixation du traitement initial.

g. L'interdiction de l'abus de droit représente un correctif qui intervient dans l'exercice des droits (Giorgio MALINVERNI et al., op. cit., n. 1307). L'abus de droit consiste à utiliser une institution juridique à des fins étrangères au but même de la disposition légale qui la consacre, de telle sorte que l'écart entre le droit exercé et l'intérêt qu'il est censé protéger s'avère manifeste (Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3ème éd., 2012, n. 6.4.4 p. 933 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 583 p. 208). L'interdiction de l'abus de droit vaut, tout comme la notion de fraude à la loi qui en constitue une composante, en droit administratif (ATF 142 II 206 consid. 2.3), et ce tant pour les administrés que pour l'administration (ATA/1470/2017 du 14 novembre 2017 consid. 6b ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 584 p. 208).

10) En l'espèce, la situation du recourant est inchangée depuis sa nomination comme agent de surveillance auprès des B_____, de sorte qu'il ne peut se prévaloir d'une modification de sa fonction. Il n'existe par ailleurs aucun élément au dossier permettant de retenir que son traitement initial, étant rappelé le large pouvoir d'appréciation de l'autorité notamment dans ce domaine, n'aurait pas correspondu au poste pour lequel il a soumis sa candidature. Certes, il découle de l'offre d'emploi interne, au niveau du profil du candidat recherché, que celui-ci devait être au bénéfice d'une formation professionnelle de niveau CFC et pouvoir justifier d'une expérience de quelques années dans un poste similaire. En revanche, il découle du catalogue des fonctions de la ville de septembre 2019, s'agissant de la description d'agent de surveillance, la seule exigence pour le candidat d'une scolarité obligatoire achevée au titre de formation à laquelle s'ajoutait une expérience professionnelle en surveillance ou dans des métiers en lien avec les publics. Quoi qu'il en soit, il n'était pas requis de titre universitaire et on discerne mal en quoi un tel titre serait utile au poste concerné.

Le recourant a joint à son dossier notamment son CV mentionnant l'obtention d'un baccalauréat de lettres en Turquie, ainsi qu'une attestation de

résultat à un test d'évaluation de français en novembre 2014. Son futur employeur connaissait donc son niveau de formation, mais également son expérience professionnelle pour l'avoir employé du mois d'octobre 2010 à fin décembre 2016 au bénéfice d'un EdS, déjà en qualité de surveillant aux B_____.

Comme déjà relevé, la proposition de salaire mentionnait expressément que le poste en question correspondait à un traitement en classe A et que sept annuités lui étaient reconnues. Le recourant n'a pas remis en cause ces éléments au moment de la conclusion du contrat et il est forclos à le faire plus de quatre ans plus tard.

Au demeurant, l'autorité intimée a de manière convaincante expliqué la manière dont elle a fixé ce traitement initial, conformément aux art. 45 SPVG et 74 REGAP, à savoir dans un premier temps, en identifiant le classement de traitement du poste concerné, en l'espèce A, et dans un second temps en calculant les annuités par la prise en considération de l'âge du candidat et de ses années d'expérience utiles au poste, soit en l'espèce 6,47 en fonction de son expérience professionnelle, portées à 7 sept vu son âge, 56 ans, au moment de sa nomination, conformément au ch. 1.3 de la directive. Partant, la possession d'une formation qui ne constituait pas un prérequis pour le poste, soit en l'espèce le baccalauréat dont se prévaut le recourant, ne peut avoir pour conséquence une augmentation de salaire ou une revalorisation de sa fonction.

Cette manière de procéder à la fixation du traitement initial est à même d'assurer une égalité de traitement entre les employés de la ville, contrairement à ce que semble soutenir le recourant.

Dans la mesure où il conteste le traitement fixé au moment de sa nomination comme employé, il ne saurait se prévaloir de l'avis donné par des syndicats dans la presse en lien avec les salaires versés dans le cadre d'EdS.

Ainsi, rien ne permet de remettre en cause les critères appliqués et l'appréciation faite de la situation du recourant en mars 2017 par l'autorité pour fixer son traitement initial.

11) Enfin, les conditions d'une reconsidération de la décision du 29 mars 2017 ne sont pas réalisées en l'espèce.

a. L'autorité administrative qui a pris une décision entrée en force n'est obligée de la reconsidérer que si sont réalisées les conditions de l'art. 48 al. 1 LPA. Une telle obligation existe lorsque la décision dont la reconsidération est demandée a été prise sous l'influence d'un crime ou d'un délit (art. 80 let. a LPA) ou que des faits ou des moyens de preuve nouveaux et importants existent, que le recourant ne pouvait connaître ou invoquer dans la procédure précédente (art. 80 let. B LPA ; faits nouveaux « anciens » ; ATA/539/2020 du 29 mai 2020 consid. 5b).

Une telle obligation existe également lorsque la situation du destinataire de la décision s'est notablement modifiée depuis la première décision (art. 48 al. 1 let. b LPA). Il faut entendre par là des faits « nouveaux » ou novae véritables, c'est-à-dire survenus après la prise de la décision litigieuse, qui modifient de manière importante l'état de fait ou les bases juridiques sur lesquels l'autorité a fondé sa décision, justifiant par là sa remise en cause (ATA/1620/2019 du 5 novembre 2019 consid. 3a ; ATA/159/2018 du 20 février 2018 consid. 3a). Pour qu'une telle condition soit réalisée, il faut que survienne une modification importante de l'état de fait ou des bases juridiques, ayant pour conséquence, malgré l'autorité de la chose jugée rattachée à la décision en force, que cette dernière doit être remise en question (ATA/539/2020 précité consid. 4b ; ATA/1244/2019 du 13 août 2019 consid. 5 ; ATA/830/2016 du 4 octobre 2016 consid. 2a).

Une demande de reconsidération ne doit pas permettre de remettre continuellement en cause des décisions entrées en force et d'éluder les dispositions légales sur les délais de recours (ATF 136 II 177 consid. 2.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 1417). C'est pourquoi, en principe, l'administré n'a aucun droit à ce que l'autorité entre en matière sur sa demande de reconsidération, sauf si une telle obligation de l'autorité est prévue par la loi ou si les conditions particulières posées par la jurisprudence sont réalisées (ATF 120 Ib 42 consid. 2b ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 1417). La procédure de reconsidération ne constitue pas un moyen de réparer une erreur de droit ou une omission dans une précédente procédure (ATF 111 Ib 211 consid. 2).

b. En l'espèce, la situation du recourant ne s'est pas notablement modifiée depuis le printemps 2017 ; il ne le soutient au demeurant pas. Il ne peut en conséquence se prévaloir de novæ véritables.

Par ailleurs et comme déjà relevé, le recourant et l'autorité avaient à l'époque de sa nomination l'information selon laquelle il était titulaire d'un baccalauréat en lettres turc, de sorte qu'il ne peut être considéré que celle-ci n'aurait à tort pas pris en compte cet élément. Il ne s'agit donc pas d'un fait nouveau « ancien », pas plus que l'exigence d'un CFC telle que mentionnée dans la mise au concours du poste concerné.

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.

Enfin et comme suggéré par l'autorité intimée, le recourant peut, s'il s'y estime fondé, formuler une demande de réévaluation de sa fonction (art. 22 ss REGAP), étant relevé que si elle devait favorablement aboutir, elle n'aurait qu'un effet ex nunc (art. 47 al. 5 SPVG).

12) Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 7 décembre 2021 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 24 novembre 2021 ;

met un émolument de CHF 1'500.- 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), la présente décision peut être portée 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. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

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

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. Hüsler Enz	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :