RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/746/2022-FPUBL **ATA/1021/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 octobre 2022

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Alireza Moghaddam, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Madame A_____, née en 1965, a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) à compter du 1er octobre 2005 en qualité d'assistante conservatrice aux B_____ (ci-après : les B_____) à 100 % sous contrat de travail de personnel temporaire jusqu'au 31 mars 2006. Le contrat de Mme A_____ a été prolongé une première fois jusqu'au 30 septembre 2006 puis jusqu'au 30 novembre 2006.

Dans l'intervalle, par décision du 18 octobre 2006, la ville ayant donné une suite favorable à sa postulation faite le 1er juin 2006, Mme A_____ a été engagée au poste d'assistante conservatrice pour une durée indéterminée dès le 1er novembre 2006.

La ville a autorisé une réduction du taux d'activité de Mme A_____ à 80%, dès 1er janvier 2008.

2) Le 18 juillet 2008, Mme A_____ a signé le cahier des charges de la fonction d'assistante conservatrice au sein du C_____ des B_____, dont il ressortait les missions d'assister le conservateur dans la conservation des collections, leur étude et leur développement par des acquisitions ; de participer à la gestion des collections ; de participer à la mise en valeur des collections par des présentations permanentes, des expositions temporaires et des publications ; de participer aux activités pédagogiques et aux animations à caractère scientifique ; de seconder le conservateur responsable et le remplacer durant ses absences dans la gestion administrative et financière des collections ainsi que la représentation. Mme A_____ était subordonnée au conservateur responsable du C_____.

3) Dans sa séance du 24 septembre 2008 le Conseil administratif de la ville (ci-après : le CA) a confirmé la nomination de Mme A_____ avec effet au 1er octobre 2008, à l'issue de la période d'essai de trois ans.

4) À la suite de l'adoption du nouveau statut du personnel du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : SPVG), entré en vigueur le 31 décembre 2010, la fonction de Mme A_____ a été colloquée en catégorie M de l'échelle de traitement.

5) Dès 2012, Mme A_____ a été rattachée au domaine des D_____ des B_____.

6) Les 29 août 2016 et 15 octobre 2017, Mme A_____ a soumis sa candidature au poste de conservatrice au domaine des D_____, mais celle-ci n'a pas été retenue.

7) À sa demande, un certificat intermédiaire de travail a été établi le 30 janvier 2018.

8) Le 19 juin 2018, Mme A_____ a formé une demande de réévaluation de sa fonction auprès de la direction des B_____, produisant la version de son cahier des charges datant de 2008 ainsi que le certificat de travail intermédiaire précité.

9) Sur proposition de Mme E_____, administratrice, l'élaboration d'un cahier des charges réactualisé a été entreprise. Le 4 octobre 2018, Madame F_____, responsable RH des B_____, a transmis à Mme A_____ la nouvelle version de son cahier des charges, l'invitant à le signer afin qu'il puisse être communiqué aux analystes de fonction de la DRH. Ce modèle de cahier des charges ne comportait ni intitulé de fonction, ni mention de classe de traitement.

Le 5 octobre 2018, Mme A_____ a fait part à sa hiérarchie de ses suggestions de modification du cahier des charges et apporté des modifications sur le modèle que sa hiérarchie lui avait communiqué.

Le 10 octobre 2018, Mme A_____ a été reçue par sa hiérarchie pour discuter de la version du cahier des charges intégrant une partie de ses suggestions. Elle a signé celui-ci, lequel prévoyait comme mission générale : « contribuer à la gestion, à la conservation, à l'étude, au développement et à la mise en valeur des collections du domaine considéré, sous le contrôle de la conservatrice en chef ». Au bas du document, Mme A_____ a ajouté une note manuscrite : « sous réserve de la définition de l'intitulé de fonction et de la classe ». Sa supérieure directe était la conservatrice en chef responsable du domaine des D_____. Parmi les activités décrites sous point 3.22 figure notamment celle d'« élaborer des projets d'expositions temporaires, en établir les budgets prévisionnels et les soumettre à sa responsable. Le cas échéant, sous la supervision de sa responsable, assurer le commissariat de ces projets et la direction des publications en lien, en étroite collaboration avec l'ensemble des secteurs ou membres du personnel concernés et en veillant à respecter les budgets alloués » ainsi que sous point 3.11, celle d' « effectuer des recherches sur les collections ; le cas échéant, diffuser le résultat des recherches par le biais de publications (imprimées ou électroniques) et de participation à des congrès, colloques, etc. ».

10) Par deux séances des 23 et 31 janvier 2019, Mme E_____ a présenté aux membres du personnel des B_____ l'adoption du nouveau catalogue des fonctions de l'administration municipale et du processus de collocation des postes sur l'échelle des traitements.

11) Le 3 avril 2019, le CA a adopté la directive générale relative au processus de collocation des postes de l'administration municipale à la suite de l'adoption du catalogue des fonctions (ci-après : la directive générale). Le 2 août 2019, la

DRH a informé l'ensemble des membres du personnel de l'administration municipale de cette directive générale et de son entrée en vigueur le 1er septembre 2019.

12) Dans sa séance du 28 août 2019, le CA a formellement adopté avec effet au 1er septembre 2019 le catalogue comportant la description et la classification de toutes les nouvelles fonctions-types de l'administration.

13) Le 8 août 2019, la DRH a informé Mme A_____ que sa demande de réévaluation de fonction avait fait l'objet du moratoire prononcé le 8 septembre 2015 par le CA en raison du processus de réévaluation globale de toutes les fonctions-types qui était en cours, si bien que sans déclaration expresse de sa part d'ici au 1er septembre 2019, elle était réputée souhaiter maintenir sa demande qui serait traitée en vertu des disposition de la nouvelle directive générale relative au processus de collocation des postes de l'administration municipale suite à l'adoption du catalogue des fonctions qui entrerait en vigueur au 1er septembre 2019.

14) Les analystes de fonction ont entendu Mme E_____ en sa qualité de représentante de la hiérarchie le 13 janvier 2020. Le 14 janvier 2020, ils ont procédé à l'audition de Mme A_____.

15) Le 28 janvier 2020, Mme A_____ a participé à son entretien périodique d'évaluation.

16) Le 23 septembre 2020, elle a formulé des observations écrites relatives au contenu du compte-rendu de son audition du 14 janvier 2020 par les analystes de fonction.

17) Le 30 septembre 2020, la commission primaire a instruit le dossier relatif à la demande individuelle de réévaluation de la fonction-type d'assistante conservatrice formée par Mme A_____. Elle a entendu Mme E_____ et Mme A_____.

Elle a transmis à la commission d'évaluation plénière la proposition de rattachement du poste de Mme A_____ à la fonction-type d'adjoint ou adjointe scientifique, correspondant à la classe L de l'échelle des traitements.

18) Le 30 octobre 2020, la commission plénière a instruit la demande de réévaluation. La directrice du département de la culture ayant relevé qu'il apparaissait que la titulaire entendait en réalité faire évoluer son poste vers celui de conservatrice par l'intermédiaire d'une demande d'évaluation de fonction, elle sollicitait le report de la décision afin de faire le point avec l'institution au préalable.

Le report de la décision a été voté par la commission plénière.

19) La demande a été à nouveau abordée le 11 décembre 2020, et la commission plénière a considéré à l'unanimité que la proposition de la commission primaire pouvait être soumise au CA. La dotation totale de la fonction-type d'adjointe scientifique s'élevait à 35 points avec les valeurs suivantes : 7 pour les connaissances générales ; 5 pour les connaissances professionnelles ; 6 pour la responsabilité de décision ; 3 pour la responsabilité sur autrui ; 5 pour la responsabilité de contacts ; 3 pour les préjudices potentiels ; 1 pour les efforts de charges ; 1 pour les efforts de position ; 2 pour les efforts d'attention et 2 pour les efforts de précision/rapidité.

20) Le 22 décembre 2020, le CA a colloqué le poste occupé par Mme A_____ dans la nouvelle fonction d'adjointe scientifique. Il s'est référé au cahier des charges signé le 10 octobre 2018.

21) Le 2 février 2021, Mme A_____ a formé réclamation contre cette décision, exigeant un rattachement de sa fonction à celle de conservatrice colloquée en catégorie N. L'évolution de son poste n'avait pas été prise en considération. Elle demandait à être auditionnée ainsi que l'audition d'autres membres de sa hiérarchie.

22) Le 24 février 2021, la direction des ressources humaines (ci-après : la DRH) a accusé réception de la réclamation et informé Mme A_____ qu'en vertu du SPVG, le CA était tenu de demander un préavis à la commission d'évaluation avant de statuer.

23) Le 9 juin 2021, les analystes de fonction ont informé Mme A_____ qu'à bien plaire, ils allaient procéder à l'audition le 21 juin 2021 de Monsieur G_____, directeur des B_____.

24) Le 15 juin 2021, Mme A_____ a contesté la manière dont le processus de collocation était mené par la ville et a fait valoir des griefs sur le fond.

25) Le 28 juillet 2021, le CA a transmis à Mme A_____ les comptes rendus des auditions de Mme E_____ et de M. G_____. Il n'a pas accédé à la demande d'audition de Madame H_____, conservatrice, absente pour une durée indéterminée.

26) Dans ses observations du 26 août 2021, Mme A_____ a maintenu ses griefs s'agissant de la manière dont le processus de collocation était mené et commenté les auditions, maintenant sa demande d'audition de Mme H_____.

27) Le 2 septembre 2021, la DRH a informé Mme A_____ que Mme H_____ serait entendue le 14 septembre 2021. L'audition a été reportée au 23 septembre 2021. Mme A_____ a formulé les questions qu'elle entendait lui poser, par courrier du 21 septembre 2021. En réponse, la DRH l'a informée que seules les questions complémentaires concernant l'évaluation de fonction et le processus de

collocation pouvaient être posées mais en aucun cas sur la ou le titulaire du poste ou sur sa prestation. Certaines questions étaient en conséquence écartées.

28) Le 24 septembre 2021, Mme A_____ s'est opposée à ce que ses questions à Mme H_____ soient écartées.

29) Le 3 novembre 2021, le compte rendu de l'audition de Mme H_____ a été transmis à Mme A_____.

30) Le 16 novembre 2021, Mme A_____ a transmis à la ville ses observations relatives aux trois comptes rendus d'audition.

31) Le 18 janvier 2022, Mme A_____ a été entendue par une délégation du CA composée de Messieurs I_____, secrétaire général, et J_____, secrétaire général adjoint de la ville. Assistée de son conseil, elle a fait part de ses observations.

32) Le 10 décembre 2021, la commission d'évaluation plénière a instruit le dossier de Mme A_____ et confirmé, à l'unanimité des membres présents, la classification décidée le 22 décembre 2020. Elle a ainsi émis un préavis suite à la réclamation.

33) Le 2 février 2022, le CA a suivi la proposition de la commission d'évaluation, rejetant la réclamation de Mme A_____, confirmant le rattachement de son poste à la fonction-type d'adjoint ou adjointe scientifique (fonction n° 06 001200), classée en catégorie L de l'échelle des traitements. Mme A_____ était maintenue dans sa classe de traitement actuelle M (ad personam), les mécanismes salariaux restant applicables.

L'évaluation d'un poste ne s'effectuait ni sur la base de son intitulé, ni sur sa classification, ni sur les diplômes effectivement détenus par le ou la titulaire, ni sur son parcours ou sur la qualité de ses prestations. Chaque poste faisait l'objet d'une analyse qui lui était propre et était évalué de manière indépendante, ce qui expliquait, par conséquent, que l'évaluation de postes avec des profils différents puisse aboutir à une même classification, le poste étant créé selon les besoins de l'organisation et non pas selon le profil du titulaire.

Les éléments invoqués dans la réclamation et lors de l'audition de l'intéressée ne conduisaient pas à rapprocher son poste de la fonction-type souhaitée, ni ne modifiaient l'évaluation consignée dans la fiche de caractéristiques spécifique.

34) Le 3 février 2022, Mme A_____ a contesté son cahier des charges et en a demandé à Mme F_____ la modification. Elle avait signé ce cahier avec la mention : « sous réserve de définition de l'intitulé de fonction et de la classe », ces deux rubriques étant libellées comme « à déterminer ». Ce cahier des charges ne

reflétait pas la complexité et l'étendue de ses activités et des responsabilités qui lui avaient été confiées depuis 2008.

35) Le 9 février 2022, Mme F_____ a répondu à Mme A_____ que compte tenu de la procédure en cours auprès de la DRH ainsi que de son élection de domicile, il n'était pas possible d'entrer en matière sur sa demande dans la perspective de son prochain entretien périodique.

36) Le 11 février 2022, Mme A_____ a demandé une réponse à ses questions concernant la révision et/ou contestation de son cahier des charges avant de procéder à un entretien périodique.

37) Le 7 mars 2022, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision sur réclamation du 3 février 2022, concluant à son annulation et à la collocation de son poste dans la fonction de « conservatrice ou conservateur », classée en catégorie N. Préalablement, elle sollicitait sa comparution personnelle et l'octroi d'un délai pour présenter sa liste de témoins.

La décision violait les garanties générales de procédure et le règlement d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0). Elle soulevait la nullité du catalogue des fonctions et celle du processus de collocation des postes, aussi bien sous l'angle matériel que sous l'angle formel, soit celui des règles impératives de procédure.

La demande d'évaluation de fonction n'avait sur le fond eu aucune portée. Quant à la modification du cahier des charges, une entrée en matière n'était pas envisageable du point de vue des RH. Un éventuel recours hiérarchique relatif au cahier des charges, prévu par le REGAP, qu'elle n'avait pas entrepris sur les conseils de Mme F_____, n'était plus possible, le délai étant échu.

Sa « réalité professionnelle » n'était pas en corrélation avec la fonction qui la concernait, raison pour laquelle elle avait demandé une réévaluation. Son activité au sein des B_____ dépassait très largement le périmètre de celle définie dans le cahier des charges, aussi bien en matière de responsabilité et de gestion d'équipe qu'en matière d'expertise et de créativité. La vérification de la correspondance entre son cahier des charges et la fonction à laquelle avait procédé l'intimée était purement mécanique, malgré ses requêtes répétées.

Se posait la question d'une violation du principe de la bonne foi car on lui avait indiqué qu'elle devait demander une réévaluation de sa fonction pour qu'ensuite, le secrétaire général lui dise qu'elle aurait dû contester son cahier des charges ou refuser les missions qui n'y figuraient pas. Finalement, la responsable RH aux B_____ n'avait pas voulu procéder à une modification de son cahier des charges, compte tenu de la procédure en cours auprès de la DRH.

38) La ville a conclu au rejet du recours.

L'administration municipale employait près de 4'182 collaborateurs. Après huit années de travail, le 3 avril 2019, le CA avait adopté la directive générale concernant le processus de collocation et le 28 août 2019, le catalogue comportant la description et la classification de toutes les nouvelles fonctions-types de l'administration. Les demandes d'analyse de fonction et de collocation pour les nouveaux postes devaient être effectuées en regard du nouveau catalogue et les demandes pendantes au 1er septembre 2019 avaient été automatiquement traitées en vertu des nouvelles dispositions, sauf déclaration expresse de retrait de l'auteur de la demande.

La commission d'évaluation, de composition paritaire, veillait à ce que l'application des critères de la méthode d'analyse des fonctions garantisse une analyse globale cohérente des postes évalués et une équité transversale au sein de l'administration municipale. La première étape de l'analyse s'opérait en rapprochant le cahier des charges, lu à la lumière des indications de la requérante et de sa hiérarchie, avec la fonction du catalogue la plus pertinente pour le domaine-métier concerné. La deuxième étape consistait à vérifier la pertinence de la fonction identifiée en regard des critères de la méthode d'évaluation des fonctions exposés sur le fiche de caractéristiques accompagnant le descriptif du catalogue. Ce dernier attribuait à chaque fonction une classe de traitement correspondant à une fourchette de points calculés selon ces critères.

Dans le cas de la recourante, les analystes de fonction avaient longuement entendu Mme E_____, la recourante elle-même qui avait notamment admis qu'hormis les publications, toutes les autres décisions qu'elle était amenée à prendre demeuraient soumises à la validation de sa hiérarchie et qu'elle n'assumait qu'une responsabilité fonctionnelle sur l'équipe de projet mais n'avait aucun subordonné.

L'instruction du dossier par la commission primaire puis la commission plénière était ensuite détaillée et les activités représentatives de la fonction décrites et analysées en prenant en compte les déclarations de Mme E_____. Celle-ci avait convenu que la recourante avait acquis en termes d'expérience et de progression professionnelle un niveau lui permettant de viser la fonction de conservatrice mais aucun poste n'était à repourvoir.

39) Dans sa réplique, la recourante a relevé qu'elle ignorait que sa demande de réévaluation de fonction se transformerait en demande de collocation et que cette demande n'était, selon la ville, pas de nature à satisfaire ses souhaits, à savoir son attribution à une fonction reflétant la réalité de ses activités, à savoir la contestation du cahier des charges. Ce n'était qu'à l'audience du 18 janvier 2022 devant le secrétaire général et le secrétaire général adjoint et sur conseil de leur part qu'elle avait compris devoir privilégier la voie de la modification de son

cahier des charges, la seule voie selon eux propre à satisfaire ses souhaits d'évolution.

Même si elle ne subissait pas de modification, sa fonction était colloquée en catégorie L, ce qui l'éloignait d'autant plus de la fonction qu'elle occupait concrètement, en vertu de ses missions et responsabilités, soit celle de conservatrice, colloquée en classe N. Son préjudice était d'ordre moral, résultant d'une absence totale de considération de son employeuse qui avait bénéficié de ses services qui dépassaient largement les missions de la fonction qui lui avait été attribuée.

40) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur les mesures d'instruction sollicitées.

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. 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 la recourante conteste la collocation en classe L de son poste, estimant qu'il devrait être colloqué en classe N de l'échelle des traitements correspondant à la fonction-type de « conservateur, conservatrice » ce qui entraînerait une augmentation de son salaire (ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2).

2) a. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/1400/2019 du 17 septembre 2019 consid. 2b). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer.

L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si une recourante est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, elle ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions

qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/247/2022 du 8 mars 2020 consid. 2b ; ATA/355/2019 du 2 avril 2019 consid. 2b).

b. En l'espèce, le litige est strictement circonscrit au bien-fondé de la décision sur réclamation de la ville, laquelle confirme la décision de collocation du poste de la recourante dans la fonction adjoint ou adjointe scientifique du catalogue des fonctions.

En conséquence, les griefs soulevés et les arguments développés par la recourante qui concernent notamment les raisons pour lesquelles elle n'a pas recouru contre le cahier des charges ou sa demande de modification de ce cahier des charges initiée en février 2022 ne faisant pas l'objet du litige, ne seront pas examinés.

3) La recourante sollicite sa comparution personnelle ainsi que l'audition de témoins dont elle n'a toutefois pas transmis les noms. Elle sollicite un délai pour déposer une liste.

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

b. En l'espèce, la recourante semble solliciter son audition pour démontrer sa « réalité professionnelle » dont elle estime qu'elle ne correspond pas à la fonction dans laquelle elle est colloquée. Or, elle a eu l'occasion de fournir des explications à ce sujet et de produire toute pièce qu'elle jugeait utile tant devant la commission que la chambre de céans. La recourante n'explique pas en quoi son audition serait de nature à apporter d'autres éléments que ceux déjà allégués par ses soins. En outre, elle a été entendue par les analystes de fonction avant que la décision ne soit prise. Il n'y a donc pas lieu de procéder à cette audition.

Dès lors qu'elle n'indique pas quel témoin devrait être entendu, demandant un délai pour fournir une liste de témoins qu'elle n'a toutefois pas fourni dans sa réplique, ni ne précise sur quel fait quel témoignage pourrait porter, il ne sera pas non plus donné suite à cette demande. En outre, dans ses écritures, la mention « preuve par témoin » porte sur des éléments qui ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, comme cela sera vu ci-dessous. De plus, les analystes de fonction

ont entendu à la demande de la recourante le directeur des B_____ ainsi que la conservatrice des D_____ aux B_____.

Enfin, le dossier soumis à la chambre de céans paraît complet et lui permet de trancher le litige en connaissance de cause.

Il ne sera donc pas procédé à d'autres actes d'instruction.

4) La recourante conteste la réévaluation de sa fonction, reprochant à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de la fonction qu'elle estime occuper concrètement en vertu de ses missions et responsabilités.

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 CA règle la procédure de description, d'évaluation et de classification des fonctions. Il définit en particulier (al. 2) : les critères d'évaluation (let. a) ; la composition de la commission consultative d'évaluation des fonctions comportant des représentants du personnel, chargée de faire des propositions au CA concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions (let. b) ; les modalités de saisine de la commission (let. c) ; les modalités de réexamen d'une évaluation de fonction en

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

La classification des fonctions découle de leur description et de leur évaluation, par une commission d'évaluation des fonctions, sur la base d'une méthode quantitative approuvée par le CA (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). Les aptitudes personnelles du ou de la titulaire de la fonction analysée n'influencent en rien le processus (art. 17 al. 3 REGAP).

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

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

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

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

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

e. L'évaluation de fonctions contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société, respectivement par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées ; ATA/824/2012 du 11 novembre 2012). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; 125 II 385 consid. 5b ; ATA/664/2010 du 28 septembre 2010). Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité. Il doit ainsi en principe uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATA/1253/2015 du 24 novembre 2015 ; ATA/562/2013 du 27 août 2013).

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité précédente que lorsque celle-ci est manifestement

insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; ATA/1296/2015 du 8 décembre 2015 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012).

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

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

g. Selon la jurisprudence de la chambre administrative relative à l'évaluation d'une fonction, le titulaire du poste ne peut pas, dans le cadre de la procédure de collocation du poste, se plaindre que l'examen de sa fonction ne prend pas en compte des éléments qui ne ressortent pas de son cahier des charges. La classification de sa fonction ne peut être examinée qu'au regard des éléments retenus dans son cahier des charges. Si ce document n'énumère pas correctement les tâches du titulaire du poste, il revient à ce dernier de le contester. Dans ces trois affaires, le titulaire du poste avait accepté le cahier des charges deux ans avant la décision sujette à recours (ATA/458/2022 du 3 mai 2022 consid. 4b ; ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 7a ; ATA/300/2021 du 9 mars 2021 consid. 3).

5) En l'espèce, la décision litigieuse porte sur la collocation du poste occupé par la recourante en classe L avec un rattachement à la fonction-type d'adjointe scientifique, et non à celle sollicitée, de conservatrice située en classe N.

Il faut relever en premier lieu que la recourante remet en cause cette collocation sans critiquer l'appréciation faite pour rattacher le poste à la fonction-

type contestée. Elle admet d'ailleurs que sa demande de collocation n'avait eu aucune réelle portée. En revanche, elle soulève le grief que sa « réalité professionnelle » avait été ignorée et que celle-ci ne correspondait pas à celle d'adjointe scientifique mais à celle de conservatrice.

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 SPVG 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, celui-ci ne revêtant pas la qualité de 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. Cette conclusion s'impose même si le cahier des charges peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du CA, comme le prévoit le REGAP. En effet, le prononcé rendu sur recours hiérarchique ne peut lui-même faire l'objet d'un recours à la chambre administrative qu'aus conditions de l'art. 104 du SPVG, soit s'il s'agit d'une décision, alors qu'il s'agit là d'un acte interne (arrêt du Tribunal fédéral 8D_9/2020 du 6 juillet 2021 consid. 5.4 ; 8D_2/2018 du 21 février 2019 consid. 6.3 ; ATA/458/2022 précité consid. 3j et les références citées). 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. La recourante ne l'a pas contesté dans le délai prévu auprès de sa hiérarchie et les contestations faites dans son recours sont exorbitantes au litige, comme l'est sa demande de modification de son cahier des charges, faite en cours de procédure de réévaluation.

Plus spécifiquement, le grief d'illégalité de la décision invoqué par la recourante, fondé sur le fait que son nouveau cahier des charges, qu'elle a signé, ne correspondrait pas à la fonction qu'elle occupe réellement, tombe à faux. Quant au fait qu'elle a signé le cahier des charges, sous réserve de la classe dans laquelle serait colloquée la fonction, il est sans portée réelle, dans la mesure où seul le contenu du cahier des charges, qu'elle n'a pas remis en question au moment de la signature, est décisif s'agissant de l'évaluation de la fonction.

La recourante soutient que des activités effectuées et des responsabilités endossées depuis son engagement n'auraient pas été prises en compte et/ou ne correspondraient pas à celles figurant dans son dernier cahier des charges signé en octobre 2018. Il s'agit, par exemple, d'avoir organisé de nombreuses expositions dont elle avait souvent géré seule le commissariat, son enseignement à l'UNIGE, la rédaction de nombreux rapports et expertises et à plusieurs occasions, la représentation de la ville lors d'événements internationaux, la gestion d'équipe et

plus généralement en termes d'expertise et de créativité. Toutefois, ces éléments ne peuvent pas être pris en considération dans l'examen de l'évaluation de fonction de son poste. En effet, comme vu ci-dessus, seules les tâches décrites dans son cahier des charges de 2018 sont déterminantes pour l'issue du présent litige. En outre, elle a admis lors de son audition par les analystes de fonction, et cela ressort déjà de son cahier des charges, que sauf s'agissant du contenu des publications ou de la création de liens et de développement du réseau, toutes les décision prises l'étaient sous le responsabilité de sa hiérarchie.

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. La recourante a d'ailleurs renoncé à faire valoir le recours hiérarchique prévu par le REGAP, mais a initié une procédure de modification de son cahier des charges, ne faisant pas l'objet du présent litige, quoiqu'elle en pense.

L'argumentation développée par la recourante relative à l'illégalité du catalogue des fonctions de la ville et de l'ensemble du processus de collocation tombe à faux. En effet, même dans la mesure où il devrait s'avérer, comme elle le prétend, que le concept de filière professionnelle aurait été abandonné au profit du système actuel, rien n'empêche un employé de postuler à une fonction pour laquelle il estime avoir les qualifications et qui lui paraît mieux correspondre à ses aspirations. D'ailleurs, la recourante a admis que « souhaitant faire coïncider sa fonction avec la réalité factuelle », elle avait postulé, à deux reprises, au poste de conservatrice. Il appert ainsi que la mise en place d'un système de « filière professionnelle », comme l'entend la recourante, relève entièrement de la liberté de décision de l'autorité communale dans le choix fait de son organisation, qui échappe à la cognition de la chambre de céans comme vu ci-dessus.

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

6) 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, 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 7 mars 2022 par Madame A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 2 février 2022 ;

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 Alireza Moghaddam, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et McGregor, 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 :