

GE_GERICHTE A/381/2025 vom 9. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_381_2025

FR: GE_GERICHTE A/381/2025 du 9 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE A/381/2025 del 9 dicembre 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;CLASSE DE TRAITEMENT;ÉVALUATION DE PLACES DE TRAVAIL;FORMATION PROFESSIONNELLE;SALAIRE;FONCTIONNAIRE;POUVOIR D'APPRÉCIATION;ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Admission partielle de trois recours déposés par des fonctionnaires exerçant la même fonction de gestionnaire du service du contrôle interne de la CCGC contre une décision du Conseil d'État confirmant le préavis de la CREMEF et rejetant leur opposition contre l'évaluation de leur fonction. Examen du pouvoir d'appréciation et des principes de l'égalité de traitement dans cette évaluation faite selon la méthode prévue et approuvée par la jurisprudence à plusieurs reprises et le cahier des charges décrit correctement les tâches attribuées à la fonction. Examen de l'évaluation des deux critères remis en cause par les recourants. En l'espèce, dans les deux cas, l'autorité intimée s'est écartée de manière arbitraire des éléments objectifs en confirmant l'analyse de la CREMEF. En effet, il n'est pas possible de justifier objectivement la différence de traitement dans l'évaluation des fonctionnaires, en défaveur des recourants, entre leur activité qui consiste à contrôler les décisions rendues par des gestionnaires et l'évaluation faite de l'activité des gestionnaires pour ces deux critères. Il s'avère ainsi que l'incohérence entre les évaluations doit mener à la réévaluation de celle des recourants par l'augmentation des critères « expérience professionnelle » et « efforts intellectuels » de leur fonction pour qu'elle soit égale à celle de la fonction des gestionnaires dont ils contrôlent les décisions. | LTrait.2; LTrait.4; LTrait.5; LTrait.6; RComEF.1; RComEF.2.al2; RComEF.3; RComEF.5; RComEF.11.al1; RComEF.11.al4

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (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).

E. 2

Les recourants demandent la jonction des procédures.

E. 2.1

Conformément à l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

E. 2.2

En l'espèce, les procédures concernent l'évaluation de la même fonction exercée par les recourants. Les procédures visent un complexe de faits identique, étant précisé que l'évaluation d'une fonction est indépendante. Il se justifie donc de joindre ces trois procédures sous le n o de cause A/381/2025.

E. 3

Les recourants sollicitent leur audition ainsi qu'un délai pour produire une liste de témoins. En cours de procédure ils ont finalement demandé l'audition de leur supérieur hiérarchique. Ils sollicitent également la production de pièces.

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 3.2 ; 132 II 485 consid. 3.2 et les références citées). Il comprend notamment le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle 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 (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1). En droit genevois, la procédure administrative est en principe écrite ; toutefois, si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). S'il y a lieu, elle peut notamment inviter les parties à la renseigner, notamment en produisant les pièces en leur possession ou à se prononcer sur les faits constatés ou allégués et leur fixer un délai à cet effet (art. 20 al. 2 let. a et 24 al. 1 LPA), et entendre les parties (art. 20 al. 2 let. b et 23 LPA) ou des témoins (art. 20 al. 2 let. c et 28 LPA).

E. 3.2

La chambre administrative a déjà eu l'occasion de préciser que le processus d'évaluation et de classification d'une fonction comporte un volet interne entrant dans les prérogatives de l'employeur et impliquant un large pouvoir d'appréciation de ce dernier. Ainsi, seules les pièces susceptibles d'affecter la situation juridique du membre du personnel doivent lui être accessibles (ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021 consid. 6c).

E. 3.3

Selon l'art. 9 du règlement instituant une commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions du 7 avril 1982 (RComEF - B 5 15.04), dans le cadre d'une procédure d'opposition aux décisions relatives à l'évaluation des fonctions, l'établissement des faits a lieu en principe oralement ; la commission peut toutefois ordonner une procédure écrite (al. 1). L'intéressé doit être auditionné et peut se faire assister par un tiers (al. 2). La commission doit entendre également le département ou l'établissement concerné et le service d'évaluation des fonctions (al. 3). La commission peut procéder à l'audition de toute

autre personne susceptible de lui fournir des informations complémentaires, en particulier un membre de la direction générale de l'OPE (al. 4).

E. 3.4

En l'espèce, par appréciation anticipée des preuves déjà produites, il ne sera pas donné suite à la demande d'audition du témoin ni à celle de production de pièces. En effet, le supérieur hiérarchique des recourants a déjà été entendu par la CREMEF, et le dossier contient de plus ses annotations faites sur un courrier du DEE adressé à la CREMEF à sa demande, à l'issue de son audition. L'audition de ce témoin de même que celui d'un collègue des recourants exerçant la même fonction, complétée par une activité de formateur, n'apparaît pas nécessaire, le point de vue du premier sur les questions à examiner figurant déjà au dossier et celui du second ayant déjà été examiné par la chambre de céans dans une procédure concernant l'évaluation de sa fonction (ATA/949/2025 du 2 septembre 2025). Quant aux documents dont la production est demandée, en lien avec d'autres fonctions de l'État de Genève, ils n'apparaissent pas nécessaires à l'issue du litige, l'évaluation des fonctions et le profil de chacune d'entre elles étant publiés et ces informations étant suffisantes pour trancher le litige.

E. 4

L'objet du litige consiste à déterminer si c'est de manière conforme au droit que le Conseil d'État a colloqué la fonction des recourants avec le profil ICHAH (140 points), en classe maximum 15.

E. 4.1

À teneur de l'art. 4 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), le Conseil d'État établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements (al. 1). Dans ce classement, il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération notamment l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction (al. 2).

E. 4.2

Selon l'art. 5 LTrait, l'autorité ou l'organe de nomination, soit le Conseil d'État en l'espèce (art. 6 LTrait), fixe la rémunération des membres du personnel dans un acte d'engagement ou de nomination, en application de l'échelle des traitements, du tableau de classement des fonctions et des principes posés à l'art. 11 LTrait relatif au traitement initial. La classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'État, est à disposition à l'office du personnel de l'État (art. 2 RTrait).

E. 4.3

Une commission de réexamen, soit la CREMEF, est instituée. Elle permet aux membres du personnel de l'État notamment de demander le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions (rangement, cotation, classification ; art. 1 al. 1 RComEF). Elle est composée de six membres désignés parmi les secrétaires généraux, les responsables des

ressources humaines ou les hauts fonctionnaires en activité ou à la retraite (art. 2 al. 2 RComEF). Sont susceptibles d'opposition toutes les décisions relatives à l'évaluation des fonctions mentionnées à l'art. 1, à l'exclusion des décisions prises lors de l'engagement (art. 4 RComEF). Peuvent notamment faire opposition les membres du personnel de l'État intéressés à titre individuel ou collectif pour la fonction qui les concerne ainsi que le département (art. 5 RComEF). Après avoir vérifié la procédure et l'objectivité de l'analyse effectuée par l'office du personnel, la commission se prononce sur la décision contestée en formulant une proposition au Conseil d'État (art. 11 al. 1 RComEF). Le Conseil d'État statue en dernier ressort et communique sa décision à l'intéressé (art. 11 al. 4 RComEF).

E. 4.4

Le Mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1206/2023 du 7 novembre 2023 consid. 6.3 et les arrêts cités).

E. 4.5

Selon le point 1 de la fiche MIOPE n° 02.01.01, intitulée « Évaluation ou révision de classification de fonction », du 17 mai 2024 (disponible sur <https://www.ge.ch/document/020101-evaluation-revision-classification-fonction>, page consultée le 20 novembre 2025), une demande d'évaluation est initiée par les directions de services de l'établissement en référence aux missions et prestations définies par l'établissement lors de la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction (let. a), lors de la mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions (let. b), lors de l'évolution significative d'une famille professionnelle ou d'un cursus de formation (let. c) et lors de modifications significatives d'un poste (let. d). Une évaluation de poste ou de fonction peut notamment être demandée par le titulaire d'un poste (point 2 let. a fiche MIOPE n° 02.01.01). Lorsqu'elle concerne un poste isolé, la demande d'évaluation de fonction est soumise à la DESR par le service des RH du département de tutelle (point 4 fiche MIOPE n° 02.01.01). Après examen du dossier, la DESR émet une proposition. Celle-ci est transmise au département. Lorsque le département est d'accord avec la proposition de l'OPE, celle-ci devient une décision de l'OPE et peut faire l'objet d'une opposition auprès de la CREMEF (points 6 et 7 fiche MIOPE n° 02.01.01).

E. 4.6

À teneur du document intitulé « Évaluation des fonctions » (<https://www.ge.ch/document/methode-evaluation-fonctions-etat-geneve>, consulté le 20 novembre 2025), élaboré par l'OPE, chaque fonction est évaluée sur la base d'une grille de cotation selon trois facteurs, soit l'aptitude, les efforts et la responsabilité. Les deux premiers facteurs sont subdivisés en deux critères, soit la formation et l'expérience professionnelles ainsi que les efforts intellectuels et physiques. La table de pondération attribue un nombre de points déterminés pour chaque niveau. Le total des points obtenus permet de situer la fonction dans l'échelle des traitements (classe maximum de la fonction).

E. 5

Les recourants reprochent au Conseil d'État d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation et d'avoir violé les principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire dans l'évaluation de leur fonction.

E. 5.1

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. 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 le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/114/2015 du 27 janvier 2015 consid. 5c). Quant à la violation de l'interdiction de l'arbitraire, la cognition de la chambre de céans n'étant pas limitée à l'arbitraire, ce grief se confond avec celui de mauvaise application du droit (ATA/14/2025 du 7 janvier 2025 consid. 4.2).

E. 5.2

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 ou par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées). 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). Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité, et il ne lui appartient pas de procéder à un nouvel examen complet de l'évaluation de la fonction occupée par les recourants (ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 6c). 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/387/2024 du 19 mars 2024 consid. 4.8 et les références citées). L'appréciation dépend, d'une part, de questions de fait, comme des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation ou des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée. Elle dépend, d'autre part, de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté : l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale (ATF 125 II 385 consid. 5b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4 ; 8C_199/2010 du 23 mars 2011 consid. 6.3). En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenable (arrêts du Tribunal fédéral 8C_766/2013 du 17 octobre 2014 consid. 4.2 et les références citées ; 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.3).

E. 5.3

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées).

E. 5.4

Une décision viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2).

E. 5.4.1

De la garantie générale de l'égalité de traitement découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références). Par ailleurs, la question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon certaines exigences. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références).

E. 5.5

Selon la jurisprudence développée en matière d'évaluation de fonction, il n'appartient pas au juge administratif de procéder à un nouvel examen complet de l'évaluation de la fonction occupée par le recourant (ATA/117/2016 précité consid. 4a), mais au recourant de démontrer, motivation précise à l'appui, que les conditions restrictives précitées sont

réunies, étant rappelé que des critiques de nature appellatoire sont dans ce cadre inadmissibles (ATA/422/2021 du 20 avril 2021 consid. 5e ; ATA/117/2016 du 9 février 2016 consid. 3d ; ATA/622/2013 du 24 septembre 2013 consid. 3 ; ATA/18/2012 du 10 janvier 2012 consid. 5).

E. 5.6

En l'espèce, les recourants ne contestent pas la méthode d'évaluation appliquée par la DESR, suivie par la CREMEF et confirmée par le Conseil d'état, pour évaluer leur fonction, ni ne soutiennent que leur cahier des charges ne décrirait pas correctement leurs tâches actuelles. Ils contestent uniquement la pertinence des niveaux accordés aux critères de l'expérience professionnelle et des efforts intellectuels, estimant que leur fonction n'aurait pas un profil ICHAH avec 140 points, classe maximum 15 mais un profil IDJAH avec au minimum 163 points, soit une classe 17. La classification querellée repose sur une méthode déjà approuvée par la jurisprudence à plusieurs reprises (ATA/422/2021 précité consid. 6a et les références citées). Les recourants opposent principalement leur propre appréciation à celle de l'autorité intimée, qui repose sur une proposition formulée par une commission composée de spécialistes (art. 2 RComEF). C'est le lieu de relever que les recourants ont, au cours de la procédure d'évaluation et d'opposition, conclu à plusieurs profils différents pour finalement ne critiquer que l'évaluation de deux critères : l'expérience professionnelle et les efforts intellectuels. Il convient donc de les examiner successivement.

E. 6

Les recourants contestent l'appréciation faite de la composante « expérience professionnelle » du critère de l'aptitude. Ils estiment qu'elle devrait être fixée au niveau D au lieu du niveau C.

E. 6.1

Le facteur des aptitudes mesure les aptitudes professionnelles minimales exigibles pour un poste de travail, qui ne sont pas influencées par celles du titulaire si elles sont supérieures à ce minimum. Le critère de l'expérience professionnelle, correspondant au temps nécessaire au titulaire venant d'obtenir le niveau de formation requis pour acquérir l'expérience professionnelle et les connaissances complémentaires des rouages de l'administration permettant d'occuper le poste avec une efficacité optimale.

E. 6.2

Dans le cadre de l'analyse du facteur des aptitudes (ch. 1), sont mesurées les aptitudes professionnelles minimales exigibles pour un poste de travail, aptitudes que l'on obtient normalement par la formation professionnelle et l'expérience. Si les aptitudes d'un titulaire dépassent celles exigées pour le poste, la cotation de ce dernier ne devra pas en être influencée. S'agissant en particulier du critère de l'expérience, on tient compte de l'expérience qu'il est nécessaire d'acquérir à un poste de travail après avoir suivi la formation professionnelle. L'expérience est fonction de sa durée et de son ampleur. La valeur cotée en points dépendra donc aussi du niveau des connaissances professionnelles exigé. Dans des conditions similaires, un titulaire d'un niveau de formation plus élevé nécessitera généralement une durée d'expérience inférieure par rapport à un autre titulaire d'un niveau de formation inférieure. Pour déterminer la durée de l'expérience à prendre en compte, on peut partir de la définition suivante : c'est le temps nécessaire à un titulaire, venant d'obtenir le niveau de formation requis, pour acquérir l'expérience professionnelle nécessaire et les connaissances complémentaires des rouages de l'administration permettant

d'occuper le poste avec une efficacité optimale (Méthode d'évaluation des fonctions, pp. 5 et 7).

E. 6.3

Selon l'échelle de cotation du critère de l'expérience professionnelle, le niveau d'expérience D, qui confère 11, 13, 15 ou 17 points, correspond à une expérience de trois à cinq ans, soit un niveau B (de six mois à un an et demi correspondant à une mise au courant, une collaboration et une spécialisation dans le poste à évaluer) plus des connaissances dans plusieurs domaines connexes. Le niveau d'expérience C, qui confère 7, 9, 10 ou 13 points, correspond à une expérience d'un an et demi à trois ans, soit un niveau B plus des connaissances dans un domaine connexe (Méthode d'évaluation des fonctions, pp. 7 et 18).

E. 6.4

De jurisprudence constante, 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 (ATA/1021/2022 du 11 octobre 2022 consid. 4g, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C 669/2022 du 30 août 2023, et les arrêts cités).

E. 6.5

En l'espèce, il a été retenu dans la décision querellée que la formation et l'expérience professionnelle étaient indissociables et devaient être traitées ensemble. Ce point de vue correspond à celui adopté dans la directive sur la méthode d'évaluation puisque les aptitudes nécessaires à un poste ont été fixées afin que différents types de formation impliquant une durée et des difficultés comparables obtiennent une cotation équivalente. Un niveau plus élevé attribué à la formation induisait qu'il fallait moins de temps à l'intéressé pour appréhender la fonction et être autonome. Le niveau I reconnu en l'espèce pour la formation englobait l'exigence du brevet fédéral en assurances sociales, ce qui correspondait au niveau G. La décision retenait que le niveau de formation retenu au niveau I était particulièrement élevé par rapport à cette exigence de formation. La CREMEF relevait que le fait que des personnes soient engagées dans le poste de contrôleur avec une expérience préalable de 7 à 10 ans dans le domaine des assurances sociales n'était pas déterminant. En outre, le niveau d'expérience E était accordé au poste de directeur de la CCGC. L'autorité intimée retient que le collègue des recourants qui a dans son cahier des charges une part de formation s'est vu reconnaître la valeur D, en raison de ce volet spécifique. Il faut toutefois prendre en compte le fait que les gestionnaires RHT/INTEMP/ICI et les gestionnaires IC de la CCGC ont une fonction dont la composante expérience professionnelle est évaluée au niveau D et qu'ils ont une activité qui consiste à fixer les droits et octroyer les indemnités qui fait partie du champ couvert par les contrôles que doivent exercer les recourants. Il ne paraît pas possible de justifier la différence de traitement dans l'évaluation de la fonction. En effet, il n'est pas possible de réfuter qu'une activité de contrôle de décisions, de conseil technique aux gestionnaires de la CCGC et de traitement des oppositions qui auraient été soulevées à l'encontre de celles-ci, ou encore d'évaluation de la nécessité d'une reconsidération des décisions, soit l'examen de la conformité du droit aux indemnités et du calcul de leur montant, le cas échéant, nécessite une expérience professionnelle, soit l'une des composantes de l'aptitude pour l'exercer, qui

ne soit pas au moins égale à celle estimée nécessaire pour prendre les décisions initiales. Cela est d'autant plus vrai que l'autre composante de l'aptitude, soit la formation, a été évaluée, pour les gestionnaires RHT/INTEMP/ICI, au même niveau que celui des recourants, soit le niveau I. Ainsi, l'argument de l'autorité intimée qui consiste à dire que la composante formation a été évaluée généreusement pour justifier le niveau C de l'expérience professionnelle, tombe à faux. Quant à la situation du collègue des recourants exerçant les activités de gestionnaire SCI et de formateur, il n'apparaît pas que le niveau D ait été retenu spécifiquement en lien avec le volet de formation que contient son activité, comme le laisse entendre l'autorité intimée. Il était certes requis pour ce poste une formation dans le domaine de la formation d'adulte mais seule une expérience de quatre ans dans une caisse de chômage était demandée (ATA/949/2025 précité consid. 6.3). C'est la même exigence, s'agissant de l'expérience professionnelle, qui apparaît dans la demande d'évaluation faite par l'OPE. Il s'avère ainsi que l'incohérence entre l'évaluation de la fonction des gestionnaires RHT/INTEMP/ICI et celle de la fonction des recourants, qui a été relevée par les recourants mais sur laquelle l'autorité intimée ne s'est pas prononcée, bien qu'elle en ait eu l'occasion à plusieurs reprises dans le cours de la procédure, ne trouve pas d'explication satisfaisante. Force est donc de constater qu'aucun motif objectivement soutenable ne permet de motiver cette inégalité et aucun critère de distinction plausible n'est d'ailleurs avancé par l'autorité intimée. En conséquence, le grief des recourants doit être admis sur ce point, l'autorité intimée ayant abusé de son pouvoir d'appréciation et le critère de l'expérience professionnelle de la fonction exercée par les recourants doit être fixée au niveau D.

E. 7

Les recourants contestent également l'évaluation du critère des efforts intellectuels.

E. 7.1

Le critère des efforts intellectuels tient compte du niveau d'aptitude à la réflexion, à l'organisation, à la négociation, à la concentration et à l'attention requis. La lettre H, retenue pour la fonction des recourants dans la décision litigieuse (sur une échelle de A à O ; 42 points) correspond à des efforts de réflexion, d'organisation et d'argumentation tels qu'on les rencontre dans un domaine d'application vaste et difficile où les tâches sont différenciées et variées avec la nécessité d'établir et de maintenir des contacts correspondants ou des efforts nécessaires à préparer et à appliquer des procédures définies dans un domaine d'application non délimité avec nécessité d'établir et de maintenir les contacts correspondants (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 10). La lettre I (49 points) correspond à des efforts de réflexion, d'organisation et de négociation ainsi que d'intuition tels qu'on les rencontre dans un ensemble de plusieurs domaines d'application avec la nécessité d'établir et maintenir les contacts correspondants ou aux efforts nécessaires pour élaborer, développer et appliquer des procédures nouvelles dans un domaine homogène et la nécessité d'établir et de maintenir les contacts correspondants (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 10-11). Le niveau J (65 points) diffère du niveau I par le fait que les tâches sont fortement différenciées et que les domaines d'application des procédures nouvelles sont hétérogènes ou spécialisés (Méthode d'évaluation des fonctions, p. 11). Le niveau J, s'agissant des efforts intellectuels, a notamment été retenu dans l'évaluation des fonctions d'officier de police, de juriste 2, de comptable 3, de contrôleur fiscal 2 et de contrôleur au service de surveillance des fondations, d'archiviste de l'état adjoint, d'attaché de presse et d'administrateur d'école et de section à l'université 2. Le niveau H a été retenu pour les

gestionnaires de prestations IC mais le niveau I a été retenu pour les gestionnaires de prestations RHT/INTEMP/ICI, de même que pour le collègue des recourants qui exerce la même fonction avec une partie de son cahier des charges dédié à la formation.

E. 7.2

Force est de constater, selon le même raisonnement que celui développé ci-dessus concernant le critère de l'expérience professionnelle, que l'évaluation faite du critère « efforts intellectuels » pour la fonction exercée par les recourants n'est pas objectivement justifiable par des différences existantes avec la fonction de gestionnaire RHT/INTEMP/ICI, qui devraient être prises en compte en défaveur des recourants. En effet, pour les mêmes raisons, soit celles qui sont en lien avec l'activité principale de contrôle qu'exercent les recourants, il n'est pas soutenable d'estimer leur activité sous l'angle des « efforts intellectuels » comme moins exigeante que celle des fonctionnaires dont ils contrôlent et modifient les décisions, le cas échéant. En cours de procédure, le Conseil d'État, ne s'est pas prononcé sur le grief d'incohérence entre la notation de la fonction de gestionnaire RHT/INTEMP/ICI et celle des recourants, mais l'a mentionné dans ses écritures. La décision litigieuse indique uniquement que le niveau H est juste et équitable en regard de la méthode d'évaluation. En conséquence, il n'existe aucune distinction objectivement soutenable qui permettrait de retenir que l'appréciation faite par l'autorité intimée serait conforme aux exigences rappelées ci-dessus.

E. 7.3

Quant à l'évaluation selon le niveau J que réclament les recourants, il faut retenir que leurs efforts n'ont lieu que dans un domaine d'application – principalement celui de l'assurance chômage – comme la chambre de céans l'a confirmé récemment, s'agissant de la fonction de gestionnaire SCI – formateur. En effet, l'activité de contrôle interne présente des liens étroits et exigent des efforts intellectuels analogues portant sur plusieurs volets du même domaine d'application, soit celui de la conformité des prestations de la CCGC à la LACI (ATA/949/2025 précité consid. 7.2). Partant, l'évaluation au niveau I de ce critère ne procède pas de l'arbitraire.

E. 7.4

En conséquence, le grief des recourants doit être admis partiellement et le critère d'évaluation des « efforts intellectuels » fixé au niveau I pour leur fonction. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours. La décision attaquée sera annulée. Le profil de la fonction de contrôleur interne de la CCGC (code 5.10.531) sera évalué selon le profil IDIAH. Le dossier sera renvoyé au Conseil d'État pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

E. 8

Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 3'000.- sera allouée aux recourants à la charge de l'État de Genève. La valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est a priori supérieure à CHF 15'000. ■. * * * * *