

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/16/2017-FPUBL

ATA/1534/2017

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 28 novembre 2017**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Camille La Spada-Odier, avocate

contre

**TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS**

représentés par Me Malek Adjadj, avocat

---

## EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_ est employée par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006.
- 2) Depuis une date indéterminée, Mme A\_\_\_\_\_ occupe la fonction B\_\_\_\_\_ aux TPG. Cette fonction était colloquée en classe 22 de l'échelle de des traitements.
- 3) En 2014, le service de l'audit interne de l'État de Genève (ci-après : SAI) a entrepris un audit sur la gestion des ressources humaines (ci-après : RH) des TPG. Ces travaux ont débouché sur un rapport d'audit N°15-16 daté du mois d'avril 2015 et remis aux TPG le 22 mai 2015.

Le SAI avait notamment constaté que certaines nouvelles fonctions ou certaines réévaluations de fonctions n'avaient pas fait l'objet d'une validation formelle de la part du conseil d'administration des TPG (ci-après : CA), contrairement à ce que prévoyait le Statut du personnel des TPG du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (ci-après : le statut) et son règlement d'application (ci-après : le règlement). En outre, le SAI avait décelé que certaines fonctions, bien que formellement validées par le CA des TPG, n'avaient pas été rangées dans une des classes de fonction prévues par le statut.

Sur cette base, le SAI avait émis des recommandations aux TPG selon lesquelles le CA devait valider et ranger formellement l'ensemble des fonctions exercées au sein des TPG dans une des classes de fonction prévues par le statut.

Les TPG avaient accepté les recommandations contenues dans le rapport et s'étaient engagés à y remédier d'ici au 31 mars 2016.

Dans une première étape, chaque description de poste existant avait été analysée par les RH et la direction.

Dans une second étape, ils avaient mandaté le cabinet HCM International AG (ci-après : HCM), société spécialisée, afin qu'elle analyse la totalité des postes existants au sein des TPG et évalue leur classification à l'aide de facteurs et de critères standards, uniformes et prédéfinis.

À l'issue de son analyse, HCM avait établi une grille de classification des fonctions. Il apparaissait que sur les mille huit cent quinze collaborateurs que comptaient les TPG, mille six cent quatre-vingt-trois (93 %) étaient rangés dans la bonne classe de fonction, vingt (1 %) étaient colloqués dans une classe de fonction trop élevée et, inversement, cent douze (6 %) se situaient dans une classe de fonction trop basse.

Pour les vingt employés dont la classe de fonction avait été surévaluée, les TPG avaient envisagé de procéder à une adaptation à la baisse tout en leur garantissant leur niveau de rémunération actuel par l'adaptation (à la hausse) du positionnement au sein de la nouvelle classe salariale ou par le versement, si nécessaire, d'une compensation financière. Pour dix titulaires situés au-delà du 100 % de leur nouveau plafond salarial, cela signifiait un gel de la progression accompagné d'un complément salarial. Pour les neuf titulaires situés légèrement en-dessous du nouveau plafond salarial, il était prévu une progression fortement limitée. Pour le dernier employé concerné, il n'y aurait pas de changement, celui-ci ayant déjà atteint le plafond salarial.

4) Le 30 mai 2016, le CA des TPG a validé à la majorité la démarche proposée pour les vingt employés dont la classe de fonction était surévaluée. La mise en application était prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

5) Le 8 juin 2016, une « info-RH » destinée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des TPG a été affichée dans les locaux de l'entreprise.

La chronologie et la méthodologie de ce processus étaient explicitées. Les résultats auxquels la réévaluation avait abouti l'étaient également, notamment pour les vingt employés touchés. Une adaptation de la classification à la baisse devait intervenir ; aucune baisse salariale ne serait toutefois appliquée. Une rencontre entre les personnes occupant les postes concernés, leur supérieur hiérarchique et les RH serait organisée afin d'accompagner cette décision. La mise en œuvre des mécanismes salariaux associés à cette évaluation serait effective au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Mme A\_\_\_\_\_ fait partie de ces vingt employés.

6) Le 30 août 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a été reçue par les RH et la direction des TPG pour évoquer sa situation personnelle à la suite de l'évaluation des fonctions.

Aucun procès-verbal de l'entretien ne figure au dossier.

7) Le 15 septembre 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a remis ses observations suite à l'entretien du 30 août 2016.

Actuellement, son salaire se situait en classe 22, échelon 12. Pour pouvoir se prononcer sur les résultats de l'évaluation, elle avait besoin de savoir quels critères avaient été retenus concernant son poste. En l'état, elle ignorait comment son poste avait été évalué, et n'était ainsi pas en mesure de faire valoir ses droits à cet égard. Cela étant, elle effectuait un grand nombre de tâches qui n'étaient pas mentionnées dans la description de poste utilisée pour l'évaluation, de sorte que l'évaluation avait été effectuée sur la base d'une description de poste qui ne correspondait pas à la réalité.

De plus, l'évaluation s'était basée strictement et uniquement sur les spécificités contenues dans la description de poste, sans tenir compte des spécificités, qualifications, expérience de la personne qui occupait le poste.

L'audit avait placé sur un pied d'égalité des postes qui étaient en théorie équivalents (cadre supérieur) mais qui, en pratique, ne comportaient pas les mêmes responsabilités ni les mêmes risques.

Elle contestait dès lors les conclusions de l'audit réalisé et, à tout le moins, la nouvelle classification de sa fonction.

Selon la nouvelle classification de sa fonction, son salaire serait porté en classe 21, échelon 17, le 1<sup>er</sup> mai 2021 et serait, dès lors, plafonné dès cette date. Par ailleurs et suite à ce déclassement, elle accuserait une perte de salaire de plus de CHF 77'000.- au total jusqu'à sa retraite. Il allait de soi qu'au vu de son âge, du fait qu'elle était employée des TPG depuis dix ans, de son implication et de son engagement, et enfin de ses compétences et qualifications personnelles, elle devait pouvoir conserver son poste actuel jusqu'à sa retraite, et ce aux conditions salariales prévues lors de son engagement.

Une compensation financière devait lui être octroyée jusqu'à son départ à la retraite, faute de quoi elle s'opposerait à son déclassement de fonction et conclurait au maintien de sa classe de traitement actuelle.

- 8) Le 10 octobre 2016, les TPG ont accusé réception des observations de Mme A\_\_\_\_\_. Les arguments exposés feraient l'objet d'une étude. Leur décision lui serait communiquée d'ici mi-novembre 2016 lors d'un entretien avec les RH et le directeur du domaine d'activité.

De plus et par souci de complétude d'informations, les TPG annexaient les critères d'évaluation utilisés et les réponses aux questions les plus souvent posées.

- 9) Le 17 novembre 2016, un nouvel entretien a eu lieu entre Mme A\_\_\_\_\_ et les TPG.

Aucun procès-verbal de l'entretien ne figure au dossier.

- 10) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 17 novembre 2016, remise en mains propres le même jour, les TPG ont confirmé à Mme A\_\_\_\_\_ l'application des nouvelles conditions salariales au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'intéressée avait été reçue le 31 (recte : 30) août 2016 par les RH et par la direction des TPG, et avait été informée à cette occasion du processus d'évaluation des fonctions, ainsi que de l'impact de cette mise en conformité sur la classification de sa fonction. Il lui avait été expliqué que celle-ci avait été revue à

la baisse, mais que son salaire actuel demeurerait garanti par l'adaptation de l'échelon de sa nouvelle classe, selon la déclinaison suivante :

Conditions au 31 décembre 2016		Conditions au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	
Classe	22	Classe	21
Échelon	12	Échelon	15
Salaire	CHF 12'292.43	Salaire	CHF 12'404.66

La prochaine échéance (21/16) était fixée au 1<sup>er</sup> mai 2017 (CHF 12'642.57).

Afin de respecter son droit d'être entendue, un délai de réflexion de dix jours lui avait été accordé à l'issue de l'entretien afin de faire part aux TPG de ses éventuelles observations.

Tant les observations du 15 septembre 2016 que l'entretien du 17 novembre 2016, au cours duquel une discussion avait eu lieu, n'avaient soulevé d'élément propre à faire revenir les TPG sur l'analyse effectuée.

Pour le surplus et la bonne forme, un avenant à son contrat de travail actuel serait transmis lorsque la décision serait définitive et exécutoire.

- 11) Par acte du 3 janvier 2017, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée concluant préalablement à ce que les TPG produisent l'intégralité de leur dossier, y compris les notes et rapport établis dans le cadre de la « mise en conformité de la classification des fonctions dans le but de répondre aux recommandations émises par le SAI », ainsi que leurs échanges avec ledit service, les procès-verbaux approuvés établis lors des séances d'entretien des 30 août et 17 novembre 2016 et tout document en lien avec la consultation des organisations représentatives du personnel en marge du processus présentement litigieux. Une audience de comparution personnelle des parties a également été requise préalablement. Cela fait, elle a conclu à l'annulation de la décision querellée « sous suite de dépens ».

La décision attaquée avait été remise en mains propres le 17 novembre 2016, soit immédiatement à l'issue de l'entretien convoqué à cette même date, sans qu'elle ait pu réagir et se déterminer sur les éléments factuels nouveaux lui ayant été communiqués lors de cette réunion, en particulier sur les critères d'évaluation transmis quelques jours avant. En tenant un entretien destiné à l'exercice du droit d'être entendu tout en ayant déjà la décision litigieuse rédigée et prête à être notifiée, les TPG avaient violé son droit d'être entendue. De plus, la direction et le CA avaient également violé son droit d'être entendue. Selon ladite décision,

celle-ci avait été prise avant même qu'elle n'ait pu valablement se déterminer devant l'autorité compétente.

La décision attaquée ne contenait aucune motivation permettant de retracer l'appréciation opérée pour parvenir à la déclassification de sa fonction. Elle ignorait tout de la méthode suivie, des critères précis retenus et a fortiori de leur application au cas d'espèce. De plus, un certain nombre de documents ne lui avaient pas été transmis (les notes et rapports établis dans le cadre de la « mise en conformité de la classification des fonctions dans le but de répondre aux recommandations émises par le SAI », ainsi que leurs échanges avec ledit service). Il en allait de même des procès-verbaux des entretiens des 30 août et 17 novembre 2016. Son droit d'être entendue sous l'angle de son droit à une décision motivée et à l'accès au dossier avait été violé.

Les art. 7, 24 et ss et 93 al. 1 du statut et art. 5 et 9 de la de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) avaient été violés. La décision attaquée était incompréhensible et était le fruit d'une procédure bâclée menée au mépris des droits les plus élémentaires. Ses droits acquis n'avaient pas été respectés. Son contrat devait être respecté. Aucun motif, aucun élément objectif voire subjectif ne permettait à l'autorité de décider, unilatéralement, qu'elle allait dorénavant baisser le salaire de ses fidèles employés. De plus, l'évaluation litigieuse ne prenait pas en compte les charges et responsabilités réelles. De surcroît, la consultation des organisations représentatives du personnel dans le cadre du processus présentement litigieux n'était pas établie.

Enfin, le délai de résiliation prévu par le statut devait être au moins respecté, ce qui n'était pas le cas en l'occurrence. En arrêtant au 1<sup>er</sup> janvier 2017 la prise d'effet de la décision attaquée, les TPG avaient violé le droit.

- 12) Le 23 février 2017, les TPG ont conclu principalement à ce que le recours de Mme A\_\_\_\_\_ soit déclaré irrecevable, subsidiairement à son rejet, « sous suite de frais ».

Mme A\_\_\_\_\_ ne disposait pas d'un intérêt digne de protection à l'annulation ou à la modification de la décision litigieuse. En effet, elle n'avait subi aucun préjudice suite à la réévaluation (recte : déévaluation) de sa fonction. De plus, le coulisement dans une classe de fonction inférieure ne s'était accompagné ni d'une diminution du traitement de l'intéressée, ni d'une modification de son cahier des charges. Au contraire, celle-ci avait vu son traitement mensuel augmenter suite à la « déclassification » de sa fonction, augmentation qui était due au fait que, parallèlement à la perte d'une classe de fonction, sa position, dans sa nouvelle classe, avait progressé de trois échelons d'un seul coup. Cette progression simultanée expliquait que le traitement perçu par Mme A\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 était supérieur à celui qu'elle percevait jusqu'alors.

L'intéressée ne pouvait ainsi à l'heure actuelle se prévaloir d'un intérêt pratique à l'admission de son recours.

La présente procédure ne concernait pas un licenciement, si bien que les exigences en matière de droit d'être entendu étaient moins strictes. Mme A\_\_\_\_\_ avait été informée, d'abord de manière générale par l'« info-RH », puis de manière particulière, que son poste avait fait l'objet d'une rétrogradation suite à la réévaluation globale des fonctions à laquelle il avait été procédé. Elle avait ensuite été formellement convoquée à un entretien visant à lui expliquer les tenants et les aboutissants de cette réévaluation et les conséquences qu'elle entraînerait sur sa situation personnelle. La convocation à l'entretien mentionnait expressément qu'il serait consacré à la réévaluation (recte : déévaluation) de sa fonction et aux conséquences sur sa situation salariale. Elle ne pouvait dès lors ignorer l'objet de la séance du 30 août 2016. Un délai de dix jours lui avait été octroyé pour faire valoir son droit d'être entendue, prérogative dont elle avait usé. Au vu de ses observations, les TPG avaient considéré que son argumentation n'était pas de nature à remettre en cause l'adaptation à la baisse de la classification de la fonction de l'intéressée. C'était pourquoi, ils l'avaient, par la suite, convoquée à un nouvel entretien, au cours duquel elle pouvait à nouveau se faire accompagner d'une personne de son choix, afin de lui remettre en mains propres la décision entreprise. Lors de cet entretien, l'intéressée avait pu poser des questions et faire valoir son point de vue, lequel n'avait pas emporté adhésion, si bien que la décision querellée lui avait été notifiée. Le déroulement de la procédure démontrait que les TPG avaient respecté son droit d'être entendue.

Il était exact qu'ils ne lui avaient pas remis certains documents internes sur lesquels la réévaluation globale des fonctions avait été basée. S'agissant du rapport du SAI, les TPG n'étaient pas autorisés à le divulguer sans l'autorisation du Conseil d'État. Pour le reste, toutes les explications utiles lui avaient été données, notamment lors des entretiens des 30 août et 17 novembre 2016, sur les raisons pour lesquelles sa fonction avait été revue à la baisse, ainsi que sur les critères ayant présidé à une telle décision, si bien que son droit d'être entendue avait été respecté. En tout état de cause et au vu des pièces produites, l'hypothétique violation de son droit d'être entendue avait été réparée dans le cadre de la présente procédure. S'agissant de la supposée absence de motivation de la décision, Mme A\_\_\_\_\_ était au fait des raisons pour lesquelles sa fonction avait été revue à la baisse. Ces raisons lui avaient été expliquées lors des entretiens. Elle s'était d'ailleurs déterminée à ce propos dans ses observations du 15 septembre 2016. En tout état de cause, cette violation avait été réparée, au vu de la présente procédure.

La procédure menée respectait en tous points celle prescrite par l'art. 24 du statut. Le traitement de l'intéressée et son positionnement au sein de l'échelle de traitement ne constituaient pas des droits acquis. Cette modification était en sus légitime en ce qu'elle avait été guidée par des considérations objectives et avait

concerné l'ensemble des employés des TPG. Cette modification ne s'avérait ainsi ni arbitraire, ni discriminatoire.

Le statut ne prévoyait pas que le traitement de Mme A\_\_\_\_\_ serait garanti *ad vitam aeternam* et qu'aucune modification, à la baisse, ne pourrait intervenir. Au contraire, l'art. 90 du statut le prévoyait à certaines conditions. Dès lors, aucun droit acquis ne découlait du statut. Il en allait de même du contrat de travail de l'intéressée. Dès lors, elle ne pouvait se prévaloir d'une quelconque assurance particulière qui lui aurait été donnée lors de son engagement et qui seule pourrait fonder un droit acquis en sa faveur. Enfin, une consultation préalable des organisations représentatives du personnel avait bien eu lieu.

Les TPG ont annexé à leur réponse, notamment, le procès-verbal de la séance du 30 mai 2017 du CA ainsi que la présentation PowerPoint faite ce jour-là, le procès-verbal de la séance du 18 mai 2016 de la commission RH, la liste des critères d'évaluation des fonctions, la liste des réponses aux critères d'évaluation des fonctions, la nouvelle grille d'évaluation des fonctions, l'« info-RH » du 8 juin 2016, la convocation à l'entretien prévu le 30 août 2016, la trame de cet entretien et le contrat de travail signé le 31 mars 2006 de Mme A\_\_\_\_\_. Ils n'ont toutefois pas produit le rapport d'audit du SAI d'avril 2015, vu son caractère confidentiel.

- 13) Le 23 mars 2017, le juge délégué a demandé au Conseil d'État de bien vouloir prendre position à propos du rapport d'audit du SAI d'avril 2015.
- 14) Le 7 juin 2017, le Conseil d'État a répondu que ledit rapport devait rester secret, de sorte qu'il ne le transmettrait pas, ni n'autoriserait les TPG à le produire.
- 15) Le 27 septembre 2017, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 3 novembre 2017, prolongé au 15 novembre 2017, pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, la cause serait ensuite gardée à juger.
- 16) Le 30 octobre 2017, les TPG ont précisé qu'ils n'avaient pas d'observations complémentaires à formuler.
- 17) Le 15 novembre 2017, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions.

Les TPG n'avaient pas produit le rapport d'audit du SAI d'avril 2015, si bien qu'elle était dans l'incapacité de se déterminer utilement. La décision attaquée devait déjà être annulée pour ce motif.

Une audience de comparution personnelle s'imposait, dans la mesure où certains faits étaient contestés.

Son déclassement de fonction allait entraîner une perte de CHF 77'000.- et un blocage de toute progression salariale dès 2020 (au lieu de 2031), sans compter

les conséquences en termes de prévoyance professionnelle. Cela était suffisant pour lui voir reconnaître un intérêt digne de protection.

Les TPG avaient démontré à quel point ses droits procéduraux avaient été gravement violés, ces violations n'étant pas réparables. Se déterminer sur une évaluation lors d'un entretien « surprise » relevait de l'impossible, lorsque l'on savait la technicité de la matière et la multitude de paramètres entrant en considération. Elle n'avait pas eu accès au dossier. Évoquer une réparation de la violation de son droit d'être entendue n'était pas sérieux. L'absence de motivation rendait impossible une libre discussion devant l'autorité de recours. Enfin, le droit d'être entendu justifiait la production du rapport d'audit du SAI d'avril 2015.

Le statut et ses droits acquis avaient été violés. L'argumentation développée par les TPG laissait intacts les griefs soulevés. La consultation des représentants du personnel n'était pas démontrée par les pièces produites, étant précisé qu'elles avaient été produites tardivement.

Quant à la problématique de la date de prise d'effet, les TPG ne disaient rien à ce propos, de sorte qu'on devait partir du principe qu'ils en admettaient le bien-fondé.

## EN DROIT

- 1) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10 ; art. 132 al. 2 LOJ).

Sont des autorités administratives notamment les corporations et établissements de droit public (art. 5 let. e LPA).

- b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA.

- c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail – à l'exception des rappels à l'ordre oraux, des avertissements et des décisions découlant du droit de donner des directives – peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans.

d. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c LPA ; art. 89 al. 2 des statuts).

- 2) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1199/2017 du 22 août 2017 consid. 6b et les arrêts cités).

Toute décision administrative au sens de l'art. 4 LPA doit avoir un fondement de droit public. Il ne peut en effet y avoir décision que s'il y a application, au travers de celle-ci, de normes de droit public. De nature unilatérale, une décision se réfère à la loi dont elle reproduit le contenu normatif de la règle. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte visé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base et conformément à la loi (ATA/1199/2017 précité consid. 6b ; ATA/766/2016 du 13 septembre 2016 consid. 3 et les références citées).

b. Selon la jurisprudence fédérale, l'acte par lequel une administration se prononce sur des prétentions salariales d'un employé en relation avec la classification d'une fonction répond indéniablement à la notion de décision (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 in SJ 2013 I 19).

c. En l'espèce, le courrier du 17 novembre 2016 fixe le traitement salarial de la recourante suite à la dévaluation de sa fonction dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ce document est une mesure individuelle et concrète prise par un établissement de droit public autonome sur la base de son statut et ayant pour objet de modifier la situation juridique de la recourante quant à son traitement salarial dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ce document constitue bien une décision quant à son contenu et ses effets, ce qui, au demeurant, n'est pas contesté.

- 3) Selon l'intimé, la recourante ne dispose pas de la qualité pour recourir.

a. Aux termes 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 loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil

d'État ou une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié (let. b).

L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (MGC 1984 I 1604 ss ; 1985 III 4373 ss ; ATA/407/2017 du 11 avril 2017 consid. 2a ; ATA/602/2016 du 12 juillet 2016 consid. 1a et les arrêts cités ; Raphaël MAHLER, *Réflexions sur la qualité pour recourir en droit administratif genevois*, RDAF 1982, pp. 272 ss, not. 274).

b. La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée 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/407/2017 précité consid. 2b ; ATA/1059/2015 du 6 octobre 2015 consid. 3b et les nombreux arrêts cités).

c. L'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 133 II 249 consid. 1.3.1 p. 253 ; ATF 131 II 649 consid. 3.1). L'existence d'un intérêt digne de protection présuppose que la situation de fait ou de droit du recourant puisse être influencée par l'annulation ou la modification de la décision attaquée, ce qu'il lui appartient d'établir (ATF 120 Ib 431 consid. 1 p. 433 ; ATA/407/2017 précité consid. 2c).

d. Dans un dossier opposant un employé des TPG à son employeur et qui avait pour objet la suppression d'avantages économiques prévus par le statut pour les retraités, le Tribunal fédéral a considéré qu'il était douteux qu'un employé, encore actif au sein des TPG, ait un intérêt concret et actuel digne de protection à l'annulation de la décision les supprimant. En outre, il n'existait pas un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse pour faire exceptionnellement abstraction de l'exigence d'un intérêt actuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_781/2015 du 8 août 2016 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a toutefois laissé la question ouverte, dans la mesure où le recours de cet employé devait être rejeté (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_781/2015 précité consid. 4.4).

e. En l'occurrence, il ressort de la décision de l'intimé du 17 novembre 2016 que la fonction de la recourante au 31 décembre 2016 était classée en classe 22, échelon 12, ce qui correspondait à un salaire mensuel brut de CHF 12'292.43. Suite à la dévaluation de sa fonction, la recourante bénéficie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 de la classe 21, échelon 15, ce qui correspond à un salaire mensuel brut de CHF 12'404.66. Il est ainsi exact que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 la recourante bénéficie d'un traitement supérieur à ce qu'elle percevait avant la dévaluation de sa fonction.

Toutefois, force est de constater qu'en se trouvant désormais à l'échelon 15 (sur 17 échelons) de la classe 21, l'intéressée aura plus rapidement atteint le maximum des échelons de sa nouvelle classe, ce qui signifie pour elle, en définitive, une perte de salaire annuel. Par ailleurs et compte tenu du mécanisme relatif à la progression salariale (art. 25 al. 2 du statut qui prévoit une progression non linéaire), dès le 1<sup>er</sup> mai 2023, la recourante percevra un montant moins élevé que si elle était restée en classe 22.

Même s'il n'est pas certain que la recourante poursuive son activité au sein des TPG jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, ou au-delà, ou que la progression salariale ne soit pas gelée entre-temps, la chambre de céans considère que, dans ce genre de cas, il convient de se positionner au moment de la prise de décision et d'examiner si la modification de la classe de traitement a, à terme et en définitive, des effets sur la situation juridique de l'intéressée. Ce qui est bien le cas, en l'espèce, puisqu'en se trouvant dans une classe inférieure, la recourante ne pourra jamais atteindre le montant maximum de la classe 22, lequel est dans tous les cas, suite à la dévaluation de sa fonction, supérieur à celui de sa classe actuelle (classe 21). L'intérêt futur, sur lequel il ne sera pas possible de revenir, est un intérêt actuel.

Cela se justifie également au motif qu'une décision telle que celle querellée échapperait systématiquement à son contrôle.

Il convient dès lors d'entrer en matière sur le recours.

- 4) La recourante sollicite la production de l'intégralité du dossier de l'intimé, y compris les notes et rapport établis dans le cadre de la « mise en conformité de la classification des fonctions dans le but de répondre aux recommandations émises par le SAI », ainsi que leurs échanges avec ledit service, les procès-verbaux approuvés établis lors des entretiens des 30 août et 17 novembre 2016 et tout document en lien avec la consultation des organisations représentatives du personnel en marge du processus présentement litigieux. Elle demande également la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties. Quant à l'intimé, il propose l'audition de témoins (quatre collaborateurs des RH et de la direction).

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend en particulier le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; 142 III 48 consid. 4.1.1. ; 141 V 557 consid. 3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_396/2016 et 2C\_397/2016 du 14 novembre 2016 consid. 4.1 ; 2C\_998/2015 du 20 septembre 2016 consid. 3.1 ; 1C\_52/2016 du 7 septembre 2016 consid. 3.1) et de participer à l'administration des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_279/2016 du 27 février 2017 consid. 6.1). Toutefois, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une

appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3). La garantie constitutionnelle précitée n'empêche pas non plus l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; ATA/1383/2017 du 10 octobre 2017 consid. 3).

Par ailleurs, le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/465/2017 du 25 avril 2017 consid. 4a).

b. En l'occurrence, force est de constater que l'intimé a produit tous les documents utiles à la résolution du litige, étant précisé que le rapport d'audit du SAI d'avril 2015 est un document confidentiel au sens de l'art. 18 de la loi sur la surveillance de l'État du 13 mars 2014 (LSurv - D 1 09), de sorte qu'il n'est pas envisageable – sous réserve de la loi sur l'information du public et l'accès aux documents du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) non invoquée par la recourante – de faire appel à l'entraide administrative (art. 25 al. 4 let. a LPA). Il en est de même s'agissant de leurs échanges avec le SAI.

S'agissant de la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et de l'audition de témoins, celles-ci ne sont pas nécessaires, dans la mesure où les parties ont pu s'exprimer dans leurs écritures respectives et produire un certain nombre de documents. De plus, le litige est centré sur de pures questions juridiques plutôt que factuelles.

Enfin, les TPG ont produit leur dossier où ne figurent pas les procès-verbaux des entretiens des 30 août et 17 novembre 2016. Cette absence et les conséquences qui en découlent seront traitées dans les considérants qui suivent.

La chambre de céans dispose ainsi de tous les éléments utiles pour statuer en toute connaissance de cause.

- 5) Dans un premier grief, la recourante soutient que l'intimé a violé son droit d'être entendue sur plusieurs points, notamment la décision, déjà rédigée et prête à être notifiée au moment de l'entretien du 17 novembre 2016, avait été prise avant même que les parties ne puissent valablement se déterminer devant l'autorité

compétente. De plus, la recourante n'avait pas eu accès au dossier et la décision attaquée n'était pas motivée.

a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255).

Le droit d'être entendu implique également l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 133 III 439 consid. 3.3 et les arrêts cités). Il suffit cependant, selon la jurisprudence, que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C\_997/2011 du 3 avril 2012 consid. 3 ; 1C\_311/2010 du 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; ATA/720/2012 du 30 octobre 2012 consid. 4).

b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4e et la doctrine citée). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/453/2017 du 25 avril 2017 consid. 5c ; ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées).

c. En l'espèce, il ressort de la chronologie du dossier que le 8 juin 2016, une « info-RH » destinée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des TPG a été affichée dans les locaux de l'entreprise. Celle-ci expliquait la chronologie et la méthodologie du processus de réévaluation des fonctions. Les résultats auxquels la réévaluation avait abouti étaient également présentés, notamment pour les vingt

employés dont les fonctions seraient dévaluées. Aucune baisse salariale ne serait toutefois appliquée, ce qui en soi est correct, puisqu'au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification la recourante a perçu effectivement un salaire plus élevé qu'avant la dévaluation de sa fonction (cf. supra consid. 3e).

Dans le prolongement de cette « info-RH », la recourante a été convoquée pour un entretien avec les RH et la direction des intimés pour le 30 août 2016 dont le sujet était l'évaluation des fonctions et son impact sur le positionnement salarial du poste de l'intéressée. Bien qu'aucun procès-verbal n'ait été tenu à cette occasion, l'intimé a remis une trame d'un entretien-type. Il en ressort que l'employé était informé de la méthode utilisée pour l'évaluation de la fonction ainsi que du fait qu'une entreprise externe avait été mandatée. Tous les postes avaient été évalués avec les mêmes outils et sur les mêmes critères. Les résultats devaient être présentés, ainsi que la progression prévue. Le salaire actuel était aussi garanti. Enfin, les RH devaient informer chaque collaborateur de ses droits, à savoir le droit de pouvoir donner des informations complémentaires dans les dix jours et le droit de faire recours dans les trente jours une fois la décision prise. Une foire aux questions était également prévue. Cette trame d'entretien permet de se faire une idée précise des éléments qui ont été discutés lors de cet entretien et on ne saurait véritablement soutenir que la recourante n'a pas pu faire valoir son point de vue au cours de cet entretien.

S'il est exact qu'aucun document ne semble avoir été remis à la recourante au moment de cet entretien, elle n'a pas allégué en avoir fait la demande à ce moment-là. Par ailleurs, la recourante a pu se déterminer dans le cadre de ses observations dans le délai prolongé au 15 septembre 2016 et elle a reçu, suite à celles-ci, les critères d'évaluation utilisés, ainsi que les réponses aux questions les plus souvent posées. Enfin, elle a une nouvelle fois été reçue le 17 novembre 2016 pour discuter des observations précitées et la décision lui a été remise à l'issue de cet entretien. Même si le fait de remettre la décision le jour même de l'entretien est discutable, il ressort de la chronologie exposée ci-dessus que la décision lui a été remise après la tenue de l'entretien et l'intimé a expliqué que les observations du 15 septembre 2017 n'avaient pas emporté sa conviction, si bien qu'il pouvait agir de la sorte. Enfin, on ne saurait suivre la recourante lorsqu'elle expose qu'elle n'a pas pu se déterminer ni avant ni après la décision litigieuse du CA, dans la mesure où elle a été reçue par deux fois en entretien et qu'elle a pu présenter des observations avant la prise de la décision présentement querellée.

S'agissant de la problématique relative à la motivation de la décision, la chronologie du dossier telle que résumée ci-dessus permet à la chambre de céans de considérer que la recourante était au fait des raisons pour lesquelles sa fonction avait été revue à la baisse. D'ailleurs, dans ses observations du 15 septembre 2016, celle-ci a pu faire valoir différentes tâches qui, selon elle, n'avaient pas été prises en considération.

Cela relevé et en tout état de cause, une éventuelle violation du droit d'être entendu ou du devoir de motivation a été réparée dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre de céans. En effet, la LPA prévoit que le recours à la chambre de céans a un effet dévolutif complet et que celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 et 66 ss LPA ; ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 4d), permettant une réparation d'une violation du droit d'être entendu. Par ailleurs, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir l'entier de ses griefs dans son recours du 14 novembre 2016 et dans ses écritures subséquentes notamment après production, de la part de l'intimé, des documents relatifs à la réévaluation. Quant à l'intimé, il a pu développer ses arguments.

Le grief sera écarté.

6) La recourante considère que l'intimé a violé les principes généraux régissant le droit du travail en ayant modifié unilatéralement son contrat de travail. Elle soutient également que la consultation des organisations représentatives du personnel n'est pas établie.

a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

b. Selon l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1), ainsi que le statut, son règlement et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés aux intimés par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit supplétif (al. 3).

À teneur de l'art. 7 du statut, l'autorité d'engagement établit sur la base du statut et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit spécifiant, notamment, sa durée, la description du poste, la date d'entrée en fonction, la classification de la fonction, le taux d'activité, le traitement initial, les principales prestations sociales, ainsi que d'éventuelles conditions particulières (al. 1). L'employé reçoit son contrat de travail, la charte d'entreprise, la description de sa fonction, le statut et tous les règlements utiles à sa fonction, ainsi que le règlement de la fondation de prévoyance (al. 2).

c. La doctrine prévoit qu'un contrat de droit administratif peut être modifié par accord entre les parties et dans le respect du cadre législatif. Une modification du

contrat peut cependant également résulter de la demande d'une seule des parties, et parfois « se révéler nécessaire, en raison d'un changement imprévisible et fondamental des circonstances qui modifie l'équilibre économique, sans que cela soit imputable à l'une des parties » (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n. 381).

d. La jurisprudence fédérale, qui concerne les fonctionnaires de l'État de Genève, précise que les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'État est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 p. 72 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_635/2016 du 3 août 2017 consid. 11.2 et 1C\_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 3.1).

e. Selon l'art. 24 du statut, chaque fonction doit faire l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, ses activités et ses responsabilités (al. 1). Après consultation des organisations représentatives du personnel, le CA range chaque fonction dans l'une des classes de l'échelle des traitements, en tenant compte, notamment, de la formation et de l'expérience requises, des efforts intellectuels et physiques, ainsi que des responsabilités à exercer (al. 2).

f. En l'occurrence, il ne ressort pas du statut qu'une fois le contrat de travail signé et la classe de traitement arrêtée, celle-ci ne serait plus susceptible d'être modifiée suite à une réévaluation, à la baisse, ou à la hausse d'ailleurs (ce qui a été le cas pour cent douze employés), étant précisé que l'art. 93 al. 1 du statut a trait aux dispositions transitoires par rapport à l'entrée en vigueur du statut (1<sup>er</sup> janvier 1999) et ne trouve dès lors pas application en l'espèce. De même, la recourante n'a pas allégué que des assurances précises lui auraient été données à l'occasion de son engagement ou plus tard.

Il n'est pas contesté que la recourante n'a pas manifesté son accord quant à la modification de sa classe de traitement, notamment au vu de la présente procédure. Toutefois et dans la mesure où comme pour un fonctionnaire employé par l'État, le rapport qui lie la recourante à l'intimé est un rapport de droit public (art. 2 al. 2 du statut), la jurisprudence fédérale précitée peut s'appliquer mutatis mutandis à la présente cause.

Ainsi, l'intimé demeurerait libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et la recourante devait compter avec le fait que l'évaluation de sa fonction puisse faire l'objet ultérieurement de modifications à la baisse. En l'absence de toute réglementation légale traitant la matière, l'intimé demeurerait libre d'appliquer la nouvelle classification à l'ensemble des collaborateurs et de limiter le bénéfice des droits acquis du personnel au maintien du salaire actuel selon l'ancien régime au niveau atteint lors du déclassement de la fonction (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_186/2008 précité consid. 3.3).

Le fait que le statut prévoit une application des dispositions du CO à titre de droit supplétif (art. 2 al. 3 du statut) n'est en soi pas pertinent s'agissant de la liberté avec laquelle l'intimé est en droit de revoir sa politique salariale, puisqu'au vu de l'art. 2 al. 2 du statut et de la jurisprudence fédérale précitée, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif.

S'agissant de la procédure mise en place pour la réévaluation des classes de fonctions, l'intimé a produit un certain nombre de pièces.

Selon le procès-verbal de la séance du 30 mai 2016 du CA caviardé : « Le (...) demande comment se sont passées les discussions avec les partenaires sociaux concernant cette classification des postes. M. (...) répond que cela s'est bien passé ». Selon la présentation PowerPoint faite ce jour-là, trois rencontres ont eu lieu avec les partenaires sociaux. La première en date du 25 avril 2016 ayant pour objet la présentation de la démarche et de la méthode. La seconde, le 13 mai 2016, intitulée « 1<sup>ère</sup> séance de consultation et partage des résultats et mesures ». Une dernière, le 17 mai 2016, relative à une deuxième séance de consultation et partage des résultats et mesures.

Même si ces documents sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Une présentation leur a été faite et deux séances de consultation ont été organisées. On ne saurait dès lors suivre la recourante lorsqu'elle allègue que les documents remis par les TPG ne sont pas suffisants. Il en découle que l'intimé a bien respecté l'art. 24 al. 2 du statut lors de la mise en œuvre du processus de réévaluation.

Enfin, la recourante ne détaille pas en quoi la procédure de consultation n'aurait pas respecté le statut.

Les griefs seront écartés.

7) La recourante estime que l'évaluation litigieuse ne prend pas en compte les charges et responsabilités de sa fonction.

a. Selon l'art. 65 al. 2 1<sup>ère</sup> phr. LPA, l'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve.

b. En matière d'évaluation de fonctions, le Tribunal fédéral a précisé qu'en relation avec d'autres fonctions ou sur la base d'exigences précises, l'évaluation ne peut jamais être réalisée de manière objective et neutre, mais 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. L'évaluation et la classification d'une activité ou fonction déterminée n'est ni une question de fait, ni une question de droit, ni une question d'appréciation, mais comporte des éléments relevant de ces trois catégories. L'application du principe d'égalité ne conduit pas à considérer une appréciation déterminée comme étant la seule juridiquement valable ; elle peut seulement qualifier des appréciations spécifiques d'inadmissibles car discriminatoires. Dans ce cadre, les autorités politiques compétentes disposent d'une marge d'appréciation importante (ATF 125 II 385 consid. 5b ; ATA/43/2016 du 19 janvier 2016 consid. 4e confirmé par le Tribunal fédéral dans son ATF 143 I 65).

c. Outre le fait que la requérante n'expose pas dans ses écritures par-devant la chambre de céans quelles sont les charges et responsabilités qui n'auraient pas été prises en considération dans le cadre de l'évaluation, alors qu'elle disposait de la liste des réponses relatives au nombre de points que sa fonction a reçu suivant les critères, ce qui pose problème quant à son obligation de motivation, il ressort de la liste des critères d'évaluation des fonctions et de son lexique d'utilisation que plusieurs critères ont été pris en compte dans le cadre de l'évaluation (formation, exigence, exigences intellectuelles, pénibilité, responsabilités et communication). Ces critères sont eux-mêmes divisés entre plusieurs sous-critères (par exemple pour le critère de responsabilités, celui-ci comprend les sous-critères d'autonomie, la gestion des ressources humaines, les responsabilités budgétaires, l'organisation et la planification).

Même s'il est délicat de procéder à des comparaisons de fonctions, on peut toutefois relever que tous les responsables de secteur 4 se trouvent en classe 21 (la responsable comptabilité et fiscalité, soit la requérante, le/la responsable du contrôle de gestion, le/la responsable trésorerie et financement, le/la gestionnaire de programmes et portefeuille de projet, le/la gestionnaire de la sécurité des « TIC », le/la responsable exploitation « SIT », le/la responsable service desk, le/la responsable transformation digitale). Cette classification permet à la chambre de céans de constater une cohérence dans l'élaboration de ce classement.

Par ailleurs, il ressort de la liste des réponses précitée que la fonction de la requérante a obtenu le nombre de points le plus élevé dans son service, ce qui démontre le poids reconnu à sa fonction. Notamment, pour le sous-critère de formation, la fonction de la requérante a obtenu le rang 4 (sur 4), ce qui signifie que sa fonction exige « une formation supérieure sanctionnée par un diplôme, d'une Haute école spécialisée ou une formation universitaire sanctionnée par une

licence/diplôme ou un niveau jugé équivalent ». Ainsi, la fonction de la recourante a obtenu le rang maximum quant à la formation de base requise, ce qui est aussi le cas pour le sous-critère relatif à l'analyse et à la synthèse (rang 4 sur 4). De plus concernant le critère relatif à l'autonomie quant aux responsabilités, la fonction de l'intéressée a reçu la position 4 (sur 5), ce qui signifie que « la fonction s'exerce dans un cadre défini (budget, délais, standards de qualité, lois, règlement, etc.). La fonction permet de prendre des initiatives pour l'amélioration des processus décisionnels, organisationnels, de réalisation et de contrôle dans les limites fixées. ». Force est de constater que la fonction de la recourante a obtenu un rang élevé. Elle a en outre obtenu le même rang (4 sur 5) quant au sous-critère relatif à la gestion des ressources humaines, ce qui signifie que sa fonction a une responsabilité de gestion d'un service ou d'une équipe de projet étant constitué de plusieurs niveaux décisionnels. Cette gestion implique l'animation, la motivation et le développement des équipes. La fonction est responsable du recrutement, de la définition des objectifs, de leur évaluation, de la formation des collaborateurs. Cela semble bien correspondre à ce qu'elle a exposé dans ses observations du 15 septembre 2016.

De surcroît et dans un contexte global, il sied de relever que les TPG ont eu recours à un cabinet externe et que sur les mille huit cent quinze collaborateurs que compte l'intimé, seuls vingt, soit 1 % des employés, étaient colloqués dans une classe trop élevée, ce qui démontre le sérieux du travail effectué, étant rappelé que cent douze personnes (6 % des employés) ont vu leur classe adaptée à la hausse.

Au vu de ces éléments, du manque de précisions de la part de la recourante sur les critères qui n'auraient pas été pris en considération et du large pouvoir d'appréciation dont dispose l'intimé, on ne peut lui reprocher un abus de son pouvoir d'appréciation dans l'application des critères dans l'évaluation de la fonction de la recourante.

Le grief sera écarté dans la mesure de sa recevabilité.

- 8) Dans un dernier grief, la recourante considère qu'en arrêtant au 1<sup>er</sup> janvier 2017 la prise d'effet de la décision attaquée, les TPG ont violé le droit, notamment l'art. 68 al. 2 du statut.
- a. Selon l'art. 68 al. 2 let. d du statut, le contrat de travail peut être résilié moyennant les délais de congé dès la 10<sup>ème</sup> année (sous-entendu de service), trois mois pour la fin d'un mois.
  - b. L'article précité se trouve au chapitre relatif à la fin des rapports de travail. Or, en l'occurrence, aucune résiliation du contrat de travail n'est prévue. Au contraire, un avenant au contrat de travail actuel sera transmis lorsque la décision sera définitive et exécutoire. Par ailleurs et pour des motifs d'égalité de traitement

(art. 8 Cst.), il est conforme au droit que la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions soit prévue, pour tous les employés de l'intimé, à une date précise, soit en l'occurrence, le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le grief est mal fondé.

- 9) Compte tenu de qui précède, le recours sera rejeté.
- 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée à l'intimé – qui n'y a d'ailleurs à juste titre pas conclu –, sa taille lui permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer sa défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/679/2017 précité consid. 8 et les arrêts cités).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 3 janvier 2017 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision des Transports publics genevois du 17 novembre 2016 ;

**au fond :**

le rejette ;

met à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 1'000.- ;

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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Camille La Spada-Odier, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat de l'intimé.

Siégeant : Mme Junod, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory,  
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

Ch. Junod

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :