RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

**A/2201/2004-VG** **ATA/279/2006**

# ARRÊT

# DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

# du 23 mai 2006

dans la cause

**Madame X_____**
représentée par Me Olivier Weber-Caflisch, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**
représentée par Me Violaine Landry-Orsat, avocate

## EN FAIT

1. Par décision du 24 avril 1991, la Ville de Genève (ci-après : la Ville ou l'intimée) a nommé Madame X_____ (ci-après : la recourante) au poste d'adjointe au chef de l'office du personnel, en qualité de fonctionnaire, dès le 1er janvier 1992, pour une période d'essai de 3 ans. Cette nomination a été confirmée pour une durée indéterminée par décision du 7 juin 1995, avec effet au 1er janvier 1995.

2. A la suite du dépôt d'une plainte pénale contre Messieurs Y_____, chef de service et Z_____, sous-chef de service à l'office du personnel, le 2 février 1999, la Ville a résilié le contrat de travail de Mme X_____ le 21 avril 1999, pour le 31 juillet 1999, en invoquant des motifs graves au sens de l'article 97 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986.

3. Par arrêt du 31 août 1999, le Tribunal administratif a constaté la nullité du congé du 21 avril 1999.

4. Le 25 août 1999, un second congé a été notifié à Mme X_____ avec effet au 30 novembre 1999. Ce licenciement était fondé sur les mêmes motifs que précédemment.

5. Par arrêt du 15 mai 2001, le Tribunal administratif a annulé ce second licenciement.

6. En conséquence, la Ville a réintégré Mme X_____ et, par décision du 18 juillet 2001, l'a affectée à la direction du département des affaires culturelles (ci-après : le DAC) en qualité de conseillère en personnel chargée d'assister Monsieur W_____, directeur du département précité, dès le 27 août 2001.

   Depuis sa nouvelle affectation, Mme X_____ émarge au fond de mobilité, dans l'attente de l'octroi par le conseil municipal d'un poste supplémentaire respectivement, de la transformation d'un poste vacant.

7. En date du 24 octobre 2003, M. W_____ a écrit à Monsieur Jean Erhardt, secrétaire général, pour lui signaler les compétences professionnelles de Mme X_____ et les connaissances étendues de cette dernière dans la gestion des dossiers du personnel. Il lui paraissait ainsi judicieux de la stabiliser dans les activités qu'elle accomplissait au secrétariat du DAC. Il proposait donc au service des ressources humaines de préparer une décision du conseil administratif de la Ville de Genève (ci-après : le conseil administratif) confirmant l'affectation actuelle de Mme X_____ avec un cahier des charges mis à jour. Il suggérait enfin qu'elle conserve l'appellation utilisée jusqu'ici de "conseiller en personnel" pour un poste équivalant à une adjointe de direction (classe 13-15).

Etait joint un cahier des charges rédigé par Mme X_____ et signé tant par elle-même que par son directeur.

8. N'ayant pas reçu de réponse, M. W_____ a réécrit le 24 novembre 2003 à M. Erhardt au sujet de la régularisation de la situation de Mme X_____. Il invitait le service des ressources humaines à présenter au conseil administratif une proposition de titularisation selon les motifs évoqués dans sa note du 24 octobre 2003. Il proposait également de fixer le traitement annuel de Mme X_____ à CHF 109'791,-- soit en 14ème catégorie, à partir du 1er janvier 2004.

9. Par courrier du 11 décembre 2003, le directeur du DAC a invité Monsieur Olivier Veyrat, chef du service des ressources humaines, à procéder à une évaluation de fonction sur la base du cahier des charges qu'il avait fourni en annexe à ses courriers des 24 octobre et 24 novembre 2003.

10. Par courrier électronique du 23 décembre 2003, M. Erhardt a prié Monsieur Bertrand Gaehviler, conseiller en organisation au service des ressources humaines, de procéder à l'évaluation de la fonction occupée par Mme X_____ à la direction du DAC.

11. Par un courriel du 19 janvier 2004, M. W_____ a relancé M. Erhardt. Il se plaignait que ses courriers des 24 octobre et 24 novembre 2003 à ce dernier ainsi que sa lettre du 11 décembre 2003 adressée à M. Veyrat soient restés sans réponse.

12. Les 26 février et 3 mars 2004, Monsieur Jean-Marc Provini, analyste de fonction au service des ressources humaines, a procédé à l'évaluation de la fonction de Mme X_____. Lors de ces entretiens, Mme X_____ n'a pas présenté à son interlocuteur l'intégralité des dossiers dont elle était en charge.

13. En date du 25 mars 2004, la commission primaire a entendu Mme X_____ ainsi que Messieurs W_____ et T_____, directeur-adjoint au DAC.

14. Par lettre du 2 avril 2004, M. Veyrat a informé Mme X_____ et M. T_____ que la commission primaire d'évaluation des fonctions du service des ressources humaines avait examiné le poste de conseiller en personnel au cours de sa séance du 25 mars 2004. Il ressortait que la fonction, dans sa forme actuelle, pouvait être classée dans les catégories 11-13 de l'échelle des traitements. Il était fait référence à l'article 50 du nouveau règlement du conseil administratif fixant la procédure en matière d'évaluation des fonctions de l'administration municipale s'agissant du réexamen de l'analyse par la commission primaire du 12 novembre 1997 (RPEF-LC 21 152.1).

15. En date du 21 avril 2004, M. W_____ a établi un certificat de travail intermédiaire à l'attention de Mme X_____.

16. Par lettre du 27 avril 2004, M. T_____ a contesté la décision de la commission primaire d'évaluation de fonction concernant Mme X_____. La décision ne prenait en effet pas en compte la réalité des activités accomplies par sa collaboratrice. Il demandait donc le réexamen du cas conformément à l'article 50 RPEF.

M. W_____ avait établi que Mme X_____, dont la fonction nouvelle avait été provisoirement dénommée conseillère en personnel lors de sa reprise d'activité au DAC, le 17 août 2001, travaillait en réalité comme une adjointe de direction, dans une classification 13-15.

Les missions et tâches de Mme X_____ comportaient deux volets, le premier (80 % de sa charge) consistait à donner des directives aux services (chefs de service ou responsables des ressources humaines) pour la préparation des dossiers, s'agissant du respect des procédures, le solde (20 %) de son temps de travail relevait de la gestion des ressources humaines du DAC.

17. La commission primaire s'est réunie à nouveau, le 26 mai 2004, dans une nouvelle composition et sous la présidence de Monsieur Z_____. Mme X_____ a été, à nouveau, entendue et M. T_____ l'assistait.

18. Au terme de cette audition, la commission primaire a décidé de renvoyer le cas de Mme X_____ devant la commission plénière qui s'est réunie le mardi 8 juin 2004.

19. En vacances lors de cette séance, Mme X_____ s'est faite représenter par M. T_____.

20. Par lettre du 15 juin 2004, M. Veyrat a informé Mme X_____ que la commission plénière avait confirmé le classement de sa fonction en catégorie 11-13.

Une copie du courrier a été réservée à M. T_____.

21. Par lettre du 17 juin 2004 adressée à M. Veyrat, Mme X_____ a contesté la décision précitée. Elle le priait de surcroît de lui communiquer les noms des membres qui avaient siégé lors des séances du 26 mars, 25 mai et 8 juin 2004. Elle lui demandait enfin de lui indiquer les éventuelles voies de recours.

22. M. Veyrat a communiqué la composition des commissions, par courrier du 2 juillet 2004.

23. Par lettre du 8 juillet 2004, le conseil de Mme X_____ a contesté la classification de la fonction de sa cliente en invoquant l'inégalité de traitement en raison du sexe et une sanction déguisée.

24. Le 6 septembre 2004, l'avocat de Mme X_____ a été reçu par Messieurs Pierre Muller, Maire, et Jean Erhardt. M. Veyrat était également présent.

25. Par décision du 22 septembre 2004, la Ville, sous la plume de son maire et de son secrétaire général a maintenu en 13ème catégorie de l'échelle des traitements, la classification de la fonction occupée par Mme X_____, suite à l'analyse qui en avait été faite par la commission primaire, puis par la commission plénière.

26. Mme X_____ a recouru auprès du Tribunal administratif contre la décision précitée, le 27 octobre 2004. Elle conclut à l'annulation de la décision du conseil administratif du 22 septembre 2004 refusant de modifier la classification de sa fonction, à ce que la Ville classe sa fonction en catégorie 14, classe 13-15 de l'échelle municipale des traitements dès le 1er janvier 2004, avec suite de frais et dépens.

La Ville avait été contrainte de la réintégrer sans grand enthousiasme au sein de l'administration municipale à la suite des deux arrêts du Tribunal administratif des 31 août 1999 et 15 mai 2001. Elle avait été affectée à la direction du DAC pour une mission limitée à un an. Cette affectation était censée être provisoire, tout comme son salaire.

Les directeurs successifs du DAC avaient remarqué ses compétences professionnelles. Très rapidement, sa mission avait été élargie et diversifiée et des tâches et des responsabilités importantes au sein du service lui avaient été confiées. Son activité principale (environ 80 %) se situait au niveau du département où elle assistait le directeur, dont elle dépendait directement, dans tous les problèmes ayant trait au personnel du département. Son service relatif au secrétariat et à la direction du DAC ne représentait que 20 % de son activité. Bien que son activité et ses responsabilités n'étaient en rien comparables, sa fonction était classée au même rang de l'échelle des traitements qu'une collaboratrice administrative RH d'un simple service. Or, M. W_____ s'était inspiré de la classification de M. S_____, adjoint de la direction engagé peu de temps auparavant dans le même service. La fonction de ce dernier, bien que différente, correspondait à ses propres responsabilités et prérogatives hiérarchiques.

Contre toute attente, le secrétaire général de la Ville avait décidé que la fonction de Mme X_____ devait faire l'objet d'une évaluation alors que depuis des années la Ville avalisait sans autre forme d'examen les propositions de classification et les demandes de promotions présentées par le directeur du département.

Si elle n'avait pas présenté à l'analyste de fonction l'intégralité des dossiers et des responsabilités dont elle avait la charge, c'était parce qu'elle était soucieuse

de préserver la confidentialité de certains dossiers délicats ou propres au département.

La décision contre laquelle elle recourait constituait une sanction disciplinaire camouflée et une violation de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes. S'agissant de la procédure d'évaluation de sa fonction, pas moins de 20 personnes y avaient participé mais pas une d'entre elles était une femme. Enfin, la décision était arbitraire parce que certaines personnes ayant participé à la procédure d'évaluation auraient dû se récuser, car ne respectant pas des garanties élémentaires d'impartialité.

27. L'intimée a répondu le 20 décembre 2004. C'était sans mauvaise volonté qu'elle avait tiré les conséquences des arrêts du Tribunal administratif et réintégré la recourante parmi ses fonctionnaires. Contrairement à ce qu'elle laissait entendre, la recourante ne gérait pas l'ensemble des collaborateurs du DAC. Mme X_____ opérait un contrôle final des dossiers transmis au service central. Elle était donc loin d'assister le directeur dans tous les problèmes qui avaient trait au personnel du département. Le traitement de cette activité incombait principalement aux services du département respectivement au service des ressources humaines. Mme X_____ n'avait pas collaboré à l'élaboration de plusieurs règlements mais d'un seul. Enfin, la recourante ne donnait pas de directives aux chefs de service comme elle le laissait entendre dans ses écritures.

La procédure d'évaluation de sa fonction avait été faite dans les règles par un analyste-expert.

Le poste d'adjoint de direction était un poste à plein temps rattaché au secrétariat du DAC. Sa mission consiste notamment à assister directement le Chef du département. Une des exigences requises est d'avoir suivi une formation universitaire.

Pour le surplus, le recours était recevable en tant qu'il s'appuyait sur la loi sur l'égalité entre hommes et femmes. En revanche, il était irrecevable sous l'angle de l'assimilation de la décision entreprise à une mesure disciplinaire. Enfin, le tribunal de céans n'était pas compétent pour connaître de toutes les décisions administratives sous l'angle de l'arbitraire, ce moyen étant de la compétence du Tribunal fédéral.

Au fond, il n'y avait aucune violation de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes. L'intimée a conclu au rejet du recours avec suite de frais.

28. Un second échange d'écritures a été ordonné.

a. Dans sa réplique, la recourante a précisé que c'était de manière arbitraire que la procédure d'évaluation de fonction avait été demandée par la hiérarchie de l'administration centrale. Dans de nombreux cas, il n'était pas procédé par ce biais

lors de l'attribution d'un poste à un service ou à un fonctionnaire ou encore lors de l'adaptation du statut d'un fonctionnaire de l'administration municipale. 80 % des analyses de fonctions s'avéraient favorables à une classification supérieure de l'examiné alors que 20 % étaient rejetées. Dans le cas d'espèce, le choix de procéder par l'analyse de fonction apparaissait manifestement destiné à geler son statut. Il était en outre significatif de relever qu'aucun collaborateur attaché au fond de mobilité n'avait subi une analyse de fonction pour être promu. Or, elle-même était rattachée au fond de mobilité depuis le 27 août 2001. Le choix de l'analyse de fonction était inadéquat car son activité n'avait pas de véritable équivalent. Comme elle était plus tenue que quiconque au secret sur la nature, l'étendue et l'identité de la plupart des dossiers qu'elle traitait, la procédure d'analyse de fonction ne pouvait pas se dérouler normalement. Enfin, le règlement du conseil administratif fixant la procédure en matière d'évaluation des fonctions de l'administration municipale ne lui était pas applicable sous certains aspects, et avait été violé dans les autres cas.

Pour le surplus, elle a persisté dans ses précédentes conclusions.

b. Dans sa duplique, l'intimée a reconnu que la recourante exerçait une fonction qui n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation au sens du règlement du conseil administratif fixant la procédure en matière d'évaluation des fonctions de l'administration municipale, avant la procédure dont cette dernière contestait le résultat. Cette fonction avait été crée en 2001 et correspondait aux compétences de la recourante. Il était tout naturel de lui attribuer provisoirement la catégorie de traitement 11-13 dans laquelle elle se situait depuis longtemps. Lorsque M. W_____ avait proposé que la fonction de la recourante soit rattachée à une catégorie de traitement supérieure (13-15), le règlement précité faisait obligation à la Ville de passer par la procédure prévue. La recourante n'avait fourni aucun élément permettant de douter de l'impartialité de l'expert qui l'avait entendue et synthétisé son cahier des charges en une grille de notes. S'agissant des attributions de poste, d'adaptation du statut ou de promotions qui ne font pas l'objet de la procédure à laquelle la recourante a été soumise, elles ne nécessitaient pas l'évaluation d'une fonction. Il en allait ainsi de la promotion d'un fonctionnaire à un autre poste requérant davantage de responsabilités, à la promotion d'un fonctionnaire à une classe de traitement située dans la même catégorie et à la régularisation budgétaire de fonctionnaires émargeant au fond de mobilité.

La procédure d'évaluation de fonction était systématiquement suivie pour les autres cas et la Ville n'avait pas violé la procédure.

Pour le surplus, la confidentialité derrière laquelle s'était retranchée la recourante devait être respectée à l'extérieur de la municipalité. L'analyste qui travaillait au service des ressources humaines - et qui avait procédé à l'évaluation de la fonction de Mme X_____ - était tenu au secret de fonction.

Dans ses dernières observations, Mme X_____ reprochait à l'intimée d'avoir choisi une procédure inadéquate, subsidiairement une mauvaise mise en œuvre de celle-ci. Ainsi, les griefs invoqués soit ceux de la sanction disciplinaire déguisée et de la violation de l'égalité hommes-femmes étaient de nature prétextuelle destinée à créer une voie de recours là où la loi n'en prévoyait pas. En conséquence, le recours de Mme X_____ devait être déclaré irrecevable, subsidiairement mal fondé.

29. a. Entendue en comparution personnelle le 1er juillet 2005, la recourante a expliqué avoir obtenu son certificat fédéral de capacité de clerc d'avocat. Pendant 10 ans, elle avait travaillé comme secrétaire-clerc pour différentes études d'avocats genevoises. Elle n'avait jamais véritablement exercé sa fonction de clerc au Palais de Justice. Elle avait échoué aux examens du diplôme fédéral d'assistante de direction.

Son activité au DAC consistait en la rédaction du courrier sur la base de notes, à la tenue de procès-verbaux de séances auxquelles elle participait et en la réponse à des avis relatifs à des cas salariaux. S'agissant de cette dernière tâche, son directeur lui demandait des avis sur telle ou telle personne travaillant au DAC aux fins d'analyse du poste par rapport au cahier des charges de l'examiné. Elle rédigeait ensuite une synthèse d'évaluation qu'elle remettait à son directeur. S'agissant du règlement concernant l'horaire variable avec l'enregistrement informatique du temps de travail au secrétariat et à la direction du DAC, la recourante reconnaissait qu'elle l'avait élaboré en s'inspirant d'autres règlements analogues. Elle s'était toutefois renseignée d'une manière précise et complète auprès de la direction des systèmes d'information. La mise en œuvre du raisonnement supposait également des connaissances notamment du système de timbrage. Elle avait de plus établi à l'attention du conseiller administratif en charge du DAC un index relatif aux différents types d'engagement en Ville de Genève soit une référence aux diverses catégories de contrats de travail. Elle n'avait toutefois pas demandé la collaboration du service des ressources humaines et ne l'avait pas non plus informé de sa démarche car il s'agissait de documents internes.

Elle n'établissait pas les lettres d'engagement car il s'agissait de documents types. Ce qu'elle nommait pouvoir décisionnel n'était en fait qu'un pouvoir de conseil.

Son revenu était de CHF 106'978.- auquel s'ajoutait un 13ème salaire dont elle ne se souvenait plus du montant.

Elle reconnaissait avoir refusé de remettre à M. Provini, les documents qu'il avait requis car elle estimait qu'ils étaient confidentiels et n'avaient pas à être mis à disposition d'une personne qui n'appartenait pas au sérail du DAC. L'analyste de fonction n'avait donc pas à en avoir connaissance. Elle ne se souvenait plus de

ce que M. W_____ lui avait répondu à la question de savoir si elle pouvait tout montrer à M. Provini. Son secret de fonction l'empêchait, en outre, de parler des litiges en cours. Elle n'avait même pas évoqué avec M. Provini, tous les documents qu'elle avait jugés confidentiels.

Lors de son audition du 26 mai 2004, M. Z_____ était présent et elle n'avait pas requis sa récusation. Elle admettait avoir reçu CHF 70'000.- de l'intimée. Il s'agissait d'une participation aux frais judiciaires.

Enfin, elle souhaitait que son cahier des charges soit modifié en ce sens qu'il devait mentionner en particulier qu'elle conseillait la direction et le magistrat en charge du DAC. Enfin, elle souhaitait qu'il soit indiqué qu'elle jouissait d'une grande autonomie dans son travail.

b. La Ville a expliqué être dotée de contrats types et qu'elle signait tous les engagements soumis au droit public. Le magistrat en charge du département et son directeur donnaient les directives aux chefs de services et ces derniers les transmettaient aux subordonnés. C'était M. Gaehwiler, conseiller en organisation au service des ressources humaines, qui s'occupait des évaluations du personnel de l'intimée. Le DAC ne comptant aucun juriste en son sein, le département s'adressait soit au service des ressources humaines, soit à l'administration centrale.

Le traitement annuel de Mme X_____ était de CHF 103'573.- depuis le 1er janvier 2003. En novembre 2004, elle avait perçu un salaire brut de CHF 9'074,85 soit un traitement annuel de CHF 117'973,05.

30. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

## EN DROIT

1. La décision querellée est datée du mercredi 22 septembre 2004. La recourante prétend l'avoir reçue le lundi 27 septembre 2004 et le Tribunal administratif a été saisi d'un recours le 27 octobre 2004.

Il y a lieu d'examiner si le recours a été déposé à temps, faute de quoi il pourrait être déclaré irrecevable.

a. En application de l'article 63 alinéa 1 lettre a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – E 510), le délai de recours est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale.

b. Les délais de réclamation et de recours fixés par la loi sont des dispositions impératives de droit public. Ils ne sont, en principe, pas susceptibles d'être prolongés (art. 16 al. 1 1ère phrase LPA), restitués ou suspendus, si ce n'est par le

législateur lui-même (SJ 1989 p. 418). Ainsi, celui qui n'agit pas dans le délai prescrit est forclos et la décision en cause acquiert force obligatoire (SJ 2000 I 22 et références citées).

c. Les cas de force majeure restent réservés (art. 16 al. 1 2ème phrase LPA). A cet égard, il y a lieu de préciser que tombent sous cette notion, les évènements extraordinaires et imprévisibles qui surviennent en dehors de la sphère d'activité de l'intéressé et qui s'imposent à lui de l'extérieur de façon irrésistible (SJ précitée).

d. Selon l'article 20 LPA, l'autorité apprécie librement les preuves, comme celles établies sur la base des renseignements fournis par les parties (art. 20 B LPA).

La décision de la Ville est un acte administratif sujet à réception. La Ville a donc l'obligation de prouver la date à laquelle sa décision a été reçue par la recourante.

La Ville a renoncé à un envoi par pli recommandé.

Vu le mode d'acheminement choisi par la Ville, il est tout à fait plausible que la décision ait été reçue le lundi 27 septembre 2004. L'intimée ne le conteste pas puisqu'elle admet au demeurant la recevabilité du recours.

En conséquence, le recours est recevable.

2. Selon l'article 56 A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - E 205), le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative. Le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des articles 4, 5 et 6 alinéa 1 lettre d et 57 LPA, sauf exception prévue par la loi. Enfin, le recours au tribunal de céans est également ouvert dans d'autres cas, lorsque la loi le prévoit expressément.

En revanche, le recours au Tribunal administratif n'est recevable contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes et des autres corporations et établissements de droit public, que dans la mesure où une disposition légale, règlementaire ou statutaire spéciale le prévoit. Toutefois, lorsque ces décisions sont prises en application de l'article 5 alinéa 1 de la loi fédérale du 24 septembre 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1), le recours au Tribunal administratif est en tout état de cause ouvert, si aucune autre instance de recours indépendante cantonale ne peut être saisie (art. 56 B al. 4 lit. a LOJ).

En vertu de l'article 86 A de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), sous réserve de l'alinéa 4 du présent article, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions d'une autorité communale en matière de mesure disciplinaire prise envers un membre du personnel communal, de certificat de travail, de résiliation des rapports de service, de mise à la retraite anticipée et d'application de l'article 5 alinéa 1 LEg.

Enfin, la Ville est l'autorité compétente pour connaître de la classification des fonctions au sein de l'administration municipale. La procédure en la matière est exhaustivement réglée par le RPEF.

3. a. La LEg a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et aux perfectionnements professionnels, à la promotion et à la réalisation des rapports de travail (art. 3 LEg).

b. S'agissant du fardeau de la preuve, la loi fédérale présume l'existence d'une discrimination pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

Les méthodes d'évaluation du travail servent à évaluer le travail en fonction des exigences auxquelles doivent satisfaire les personnes qui l'exécutent et peuvent donc servir à calculer le salaire. Les méthodes d'évaluation analytique du travail, contrairement à d'autres méthodes, n'apprécient pas le travail dans sa globalité, mais le décomposent en types d'exigences qui sont évalués indépendamment les uns des autres. Cette méthode est surtout utilisée dans les grandes entreprises. La méthode d'évaluation analytique du travail peut apporter une aide précieuse pour la réalisation de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, dans la mesure où elle permet de déceler les discriminations et de les atténuer. Le choix et la pondération des critères, de même que la fixation de l'évaluation des exigences peuvent néanmoins renfermer de nombreuses possibilités de discriminations (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993, FF p. 1163 et ss).

c. On peine à trouver dans les arguments de la recourante qu'elle n'aurait pas obtenu la classification à laquelle elle estime avoir droit parce qu'elle est une femme. Le fait que son évaluation ait été conduite par un homme, que les commissions primaire et plénière qui se sont penchées sur son cas, n'aient été composées que de représentants du sexe masculin ne saurait, en soi, créer

l'apparence d'une inégalité de traitement. En tous les cas, la recourante ne le rend pas vraisemblable. Qui plus est, la loi n'impose pas de représentation égalitaire entre hommes et femmes ni même la présence obligatoire d'une femme au sein de ces commissions.

En réalité, la recourante reproche à l'intimée d'avoir créé une inégalité de traitement entre elle et l'un de ses collègues qui est adjoint de direction au sein du même service. Or, la fonction d'adjoint de direction n'est en rien comparable à celle de la recourante, ce qu'elle admet au demeurant.

L'adjoint de direction en question, a, en effet, une fonction différente de celle de la recourante, puisqu'il assiste directement le magistrat du département dans ses relations publiques, prépare et suit certains dossiers spécifiques et participe à la communication interne et externe à l'administration. Il doit être de formation universitaire et spécialisé dans le domaine culturel. Les deux activités ne sont pas comparables et il n'y a donc pas d'inégalité à traiter la recourante différemment.

Ainsi, il n'y a pas lieu de retenir une discrimination fondée sur la LEg qui ne s'applique pas au cas d'espèce.

Partant, le recours est irrecevable en tant qu'il se fonde sur la LEg.

4. La recourante prétend également être victime d'une sanction disciplinaire camouflée.

D'une façon générale, le droit disciplinaire comprend les règles applicables à toute action punitive exercée pour le maintien de la discipline et de l'ordre à l'intérieur d'un groupe de personnes (V. MONTANI et C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative aux lois disciplinaires, RDAF 1996, p. 345).

a. La recourante estime que le refus du conseil administratif de classer sa fonction dans la catégorie de traitement 13-15 repose sur la partialité dont auraient fait preuve certains membres de la commission primaire puis de la commission plénière à son endroit, en raison des deux procédures qu'elle avait conduites par-devant le tribunal de céans et pour lesquelles elle avait obtenu gain de cause. En réalité, elle reproche aux membres des commissions d'évaluation, en tous les cas à certains d'entre eux, d'avoir fait preuve de prévention à son encontre. Son moyen est en réalité une demande de récusation.

b. Selon l'article 5 LPA, les dispositions de la loi sur l'organisation judiciaire concernant les causes de récusation des juges sont applicables par analogie aux membres des juridictions administratives (al. 1). Les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire ou s'ils sont parents ou alliés d'une partie en

ligne directe jusqu'au 4ème degré inclusivement, en ligne collatérale ou s'ils sont unis par mariage, fiançailles, adoption ou par des liens nourriciers ; ou s'ils représentent une partie ou ont agi pour une partie dans la même affaire ; ou s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur impartialité (al. 2). La demande de récusation doit être présentée sans délai à l'autorité. La récusation des membres des juridictions administratives a lieu selon les règles des articles 96 à 101 de la LOJ. La LPA s'applique à la prise de décision des autorités ce par quoi il faut entendre les autorités administratives et les juridictions administratives (art. 1 LPA).

Selon la jurisprudence déjà ancienne du Tribunal fédéral, il appartient aux parties de faire valoir sans tarder leurs moyens de récusation, faute de quoi ceux-ci sont irrecevables (ATF 111 I a 72 consid. 2 b p.74) ; en droit cantonal, l'article 96 alinéa 1 et 2 LOJ exprime également cette règle (ATA/234/2002 du 7 mai 2002 confirmé par l'Arrêt du Tribunal fédéral 2B.41/2002 du 7 janvier 2003 ; ATA H du 19 décembre 1995 consid. 3). Ainsi, dans tous les cas, soit en application du principe de la bonne foi, soit en vertu d'une disposition légale expresse, la demande de récusation est irrecevable s'il a été procédé devant l'autorité postérieurement à la connaissance acquise par les parties des faits sur lesquels elle fonde la récusation ou si elle n'a pas été proposée avant la prise décision.

c. Il ressort du dossier que la première commission primaire qui s'était exprimée sur le cas de Mme X_____ ne comprenait aucune personne impliquée dans les litiges qui l'ont opposée à la Ville par le passé. Il n'y a donc aucun motif de récusation.

Par ailleurs, s'agissant de M. Z_____, la recourante n'a pas demandé sa récusation lors de son audition par la commission le 26 mai 2004. Soulever le grief de partialité contre cette personne au stade du recours auprès de l'autorité de céans est manifestement tardif.

S'agissant de MM. Muller et Erhardt, force est de constater que la recourante n'apporte aucun élément pertinent permettant de conclure qu'ils auraient fait preuve de partialité à son endroit. Le fait que le tribunal ait critiqué leur attitude dans le cadre du litige qui a opposé par le passé la recourante à M. Z_____ ne saurait fonder, a priori, un motif de prévention.

Enfin, la recourante ne pouvait ignorer que M. Erhardt était membre de droit de la commission plénière en sa qualité de secrétaire général du conseil administratif. Par identité de motif avec ce qui précède, elle aurait dû faire valoir son moyen de récusation bien avant son recours. Le grief est là encore tardif, si tant est qu'il soit fondé.

5. a. Le RPEF qui est entré en vigueur le 1er janvier 1998, prévoit que la classification des fonctions est du ressort du conseil administratif (art. 1).

La classification des fonctions procède de leur évaluation effectuée par deux commissions consultatives au moyen d'une méthode quantitative et sur la base de la description résultant de leur analyse, voire de manière exceptionnelle, sur la base d'un cahier des charges (art. 2 RPEF).

Les commissions facultatives sont la commission primaire et la commission plénière, les membres de la première étant issue de la seconde (art. 3 RPEF).

Les décisions des commissions en matière d'évaluation ont valeur de proposition pour la Ville (art. 5 RPEF).

Est une analyse primaire, celle qui concerne une fonction nouvellement créée ou une fonction déjà ancienne n'ayant pas encore fait l'objet d'une évaluation de la part de la commission (art. 8 RPEF).

Par analyse complémentaire, il faut entendre l'analyse d'une fonction qui a déjà fait l'objet d'une évaluation, mais qui depuis s'est modifiée dans le sens d'un accroissement qualitatif des tâches et des responsabilités (art. 9 RPEF).

Selon l'article 10 RPEF, le requérant, dont la demande d'analyse complémentaire a été refusée en rapport avec l'article 9, peut porter ce refus, dans un délai de 30 jours à compter de l'envoi du refus, devant la commission primaire.

Les analyses sont faites par des analystes rattachés à l'office du personnel. Ils élaborent les fiches caractéristiques et établissent les propositions d'évaluation à l'intention des commissions (art. 16 RPEF).

b. Dans la mesure où M. W_____ a proposé que la fonction de la recourante soit rattachée à la catégorie de traitement supérieur, la Ville devait suivre la procédure fixée dans le RPEF. Le tribunal ne saurait suivre la recourante lorsqu'elle prétend que ladite procédure ne lui serait pas applicable, au motif qu'elle serait tenue à un secret de fonction qui empêcherait toute évaluation. Il n'est en effet pas besoin de fournir une description détaillée des dossiers que l'on traite pour qu'un analyste définisse la fonction exercée. Si tel était le cas, la procédure d'évaluation de fonction ne pourrait pas s'appliquer à des postes à responsabilité, impliquant la détention d'informations très confidentielles, voire sensibles. L'analyse de fonction ne serait alors réservée qu'aux postes sans responsabilité, donc subalternes. Il ne saurait ainsi être question de sanction disciplinaire déguisée dans l'application stricte du règlement régissant le statut des fonctionnaires.

c. La recourante fait enfin un mauvais procès à l'intimée en lui reprochant sa supposée méconnaissance évidente de son activité proprement dite par les examinateurs. En effet, c'est sur la base d'un cahier des charges qu'elle a elle-même rédigé que l'analyste a procédé à l'examen de sa fonction. Par ailleurs, la recourante a, de sa propre initiative, décidé de taire et de cacher à l'analyste de

fonction des dossiers sur lesquels elle travaillait, au motif que ceux-ci seraient confidentiels et ne pouvaient être montrés à un fonctionnaire qui ne serait pas issu du DAC. Un tel raisonnement ne résiste pas à l'examen. Tout d'abord, la recourante n'a pas été en mesure de justifier de manière objective et raisonnable son refus autrement que par le fait que l'analyste de fonction n'était pas employé par le DAC ("il ne fait pas partie du sérail"). Par ailleurs, les analystes sont des fonctionnaires et sont donc à ce titre soumis au secret de fonction. S'il est vrai que le secret de fonction peut s'appliquer aussi entre fonctionnaires, la recourante ne démontre pas en quoi, il devait en être ainsi lors de son évaluation. Si véritablement, ce qui n'a de loin pas été démontré, certains documents ne devaient avoir qu'une distribution limitée, cette classification de confidentialité n'aurait pas appartenu à la recourante mais à son chef de service respectivement au magistrat en charge du département. Or, ni l'un ni l'autre n'ont empêché la recourante de présenter à l'analyste de fonction les documents qu'il réclamait. Enfin, même si un certain nombre de dossiers ne pouvait objectivement pas être remis tels quels à l'analyste de fonction, la recourante aurait pu - et même dû - les lui présenter, en caviardant ce qui était réellement confidentiel. A tout le moins, la recourante aurait pu fournir à l'analyste de fonction une explication en termes généraux, assortie d'une mise en évidence explicite de leur caractère confidentiel.

6. En réalité, Mme X_____ remet en cause la procédure d'évaluation elle-même car elle serait inadaptée à son cas particulier comme cela ressort notamment de sa réplique. Or, le Tribunal administratif n'est pas compétent pour traiter de cette problématique.

En conséquence, son recours sera déclaré irrecevable aussi sur ce point.

7. Succombant, Mme X_____ sera condamnée à un émolument de CHF 850.-. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à la Ville qui bien qu'elle y ait conclu, dispose de son propre service juridique et n'indique pas avoir encouru des frais particuliers pour sa défense (art. 87 LPA ; ATA/233/2006 du 2 mai 2006).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS**

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

déclare irrecevable le recours interjeté le 27 octobre 2004 par Mme X_____ contre la décision du conseil administratif du 22 septembre 2004 ;

condamne Mme X_____ à un émolument de CHF 850.- ;

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

communique le présent arrêt à Me Olivier Weber-Caflisch, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Violaine Landry-Orsat, avocate de l'intimée.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges,
M. Bonard, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :

| la greffière-juriste : | la vice-présidente : |
| --- | --- |
| C. Del Gaudio-Siegrist | L. Bovy |

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :