RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2772/2021-FPUBL **ATA/828/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 août 2022

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Sarah Braunschmidt Scheidegger, avocate

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES
représenté par Mes François Bellanger et Bénédicte Dayen, avocats

EN FAIT

1) Madame A_____ est au bénéfice d'un diplôme d'employée de commerce et d'un brevet fédéral de comptabilité. Elle a été engagée le 1er décembre 2010 à l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), établissement de droit public autonome doté de la personnalité juridique ayant son siège à Genève (art. 1 al. 2 de la loi relative à l'OCAS du 20 septembre 2002 - LOCAS - J 4 18) en qualité d'enquêtrice économique, poste colloqué en classe 16 de l'échelle des traitements.

2) Selon le descriptif de la fonction, l'« enquêteur économique » avait pour mission d'assurer la réalisation des enquêtes économiques pour les assurés indépendants afin de déterminer le droit à la rente ou à des mesures d'ordre professionnelle dans le cadre légal imparti et dans le respect des objectifs fixés. Les finalités principales du poste étaient d'assurer la réalisation d'enquêtes relatives à des personnes au statut d'indépendant sur le lieu de travail ou à l'OCAS afin de déterminer le préjudice économique de l'entreprise en lien avec l'atteinte à la santé, d'assurer l'analyse et la détermination du préjudice économique (taux d'invalidité) en lien avec l'atteinte à la santé, indépendamment de considérations conjoncturelles et structurelles, et d'assurer un rôle de spécialiste au sein de l'OCAS dans les questions relatives aux personnes de condition indépendante. Au niveau de la formation, un brevet fédéral de comptable ou une formation jugée équivalente était requise ainsi qu'une expérience professionnelle de quatre à cinq ans dans le domaine comptable, de préférence dans une fiduciaire.

3) En 2010, le Conseil d'État a initié le projet Système Compétence Rémunération Évaluation (ci-après : SCORE) visant à la réforme du système de rémunération au sein de l'État.

4) En marge de ce projet, l'OCAS a entamé une réflexion à l'interne, consultant également la commission du personnel, en vue de la réévaluation de ses fonctions.

5) Durant l'année 2018, la direction générale de l'OCAS (ci-après : la direction) a présenté à la commission du personnel et au conseil d'administration de l'OCAS un nouveau positionnement des postes et un nouveau modèle d'organisation en lien avec le projet SCORE.

Il ressortait du document « Power Point » présenté à ces occasions que le projet SCORE était une opportunité pour l'OCAS de simplifier l'organisation des fonctions, d'augmenter leur cohérence et de favoriser la maîtrise dudit projet afin que la collocation des fonctions reflète son organisation interne, différente de celle

de l'État. Au lieu d'adresser toutes les fonctions de l'OCAS à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) « en vrac », il avait été jugé préférable de mener une analyse consistant à mettre en valeur et à favoriser leur compréhension. Il s'agissait en particulier de s'assurer que lors de la collocation effectuée par l'OPE, les compétences réelles de l'OCAS soient valorisées le plus justement possible. À cette fin, l'OCAS avait mis à disposition de l'OPE des cahiers des charges reflétant le plus précisément possible les responsabilités et les tâches de chaque fonction, en tenant compte des dernières évolutions de chaque métier.

Le travail de refonte des descriptifs de fonction avait été mené par les hiérarchies de chaque domaine, sous la supervision du service des ressources humaines (ci-après : RH) de l'OCAS. L'ensemble des métiers avait été réparti sur onze niveaux, correspondant à onze classes de salaire. À chaque niveau correspondait une ou plusieurs fonctions génériques et, à chacune de celles-ci, un ou plusieurs cahiers des charges. Le projet n'engendrait aucune péjoration des conditions salariales : pour les collaborateurs dont le positionnement était sous-évalué par rapport à l'actuel, aucune perte de salaire n'intervenait mais un blocage des annuités ; à l'inverse, pour ceux dont le positionnement était surévalué par rapport à l'actuel, une augmentation progressive aurait lieu sur six ans afin d'atteindre le niveau requis par la nouvelle fonction.

Grâce à ce nouveau concept, les objectifs du projet SCORE étaient suivis et atteints, au vu de la diminution du nombre de fonctions. Le « saucissonnage » des activités était en outre évité et la compréhension des métiers et des fonctions en lien avec leurs exigences et responsabilités associées étaient favorisée, au regard de leur définition. Par ailleurs, ledit concept favorisait une meilleure polyvalence, la flexibilité et la mobilité du personnel.

6) Lors de séances s'étant tenues les 6, 7 et 8 février 2019, la direction a présenté le concept de positionnement des postes et de modèle d'organisation de l'OCAS aux collaborateurs, reprenant en substance les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

Selon la présentation « Power Point » y relative, avec le nouveau concept, l'OCAS compterait onze classes salariales pour trente-sept fonctions génériques et nonante-huit cahiers des charges. Le niveau « H » comportait des spécialistes, dont des enquêteurs économiques, qui bénéficiaient d'un cahier des charges.

Chaque niveau contenait des métiers pour lesquels les exigences étaient identiques, ce qui aboutissait au même niveau de rémunération. Ce dernier avait été estimé avec le référentiel actuel et chacun de ces niveaux avait été positionné dans une des classes du système actuel. Les différentes fonctions avaient été valorisées en choisissant le « meilleur » des positionnements. Par exemple, pour le niveau « H », les classes actuelles 15, 16 ou 17 avaient été positionnées en classe

16. Pour le niveau « G », les classes 17 et 18 avaient été repositionnées en classe 18 s'agissant de fonctions sans management.

7) À la suite de cette séance, la direction a transmis aux collaborateurs les descriptifs de fonction et les cahiers des charges.

8) Selon le cahier des charges de la fonction d'« évaluateur économique AI », colloquée dans la fonction générique de « spécialiste AS », au niveau « H », la mission du poste consistait à réaliser, dans le cadre d'un processus complexe, une activité impliquant un fort pouvoir d'appréciation et une marge de manœuvre importante. Les activités s'inscrivaient dans la durée, impliquaient un suivi constant et faisaient appel à un fort pouvoir décisionnel en matière d'orientation du dossier. Il s'agissait de consolider et apprécier les différentes informations, dans le respect du cadre légal, en vue de la prise de décision déterminant le droit aux prestations d'assurance. Le titulaire du poste contribuait à la bonne image de l'institution par une gestion rigoureuse et un service à la clientèle tant interne qu'externe approprié, efficient et bienveillant. Le collaborateur était responsable de la conformité et de la qualité de son travail en appliquant les concepts de contrôle et de gestion des risques mis en place à l'OCAS, en effectuant les contrôles nécessaires.

L'activité consistait à assurer la réalisation d'enquêtes de personnes de condition indépendante, sur le lieu de travail ou à l'OCAS, afin de déterminer le préjudice économique de l'entreprise en lien avec l'atteinte à la santé, à assurer l'analyse et la détermination du préjudice économique (taux d'invalidité) en lien avec l'atteinte à la santé, indépendamment des considérations conjoncturelles et structurelles, ainsi qu'à assurer un rôle de spécialiste au sein de l'OCAS dans toutes les questions relatives aux personnes de condition indépendante.

Une formation dispensée par une haute école de commerce (ci-après : HEC) ou formation/expérience jugée équivalente était requise, un brevet en finance et en comptabilité constituant un atout, de même qu'une expérience professionnelle d'une durée de cinq ans dans un domaine spécifique.

9) Le 8 avril 2019, Mme A_____ a fait part à la direction de ses remarques concernant le cahier des charges d'« évaluateur économique AI » qu'elle lui avait transmis.

Il ressortait de la séance d'information du mois de février 2019 que le groupe professionnel de sa fonction avait été colloqué dans une fonction sans formation spécifique, de niveau « H », ce qui ne correspondait pas à son cahier des charges. Les qualifications et les responsabilités requises pour assurer sa fonction nécessitaient une formation spécifique. Elle avait été engagée dans la fonction identique à celle d'un comptable confirmé de niveau 3 à l'État de

Genève, qu'elle voulait conserver. Elle s'opposait par conséquent à la collocation de sa fonction au niveau H.

10) Le 17 avril 2019, la direction a rejeté la demande de réévaluation de Mme A_____ et maintenu le positionnement de son poste au niveau « H ».

Conformément aux explications fournies lors de la présentation de février 2019, la logique interne de positionnement des postes avait été respectée, en distribuant toutes les fonctions de l'institution dans onze niveaux d'exigences répartis entre les lettres « A » à « K », « A » étant la plus haute fonction, sans lien avec la grille emplois-référence du projet SCORE. Le cahier des charges de sa fonction correspondait à une formation de spécialiste, placée au niveau « H », qui tenait compte de son niveau de formation, de ses qualifications et responsabilités ainsi que d'un haut niveau d'exigences. Il correspondait du reste à son positionnement actuel, à savoir la classe 16 de l'échelle des traitements.

11) En mai 2019, Mme A_____ a sollicité de la direction un entretien oral afin de faire valoir son point de vue.

12) La direction a convoqué Mme A_____ à un entretien devant se tenir le 21 juin 2019, auquel elle n'a pas assisté, se trouvant alors en vacances.

13) Le 18 octobre 2019, la direction a informé les collaborateurs que, dans le cadre du projet SCORE, elle avait rencontré les représentants de l'OPE le 16 septembre 2019 pour une séance de collocation des fonctions. L'OPE s'était basée sur les descriptifs de fonction, les cahiers des charges et le modèle d'organisation de l'OCAS. Après examen, le résultat obtenu n'était toutefois pas satisfaisant, dès lors qu'il s'écartait du modèle organisationnel élaboré. Le dialogue serait toutefois poursuivi avec l'OPE.

14) En février 2020, le projet SCORE a été abandonné.

15) En juin 2020, la direction a indiqué au conseil d'administration que le processus de réévaluation des fonctions de l'OCAS devait être poursuivi, ce que ledit conseil a validé en décembre 2020.

16) Le 25 janvier 2021, la direction a présenté au conseil d'administration le modèle d'organisation des fonctions de l'OCAS et l'estimation des coûts pour sa mise en œuvre, dont l'entrée en vigueur était prévue le 1er juillet 2021, reprenant en substance les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

Selon la présentation « Power Point » y relative, les besoins de réorganisation de l'OCAS persistaient, malgré l'abandon du projet SCORE.

Quatre grandes catégories de fonctions étaient prévues, à savoir les experts, les spécialistes, les gestionnaires et les collaborateurs administratifs. La fonction d'expert consistait en une activité d'expertise à forte valeur ajoutée. La formation personnelle de la personne, à savoir une formation supérieure, était nécessaire pour réaliser l'activité. L'expert était garant de l'application de la loi ou de la mission prévue par celle-ci. Étaient mentionnés les fonctions de « juriste », de « psychologue conseiller en réadaptation » et de « conseiller en réadaptation ». La fonction de spécialiste consistait en une activité spécialisée et pointue, sans requérir une filière de formation spécifique. L'activité comportait un fort pouvoir d'appréciation et une marge de manœuvre importante. Pour les activités de gestion, elle s'inscrivait dans la durée, impliquait un suivi constant et faisait appel à un fort pouvoir décisionnel en matière d'orientation du dossier. Les capacités d'analyse, de synthèse et d'argumentation étaient indispensables pour permettre l'appréciation et la consolidation des différentes informations en vue de la prise de décision. Étaient cités les fonctions d'« enquêteur économique et à domicile », de « conseiller réviseur » et de « case manager ».

Les principaux collaborateurs concernés par les changements étaient ceux occupant des fonctions de gestionnaires ou de collaborateurs administratifs et, parmi les changements, seuls quatre cahiers des charges étaient défavorisés dans leurs nouvelles fonctions, ce qui représentait huit personnes, lesquelles conservaient néanmoins leurs droits acquis. L'impact financier correspondait, au moment du basculement vers le nouveau système, à une augmentation de moins de 1 % de la masse salariale. Il était en outre limité grâce au système de bascule horizontale consistant à prendre dans la nouvelle classe de fonction le salaire directement égal ou supérieur.

Cette présentation a été publiée sur le site intranet de l'OCAS.

17) Le même jour, le conseil d'administration a accepté de mettre en œuvre le nouveau modèle de fonctions de l'OCAS à compter du 1er juillet 2021 tel que proposé par la direction.

18) Le 30 mars 2021, le conseil d'administration a adopté le règlement sur la procédure de mise en œuvre du nouveau modèle de classification des fonctions à l'OCAS (ci-après : le règlement de classification), dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er juillet 2021.

19) Le 30 mars 2021 également, l'OCAS a établi le cahier des charges de Mme A_____ comportant les mêmes éléments que celui précédemment remis.

20) Le 15 avril 2021, la direction a présenté aux cadres de l'OCAS le modèle d'organisation des fonctions et les étapes pour sa mise en œuvre, reprenant en substance les mêmes éléments que dans ses précédentes présentations, en les actualisant.

21) Le 19 avril 2021, la direction a informé les collaborateurs sur le site intranet de l'OCAS du nouveau modèle d'organisation des fonctions, dont la mise en œuvre était prévue au 1er juillet 2021. Le règlement de classification ainsi que le tableau répertoriant le positionnement de toutes les fonctions dans le nouveau modèle et les cahiers des charges pouvaient également être consultés.

22) Par décision du 20 avril 2021, le conseil d'administration a classé la fonction occupée par Mme A_____ dans celle d'« évaluateur économique AI », colloquée en classe 16 de l'échelle des traitements à compter du 1er juillet 2021.

23) Le 6 mai 2021, les RH ont mis à disposition des collaborateurs les descriptifs de fonction ainsi que les cahiers des charges des postes occupés à l'OCAS.

24) Le 12 mai 2021, Mme A_____ a formé opposition contre la décision du 20 avril 2021 du conseil d'administration.

La fonction qu'elle occupait relevait de la catégorie des « experts » et ne pouvait être assimilée à une fonction de « spécialiste interchangeable ». Les tâches demandées requéraient une excellente capacité d'analyse et une expérience avérée pour permettre d'établir un rapport détaillé qui définissait le taux d'invalidité dans l'activité habituelle de l'assuré en lien avec l'atteinte à la santé, en faisant fi des considérations conjoncturelles et structurelles. Les prises de position qu'elle effectuait étaient déterminantes, avec une valeur probante accrue, en cas d'opposition et de convocation devant une autorité judiciaire et avaient un impact économique et financier certain pour l'office AI. De plus, la fonction requérait un haut niveau d'indépendance et la gestion de situations imprévisibles, socialement sensibles, au domicile des assurés ou sur leur lieu de travail. Sa fonction correspondait ainsi à celle d'un « expert » à forte valeur ajoutée nécessitant une filière de formation spécifique, qui devait être colloquée dans un niveau « G » sans management, correspondant à la classe 18 de l'échelle des traitements.

25) Le 8 juin 2021, la commission des RH du conseil d'administration a procédé à l'audition de Mme A_____. Aucun procès-verbal n'a été dressé à cette occasion.

26) Par décision du 22 juin 2021, l'OCAS a rejeté l'opposition de Mme A_____.

Dans le cadre du nouveau modèle de positionnement des fonctions, une distinction avait été faite entre les fonctions d'expert et de spécialiste. L'expert avait une activité d'expertise à forte valeur ajoutée, sa formation personnelle, supérieure, étant nécessaire pour la réaliser ; il était en outre garant de l'application de la loi ou de la mission prévue dans celle-ci. Le spécialiste avait une activité spécialisée et pointue, qui ne nécessitait pas une filière de formation

spécifique, mais comportait un fort pouvoir d'appréciation, une marge de manœuvre importante et une capacité d'analyse, de synthèse et d'argumentation indispensable pour apprécier et consolider les différentes informations en vue de la prise d'une décision.

Le cahier des charges de la fonction d'« évaluateur économique » était positionné au niveau « H », lequel équivalait à une fonction de spécialiste et correspondait à la classe 16 de l'échelle des traitements, soit une classe identique à celle occupée par l'intéressée dans le modèle en vigueur. Si une formation en comptabilité était un atout dans la réalisation de certaines activités inhérentes à la fonction, la possession d'un tel diplôme n'était pas indispensable pour les accomplir, dès lors que d'autres profils, voire d'autres compétences professionnelles pouvaient également permettre de réaliser le cahier des charges, comme une capacité à acquérir et à maîtriser les notions en matière d'AI ainsi que des compétences d'analyse utiles au poste, de type lecture de bilans ou de comptes d'entreprises ou encore de type connaissance des différents secteurs d'activités et de leurs exigences. Une formation spécifique dans le domaine comptable n'était dès lors pas un prérequis du poste. Par ailleurs, il n'appartenait pas au titulaire du poste en cause, dans le cadre des évaluations qu'il effectuait, d'établir des décisions formelles, tâches dévolues aux case managers, lesquels appréciaient ces éléments pour les intégrer dans l'évaluation globale. En outre, les convocations devant les autorités judiciaires étaient rares et les juristes y déféraient pour défendre la position de l'OCAS. Enfin, s'agissant des diverses situations qu'elle devait gérer au domicile des assurés indépendants ou sur leur lieu de travail, elles ne nécessitaient pas une formation personnelle en comptabilité, étant précisé que le positionnement du poste à un niveau de spécialiste tenait déjà compte des exigences de la fonction et des compétences nécessaires pour la réaliser.

Par conséquent, les éléments qu'elle apportait n'étaient pas de nature à remettre en cause le positionnement de sa fonction dans le nouveau modèle, les exigences et responsabilités de la fonction ayant été correctement évaluées.

27) a. Par acte expédié le 24 août 2021, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit constaté que la collocation dans la fonction d' « enquêteur économique » au niveau « H » était contraire aux principes de proportionnalité, d'égalité de traitement et d'interdiction de l'arbitraire, subsidiairement au constat que ladite fonction devait être colloquée au niveau « G » et à la condamnation de l'OCAS au versement du traitement rétroactif en découlant.

Elle sollicitait la production de l'ensemble des documents ayant conduit à la nouvelle classification des fonctions, notamment les descriptifs des fonctions et les cahiers des charges de tous les postes occupés à l'OCAS, de tous les autres

documents ayant servi à l'élaboration des niveaux de responsabilités et les documents établissant les critères pertinents pour chaque niveau.

La décision litigieuse violait les principes d'égalité de traitement, de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire. Les analyses comptables qu'elle devait effectuer requéraient une formation en comptabilité, si bien qu'il ne suffisait pas de savoir lire un bilan ou un compte d'entreprise. Elle fournissait en outre l'analyse permettant ensuite au gestionnaire ou au juriste de l'AI de prendre une décision et de défendre la position de l'OCAS dans le cas d'une procédure. Son travail se situait ainsi au centre du processus. De même, son audition devant les juridictions compétentes était déterminante pour l'issue du litige. En particulier, le gestionnaire et le juriste se contentaient de faire un « copier-coller » du travail qu'elle effectuait, étant précisé que le domaine de l'AI comportait un très grand nombre de directives sur la manière de calculer le taux d'invalidité pour les indépendants notamment. Il n'était ainsi pas compréhensible que sa fonction soit colloquée à un niveau inférieur à celle de « psychologue conseiller en réadaptation », de « conseiller en réadaptation » et d'« enquêteur spécialisé AI ».

b. Elle a notamment produit :

- un exemple d'examen comptable réalisé dans le cadre de son activité à l'OCAS ;

- les cahiers des charges des fonctions de « conseiller en réadaptation » et de « psychologue conseiller en réadaptation », colloquées au niveau « F », dont les activités principales consistaient à gérer le processus de réadaptation de chaque assuré adulte, jeune ou mineur dont il avait la charge, en assurant l'octroi et le suivi des mesures, tout en s'assurant du versement des prestations accessoires, à traduire l'exigibilité médicale en déterminant la capacité de travail exploitable, évaluer le taux d'invalidité pour la part lucrative et déterminer l'octroi ou le refus de prestations de réadaptation, ainsi qu'à entretenir et développer le travail en réseau dans le but d'activer le processus et de favoriser l'insertion de l'assuré sur le marché de l'emploi. Un master en sciences sociales et en psychologie ou une formation et/ou une expérience jugée équivalente était requis, de même que cinq ans d'expérience dans un domaine spécifique ;

- le cahier des charges de la fonction d'« enquêteur spécialisé AI », colloquée au niveau « G », dont les activités principales consistaient à effectuer des enquêtes administratives et de terrain afin de constituer un dossier « LFA », d'assurer le contact et le suivi des mandats d'observations externes, de procéder aux auditions et confrontations de personnes et de participer à l'élaboration de la stratégie de la gestion des cas « LFA » ; était requise une formation de niveau HES ou une

formation/expérience équivalente, ainsi que cinq ans d'expérience professionnelle, de préférence dans un domaine de l'investigation.

28) Le 29 novembre 2021, l'OCAS a conclu au rejet du recours.

a. L'on pouvait s'interroger au sujet de la recevabilité du recours, en l'absence de perte financière subie par Mme A_____ par rapport à sa situation antérieure, puisque le niveau « H » correspondait à la classe 16 de l'échelle des traitements, dans laquelle son poste était colloqué jusqu'au 30 juin 2021. En tout état de cause, les potentielles augmentations salariales découlant d'une collocation dans un niveau supérieur étaient extrêmement faibles, de l'ordre de CHF 30.- par mois.

Il n'y avait pas lieu de produire la totalité du dossier relatif à l'évaluation de la fonction en cause, ni des projets et brouillons concernant les modèles de positionnement et les notes de discussions informelles avec l'OPE, pas plus que les nonante-huit cahiers des charges correspondant à autant de métiers.

Une formation dans le domaine de la comptabilité n'était pas indispensable pour effectuer certaines tâches inhérentes à la fonction, même s'il pouvait s'agir d'un atout, ce qu'attestaient les tableaux produits par Mme A_____, lesquels mettaient en évidence les différences de chiffres d'affaires, de masse salariale globale et de bénéfice d'une société dans le temps avant et après des atteintes à la santé. D'autres profils, voire d'autres compétences professionnelles, pouvaient aussi permettre de réaliser le cahier des charges de la fonction. Par ailleurs, le rôle de l'évaluateur économique n'était pas déterminant pour la prise de décision de l'AI ni pour la défense de sa position devant les autorités judiciaires, puisqu'il se limitait à une partie congrue des éléments nécessaires à une prise de décision. Il appartenait ainsi au case manager d'établir les décisions formelles, lequel, pas plus que le gestionnaire AI ou le juriste, n'effectuait de simples « copier-coller » du travail de l'évaluateur économique. Les fonctions précitées se fondaient certes sur les éléments apportés par l'évaluateur économique, mais aussi sur d'autres éléments en vue d'apporter une analyse globale au dossier pour leur mise en œuvre en lien avec la loi applicable. En particulier, le juriste utilisait les éléments spécifiques et techniques établis par l'évaluateur économique pour la défense juridique du dossier devant les instances judiciaires. Il en résultait que la fonction ne pouvait entrer dans la classification d'« expert », mais de « spécialiste ».

Mme A_____ n'avait pas démontré en quoi sa fonction était identique à celles de « conseiller en réadaptation », de « psychologue conseiller en réadaptation », classées au niveau « F », et d'« enquêteur spécialisé AI », classée au niveau « G ». Il ne s'agissait pas de fonctions similaires à la sienne, dès lors que pour les deux premières des formations universitaires de niveau master étaient nécessaires, que les activités étaient plus complexes et que le niveau d'exigences était plus élevé. Lesdites fonctions impliquaient en outre une intervention tout au long du processus de réadaptation, contrairement à celle de Mme A_____, qui

était ponctuelle et répondait à une situation de courte durée. S'agissant de la fonction d'« enquêteur spécialisé AI », son niveau de responsabilité était supérieur à celui d'« évaluateur économique », puisque le titulaire du poste devait, dans le cadre d'un processus complexe, identifier l'existence d'éléments constitutifs d'infractions pénales et/ou de fraudes à l'assurance et analyser les indices concrets y relatifs, et ce dans le cadre légal et dans le respect des objectifs fixés par la direction. Une telle fonction nécessitait des connaissances légales spécifiques et la participation à la définition de la stratégie de l'office, de concert avec la direction. Concernant la fonction de « conseiller-réviseur », également classée au niveau « G », sa formation était identique à celle d'« évaluateur économique », mais les exigences liées au poste étaient plus importantes, au regard de l'autonomie qui lui était accordée et de ses activités, qui s'inscrivaient dans la durée et impliquaient des responsabilités plus élevées.

Le principe de la proportionnalité avait également été respecté, dès lors que le nouveau modèle de positionnement avait été validé par l'OPE et qu'il était proche du modèle du projet SCORE. Il n'en était résulté aucune perte de salaire pour les collaborateurs, l'impact du nouveau modèle ayant été minimisé et les droits acquis conservés. Une analyse détaillée des cahiers des charges avait en outre été effectuée pour établir le modèle de positionnement des fonctions. À cela s'ajoutait que le basculement vers la nouvelle classification s'était effectué de manière horizontale, c'est-à-dire que le salaire de la personne dans sa classe et fonction actuelles avait été positionné sur l'échelle des traitements dans la nouvelle classe de fonction et sur l'annuité dont le traitement était immédiatement supérieur au traitement précédent. Il n'en était résulté aucune perte financière pour Mme A_____.

Pour les mêmes motifs, la décision entreprise n'était pas non plus arbitraire.

b. Il a produit un chargé de pièces comportant notamment :

- un document récapitulatif du modèle de positionnement des fonctions établi par la direction et définissant le contexte, les principes du nouveau modèle, la méthodologie utilisée, les classifications et les terminologies, les impacts financiers et le système de bascule ainsi qu'un résumé des étapes de mise en œuvre. Était annexé le positionnement des fonctions selon le nouveau modèle.

  Le nouveau modèle avait été élaboré en vue de satisfaire à plusieurs grands principes, soit la simplification et la réduction des échelons hiérarchiques, la définition des niveaux d'exigences, de responsabilités et de formations, le rassemblement des fonctions similaires autour de fonctions génériques, la description de ces fonctions génériques en termes d'exigences, de responsabilités et de formations ainsi que la mise en valeur des fonctions de l'OCAS grâce à une meilleure description de

ses activités. Il ne s'était pas agi de procéder à une revalorisation ou à une réévaluation salariale des fonctions, mais à une analyse du positionnement des fonctions déjà existantes et d'un ajustement de ce positionnement s'il s'avérait nécessaire. L'enjeu principal visait à garantir la pertinence du positionnement des fonctions ainsi que leur cohérence les unes par rapport aux autres. Avaient été pris en compte la finalité attendue par le poste, le degré d'expertise, la notion de responsabilité, le rôle stratégique et indispensable du poste ainsi que de son autonomie, de même que des prérequis en matière de formation et d'expérience.

La méthode employée avait consisté, dans une première étape, en l'analyse, la création de fonctions génériques, les rassemblements et le toilettage des cahiers des charges. La deuxième étape avait vu la création de onze niveaux de positionnements salariaux. La troisième étape avait ensuite consisté en l'analyse des classifications salariales et le choix de la classification définitive. L'OCAS avait recouru, pour chacune de ces étapes, à la méthode comparative, en faisant un tableau des exigences, des compétences et des formations existantes pour ses différents métiers, ce qui avait conduit à leur rassemblement par similitude d'exigences puis autour de fonctions génériques et enfin par niveaux. En effectuant des parallélismes entre activités existantes, en recherchant des similitudes en termes d'exigences, en s'assurant des niveaux de formation requis pour tenir le poste, il avait pu être fait abstraction de critères subjectifs ou de pondération en lien avec d'autres qualificatifs pris isolément, comme l'effort, l'autonomie ou la communication. En particulier, la recherche de similitudes avait permis de « mettre ensemble ce qui allait ensemble » en termes d'exigences, sans chercher à mener une analyse sur les positionnements salariaux. De plus, en choisissant pour chacun des niveaux la classe salariale la plus haute du groupe, les fonctions avaient été globalement valorisées, dans une perspective et dans une logique d'intérêt collectif ;

- le cahier des charges de la fonction de « conseiller-réviseur », colloquée au niveau « H », dont les activités principales consistaient à assurer la mise en œuvre des contrôles des employeurs selon les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par la hiérarchie, assurer l'établissement du rapport suite au contrôle et aux vérifications nécessaires à la qualification des rémunérations versées et des statuts des personnes rémunérées, assurer le partage du résultat du contrôle avec les différents services de la caisse, d'autres caisses cantonales ainsi que d'autres services de l'État, de même qu'assurer un conseil aux affiliés dans leur compréhension des lois et directives et du fonctionnement de la caisse, et le report du ressenti des affiliés auprès de la direction. Une formation

d'une Haute école spécialisée (ci-après : HES) ou une formation/expérience jugée équivalente était requise, un brevet ou un titre spécifique dans le secteur d'activité étant un atout, de même qu'une expérience de cinq ans dans un domaine spécifique ;

- un tableau « Excel » contenant un comparatif des responsabilités des différents cahiers des charges et fonctions en son sein.

29) a. Le 4 mars 2022, Mme A_____ a persisté dans son recours, concluant au surplus à des mesures d'instruction supplémentaires.

Elle requérait son audition et celle des membres de la commission du personnel pour restituer la teneur des échanges avec la direction ainsi que le personnel de l'OPE qui avait examiné les cahiers des charges et formulé des remarques afin de recueillir son avis sur la classification opérée par l'OCAS. Devaient aussi être produits le récapitulatif des classes dans lesquelles était colloquée chaque fonction avant et avec le nouveau système, l'ensemble des courriers et courriels échangés avec l'OPE, de même que le procès-verbal de la séance du 16 septembre 2019 avec l'OPE et les cahiers des charges des fonctions colloquées aux niveaux « F », « G » et « H » afin d'apprécier concrètement les tâches effectuées par les fonctions proches en termes de classification.

Avant la publication des cahiers des charges, le personnel n'avait pas été consulté pour la refonte des descriptifs et des tâches, pas plus que pour l'établissement d'un nouveau modèle de positionnement des fonctions, étant précisé que le fait de pouvoir s'opposer à un projet entièrement fini ne remplaçait pas un droit de participation dès le début de son élaboration.

Son activité ne pouvait être effectuée sans connaissances comptables, si bien qu'une formation spécifique était nécessaire pour l'exercice de la fonction. Il lui revenait ainsi de mettre en évidence les variations comptables en lien avec l'atteinte à la santé, d'analyser avec objectivité les dires de l'assuré sur son lieu de travail et les vérifier, de fournir les renseignements en matière d'AI aux assurés, aux institutions et aux divers intervenants, d'établir et rédiger le rapport d'enquête faisant apparaître l'ensemble des éléments justifiant l'octroi ou le refus de rente, d'évaluer l'incapacité de travail dans l'activité habituelle, de choisir la méthode d'évaluation de l'invalidité, d'analyser les possibilités de réduction du préjudice économique et de proposer une réadaptation professionnelle. À chaque étape du processus, son activité était déterminante, les autres collaborateurs, comme le case manager, le gestionnaire AI ou le juriste, se fondant sur les éléments ainsi établis sans plus devoir faire preuve d'un quelconque esprit d'analyse. En outre, le fait que d'autres fonctions apportent leur concours au prononcé d'une décision ne signifiait pas que l'évaluateur économique ne devrait pas être considéré comme un expert. À cela s'ajoutait que de nombreux conseillers en réadaptation ne disposaient d'aucune formation spécifique et étaient d'anciens gestionnaires, ce

qui démontrait que le critère de la formation n'était pas fondamental pour opérer la distinction entre « experts » et « spécialistes ».

Les fonctions de « psychologue conseiller en réadaptation » et de « conseiller en réadaptation » étaient classées de manière plus élevée que celle d'« évaluateur économique », si bien qu'il existait une inégalité de traitement, ce d'autant plus que ses activités s'inscrivaient aussi dans la durée. Par ailleurs, le fait que la fonction d'« enquêteur spécialisé AI » puisse dénoncer des fraudes ne suffisait pas à démontrer l'existence d'un niveau de responsabilité plus élevé. S'agissant enfin de la fonction de « conseiller-réviseur », le niveau d'exigences de formation était identique à celle d'« évaluateur économique ».

Elle avait ainsi démontré que sa fonction nécessitait une formation spécifique et que le niveau d'exigence et de responsabilité justifiait de considérer sa fonction comme relevant du niveau « expert ».

b. Elle a notamment produit divers mandats et rapports d'enquête économique de l'OCAS ainsi que des échanges de courriels avec des assurés et des collègues de travail au sujet de son activité.

30) a. Dans sa duplique du 14 avril 2022, l'OCAS a également persisté dans ses précédentes écritures.

Les documents produits par Mme A_____ attestaient qu'une formation spécifique dans le domaine comptable n'était pas indispensable pour effectuer les rapports d'enquête, dès lors qu'il suffisait au titulaire du poste de comprendre les bilans pour mettre en évidence, sous la forme d'un graphique, les différences de chiffre d'affaires, la masse salariale globale et le bénéfice de l'entreprise avant et après les atteintes à la santé.

Contrairement aux affirmations de Mme A_____, l'ensemble des fonctions de l'institution étaient interdépendantes, dans la mesure où elles se complétaient et se recoupaient afin de permettre, après la rédaction des différents rapports établis par des spécialistes, dont l'intéressée, qui se limitait à établir les faits, de rédiger les décisions. Ses tâches ne constituaient ainsi qu'une partie des éléments nécessaires à la prise desdites décisions par le case manager, le gestionnaire AI et le juriste, qui devaient faire preuve d'un esprit d'analyse et de synthèse afin d'appliquer et de mettre en œuvre la loi sur la base de l'ensemble des éléments du dossier.

Les fonctions de « conseiller en réadaptation » et de « psychologue conseiller en réadaptation » exigeaient une formation plus élevées, de niveau universitaire, contrairement à celle d'« évaluateur économique », qui requérait un diplôme de commerce délivré par une école de commerce de niveau gymnasial ou de niveau « bachelor », ce qui justifiait également un positionnement plus élevé en

faveur des premières. Il en allait de même du suivi effectué par celles-ci ainsi que des analyses apportées, qui nécessitaient un contact avec l'extérieur et avaient un impact important sur la situation de l'assuré sous l'angle de sa réinsertion notamment.

La fonction d'« enquêteur spécialisé AI » avait également un niveau de responsabilité supérieur à celle d'« évaluateur économique », au vu de la maîtrise d'éléments juridiques complexe requise consistant à identifier les fraudes, analyser les indices concrets, gérer les mesures d'instruction et participer à la définition de la stratégie de l'institution.

S'agissant enfin de la fonction de « conseiller réviseur », si la formation était identique à celle requise par la fonction litigieuse, il n'en demeurait pas moins que les exigences du poste résultant du cahier des charges étaient plus élevées en particulier sous l'angle de l'autonomie, puisque le titulaire du poste organisait librement son planning, assumait seul le respect des délais et suivait les évolutions législatives et réglementaires ; ses activités s'inscrivaient également dans la durée, au moyen d'un suivi constant et d'un fort pouvoir décisionnel en matière d'orientation des dossiers. En plus de tâches liées au contrôle du salaire et de la comptabilité générale de l'affilié, le conseiller réviseur formait les nouveaux collaborateurs, participait à la mise à jour des procédures et menait des procédures extrajudiciaires avec les avocats des assurés.

b. Il a produit trente-cinq cahiers des charges pour les fonctions de niveaux « F », « G » et « H » ainsi que des échanges avec l'OPE.

31) Le 2 juin 2022, Mme A_____ a persisté dans son recours, y compris les actes d'instruction sollicités, souhaitant être entendue afin d'exposer ses motivations.

Les tâches qu'elle effectuait étaient certes inscrites dans son cahier des charges. Il n'en demeurait pas moins qu'une collaboratrice avait récemment été engagée dans la même fonction, sans pour autant être au bénéfice d'une formation en comptabilité, si bien que seul le traitement de dossiers simples lui était confié. Dès lors que le cahier des charges ne pouvait être réalisé par une personne sans connaissances comptables, la fonction impliquait une formation de spécialiste et devait par conséquent être colloquée comme telle.

La réévaluation des fonctions avait eu lieu sans la participation du personnel, seuls les cadres ayant été inclus aux discussions. En particulier, les collaborateurs n'avaient été informés du projet qu'une fois celui-ci terminé, par le biais d'une communication interne, étant précisé que le télétravail instauré en raison de la pandémie n'avait pas favorisé les échanges à ce sujet.

D'autres fonctions, pourtant colloquées à un niveau supérieur, n'exigeaient pas un diplôme de spécialiste. De plus, lors de son engagement, le descriptif du poste requérait une formation en comptabilité, exigence reprise dans le cadre du projet score mais abandonnée par l'OCAS par la suite. Par ailleurs, son activité était très proche d'« enquêteur spécialisé AI », fonction pourtant colloquée au niveau « G » les différences étant peu nombreuses et limitées aux connaissances propres au métier. À cela s'ajoutait qu'elle ne disposait pas de moins d'autonomie dans l'exécution de ses tâches que les fonctions classées au niveau « G ».

32) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée.

Tel est le cas en l'espèce, dès lors que la recourante conteste la collocation au niveau « H » de sa fonction d'« évaluateur économique AI », estimant qu'elle devrait être colloquée au niveau « G » de l'échelle des traitements, ce qui entraînerait une augmentation, même minime, de son salaire (ATA/12/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2). Le recours est donc recevable sous cet angle également, étant précisé que, selon la jurisprudence l'acte par lequel une administration se prononce sur des prétentions salariales d'un employé en relation avec la classification d'une fonction répond à la notion de décision (ATA/1271/2021 du 23 novembre 2021 consid. 1 et les références citées).

3) La recourante sollicite préalablement plusieurs mesures d'instruction.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit, pour l'intéressé, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_762/2021 du 1er mars 2022 consid. 4.1). Il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_420/2021 du 7 octobre 2021 consid. 4.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 5.2.1). Le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

b. En l'espèce, malgré la production de différentes pièces en lien avec le processus de positionnement des fonctions, la recourante sollicite que soit remis le dossier de l'intimé dans son intégralité, en particulier le récapitulatif des classes dans lesquelles ont été colloquées chaque fonction avant et avec le nouveau système, les échanges avec l'OPE, de même que les cahiers des charges des fonctions colloquées aux niveaux « F », « G » et « H ».

Dès lors que lesdits cahiers des charges ont été produits, sa demande à ce sujet devient sans objet. À cela s'ajoute que, s'agissant des autres fonctions de l'OCAS, celui-ci a versé au dossier un tableau « Excel » contenant un comparatif des responsabilités des différents cahiers des charges et fonctions en son sein et qui reprend le contenu de l'ensemble des cahiers des charges, étant précisé que lors du processus de positionnement des fonctions, l'ensemble des cahiers des charges a été mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'OCAS. Les documents versés au dossier sont dès lors suffisants pour trancher le litige, sans qu'il ne soit nécessaire de donner suite à la requête de la recourante. Le dossier contient en outre plusieurs récapitulatifs des classes de fonctions avant et après l'introduction du nouveau système, si bien qu'il n'y a pas non plus lieu de faire droit à sa requête de ce point de vue.

Il en va de même de sa demande visant à la production des échanges entre l'OCAS et l'OPE et du procès-verbal de la séance avec l'OPE du 16 septembre 2019, dès lors qu'il ressort du dossier qu'à la suite desdits échanges, l'autorité intimée n'était pas satisfaite de la collocation proposée par l'OPE, qui ne prenait pas en compte ses spécificités, et qu'après l'abandon du projet SCORE, le processus a été poursuivi par l'OCAS, sans égard audit projet. L'on ne voit dès lors pas en quoi de tels échanges seraient pertinents pour l'issue du litige, étant précisé qu'en matière d'évaluation des fonctions, seules les pièces susceptibles d'affecter la situation juridique du membre du personnel doivent lui être accessibles, au regard du très large pouvoir d'appréciation dont l'employeur dispose (ATA/1025/2021 du 5 octobre 2021 consid. 6c).

À cela s'ajoute que l'autorité intimée a, tout au long du processus, tant oralement que par écrit, tenu ses collaborateurs informés des principes du nouveau modèle de positionnement des fonctions et de la méthode utilisée, si bien que la recourante a disposé de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la manière par laquelle sa fonction a été positionnée. Pour les mêmes motifs, l'audition du personnel de l'OPE ne sera pas ordonnée, pas plus que celle du personnel de l'OCAS.

S'agissant de son audition, outre le fait qu'elle ne dispose d'aucun droit à être entendue oralement, la recourante a déjà pu s'exprimer lors d'une séance devant la commission RH du conseil d'administration, ce qu'elle ne conteste pas. Elle a aussi été en mesure de s'exprimer par écrit à plusieurs reprises pour faire valoir son point de vue, tant durant la procédure non contentieuse, et ce depuis 2019, que judiciaire.

Le dossier contenant tous les éléments nécessaires pour trancher le litige, il ne sera pas fait droit aux réquisitions de preuves de la recourante.

4) Le litige a trait au nouveau modèle d'organisation de l'autorité intimée et du positionnement de la fonction d'« évaluateur économique AI » occupée par la recourante.

5) a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce.

Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble (ATA/1300/2021 du 30 novembre 2021 consid. 6). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux de droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 5.1).

b. L'évaluation de fonctions contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société, respectivement par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées ; ATA/1027/2021 du 5 octobre 2021 consid. 8). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents. Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité. Il doit ainsi en principe uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/1027/2021 précité consid. 8 et les références citées).

Il appartient au recourant de démontrer, motivation précise à l'appui, que les conditions restrictives précitées sont réunies, étant rappelé que des critiques de nature appellatoire sont dans ce cadre inadmissibles (ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 5e et les références citées).

6) La recourante reproche à l'autorité intimée d'avoir contrevenu aux principes d'égalité de traitement, de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire en procédant au positionnement de sa fonction.

a. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à

réglementer ou qu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1).

b. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 144 I 170 consid. 7.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_397/2021 du 7 février 2022 consid. 2.1.2).

c. Garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit impliquant une pesée des intérêts ; ATA/176/2022 du 17 février 2022 consid. 6b).

7) a. L'art. 6 LOCAS prévoit que le conseil d'administration, à savoir l'un des trois organes de l'OCAS (art. 3 let. a LOCAS) au sein duquel siègent notamment deux membres élus par le personnel (art. 4 al. 1 let. e LOCAS), est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'OCAS et établit notamment le statut du personnel et fixe les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) étant applicable.

b. Selon le règlement de classification, toutes les fonctions sont réparties en onze classes de traitement, identifiées par les lettres « A » à « K » (art. 2 du règlement de classification). Une fonction inclut différentes activités qui correspondent chacune à un cahier des charges. Chaque fonction est définie dans un descriptif de fonction qui correspond à un niveau d'exigence, de responsabilité et de prérequis nécessaires communes aux différents cahiers des charges qui lui sont rattachés. La direction adopte le cahier des charges sur proposition des RH et après consultation des personnes intéressées (art. 3 du règlement de classification). Au surplus, l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) est applicable par analogie aux fonctions (art. 4 du règlement de classification).

S'agissant de la procédure de mise en œuvre, l'art. 5 du règlement de classification prévoit que pour l'ensemble du personnel de l'OCAS, les fonctions existant avant l'entrée en vigueur du nouveau modèle sont positionnées dans la nouvelle classification avec effet au 1er juillet 2021, la méthode de conversion utilisée étant celle de la bascule horizontale, soit le positionnement sur l'échelle de traitement dans la nouvelle classe de fonction et sur l'annuité dont le traitement est immédiatement supérieur au traitement avant la bascule (al. 1). Si un collaborateur se retrouvait dans une classe de traitement inférieure, le niveau de traitement antérieur au changement serait conservé, l'intéressé pouvant bénéficier d'éventuelles augmentations de traitement dès que la rémunération correspondant à sa nouvelle classe de traitement serait égale ou supérieure à celle résultant de l'ancienne classification (al. 2). Le positionnement de la fonction et de la classe de traitement associée est notifiée au collaborateur par une décision du conseil d'administration (al. 3). Si un collaborateur n'accepte pas le positionnement de la fonction et/ou la classe de traitement attribuée, il peut adresser une opposition formelle au conseil d'administration dans un délai de trente jours suivant la notification de la décision (al. 4). La commission RH du conseil d'administration est chargée par ce dernier de traiter l'opposition et de recevoir le collaborateur afin d'entendre sa motivation et examiner sa demande (al. 5). Le conseil d'administration adopte une décision sur opposition concernant le positionnement de la fonction et/ou la classe de traitement du collaborateur concerné, cette décision étant sujette à recours auprès de la chambre administrative (al. 6).

Le règlement de classification renvoie à l'application, par analogie, de la grille salariale associée aux classes de fonction de l'État selon la LTrait. L'art. 4 al. 2 LTrait prévoit en particulier que le classement des fonctions doit tenir compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en considération notamment de l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, des connaissances professionnelles et aptitudes requises, de l'autonomie et des responsabilités, des exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction.

Par ailleurs, aux termes de l'art. 6 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), applicable à l'OCAS en vertu de l'art. 1 al. 1 let. f LPAC, les fonctions sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches, compétences et horaires, du titulaire de la fonction.

8) a. En l'espèce, la recourante ne soutient pas que le nouveau positionnement des fonctions de l'OCAS se serait accompagné d'une modification de son cahier des charges, ce qui ne ressort du reste pas du dossier, ni que le cahier des charges du 30 mars 2021 ne décrirait pas correctement ses tâches actuelles, étant précisé que, comme l'a indiqué l'autorité intimée, l'objectif du nouveau modèle de classification des fonctions n'était pas de procéder à leur revalorisation ou à leur

réévaluation salariale, mais à une analyse de leur positionnement, dans un souci de cohérence. Dans ce cadre, la recourante a conservé sa précédente classe salariale, à savoir la classe 16 de l'échelle des traitements, correspondant au niveau « H » de l'OCAS.

b. La recourante est d'avis que sa fonction aurait dû être intégrée dans la catégorie « expert », à l'instar de celle de « psychologue conseiller en réadaptation », de « conseiller en réadaptation » et d'« enquêteur spécialisé AI », et non dans celle de « spécialiste », comme pour la fonction de « conseiller-réviseur », étant donné que la titularité d'une formation en comptabilité, à savoir une formation spécifique, serait nécessaire pour accomplir les missions du poste.

Ce faisant, la recourante se limite toutefois à substituer son appréciation à celle de l'autorité intimée et n'apporte aucun élément concret permettant d'affirmer qu'une telle formation serait indispensable à l'accomplissement des missions de sa fonction. Le fait qu'une nouvelle recrue n'étant pas au bénéfice de cette formation soit amenée à traiter des dossiers simples ne permet pas encore d'arriver à une autre conclusion, au vu de l'expérience de la recourante dans son poste, question distincte de celle relative à l'exigence d'une formation spécifique. Ainsi, rien ne permet d'affirmer qu'un diplôme d'expert-comptable serait requis pour déférer aux mandats d'enquêtes confiés et rédiger les rapports versés au dossier. À cela s'ajoute que la formation utile au poste englobe des connaissances comptables, puisqu'est requise une formation dispensée par une haute école de commerce, un brevet en finance et en comptabilité constituant un atout. Par ailleurs, si le travail de la recourante est certes important, celui des autres fonctions intervenant sur un dossier l'est également, comme l'a indiqué l'autorité intimée en se référant aux décisions prises par le case manager ou le juriste, et ce dans un contexte plus global, ce qui ne prête pas le flanc à la critique.

L'on ne décèle ainsi aucun abus de la grande liberté d'appréciation dont l'autorité intimée dispose en matière d'évaluation des fonctions en requérant du titulaire du poste qu'il soit au bénéfice de la formation susmentionnée et non spécifiquement d'un diplôme d'expert-comptable ou d'une formation spécifique en matière de comptabilité, si bien que la qualification de spécialiste dudit poste, et non d'expert, apparaît fondée.

c. La recourante prétend que sa situation serait comparable aux fonctions de « conseiller en réadaptation », de « psychologue conseiller en réadaptation » et d'« enquêteur spécialisé AI ». Il ressort toutefois du cahier des charges des deux premières fonctions des exigences spécifiques au niveau de la formation requise, à savoir la titularité d'un master, de niveau universitaire, respectivement en sciences sociales et en psychologie. À cela s'ajoute que pour ces trois fonctions, selon leur cahier des charges, les tâches dévolues aux titulaires de ces postes diffèrent également de celles de l'« évaluateur économique AI », la recourante n'apportant aucun élément permettant d'affirmer que tel ne serait pas le cas. Dans ce cadre,

s'agissant en particulier de la fonction d'« enquêteur spécialisé AI », l'autorité intimée a indiqué que son niveau de responsabilité était supérieur à celui de la fonction de la recourante, au regard notamment des incidences des dénonciations pénales sur l'OCAS et de sa participation à la définition de la stratégie de celui-ci. Ces éléments ne prêtent ainsi pas le flanc à la critique, au vu de la marge de manœuvre importante dont bénéficie l'autorité intimée dans la définition de ses fonctions. Par ailleurs, le fait que certains titulaires de ces fonctions, comme le soutient la recourante, n'auraient pas de formation spécifique n'y change rien et ne permet pas encore d'affirmer que l'autorité intimée aurait commis une inégalité de traitement en les plaçant dans la catégorie « experts », contrairement à la fonction de l'intéressée, qualifiée de « spécialiste ».

La recourante allègue que sa situation serait différente de celle de la fonction de « conseiller-réviseur », pourtant colloquée au même niveau que la sienne, ce qui justifierait une collocation à un niveau supérieur la concernant. Si les activités relatives à ces deux fonctions sont certes différentes, l'autorité intimée a néanmoins considéré que, selon la méthode comparative qu'elle a employée, un rapprochement entre ces fonctions se justifiait au niveau des exigences, des compétences et des formations, étant précisé que, dans les deux cas, une formation de même niveau est exigée. Ce faisant, l'autorité intimée n'apparaît pas avoir abusé de la grande liberté d'appréciation dont elle bénéficiait dans ce cadre, la chambre de céans n'ayant pas à s'immiscer dans des décisions relavant de la gestion du personnel, comme en l'espèce l'affectation d'une fonction dans un niveau salarial, ce d'autant moins que la recourante se limite à opposer son appréciation à celle de ladite autorité.

d. À cela s'ajoute que la procédure prévue par le règlement de classification a été suivie, puisque la recourante a été en mesure de former opposition contre la décision du 20 avril 2021 du conseil d'administration la concernant et faire valoir ses critiques dans ce cadre. Elle a également été entendue par la commission des RH du conseil d'administration, puis a recouru auprès de la chambre de céans à la suite du rejet de son opposition.

La recourante prétend toutefois qu'elle n'aurait pas été en mesure de participer au processus de repositionnement des fonctions au sein de l'OCAS. Outre le fait que ledit processus a été mené par la direction de l'autorité intimée, qui a sollicité le concours des hiérarchies de chaque domaine pour effectuer le travail de refonte des descriptifs des fonctions, l'intéressée perd de vue qu'à la suite des séances de février 2019 présentant aux collaborateurs le nouveau concept de positionnement des postes, un cahier des charges lui a été communiqué, au sujet duquel elle a écrit à la direction, lui faisant part de ses remarques à ce sujet. Elle a également été conviée à une séance avec la direction dans ce cadre, à laquelle elle n'a toutefois pas assisté, se trouvant alors en vacances. Même si la direction a rejeté sa demande de réévaluation et a maintenu le positionnement de

son poste au niveau « H », elle a néanmoins pu participer au processus mis en œuvre par son employeur.

Par ailleurs, il ressort des explications de l'autorité intimée, dont il n'y a pas lieu de douter, que la commission du personnel a été associée aux discussions initiales, une présentation du nouveau modèle de positionnement des postes et d'organisation lui ayant été faite durant l'année 2018. À cela s'ajoute que la direction a régulièrement présenté l'avancée du projet au conseil d'administration, au sein duquel siègent notamment deux membres élus par le personnel.

e. Au demeurant, rien n'indique que l'autorité intimée aurait violé le principe de proportionnalité, la recourante n'ayant subi aucun préjudice du fait du repositionnement des fonctions, puisque son niveau salarial a été maintenu en classe 16 de l'échelle des traitements, conformément à la méthode appliquée.

f. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'autorité intimée n'a violé aucun des principes susmentionnés en procédant à un repositionnement de ses fonctions et en établissant le cahier des charges de la recourante, au regard de son large pouvoir d'appréciation en la matière. Il s'ensuit que le recours sera rejeté.

9) Vu 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, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 24 août 2021 par Madame A_____ contre la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 22 juin 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Sarah Braunschmidt Scheidegger, avocate de la recourante, ainsi qu'à Mes François Bellanger et Bénédicte Dayen, avocats de l'office cantonal des assurances sociales.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme McGregor, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
S. Hüsler Enz	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :