

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3396/2025-FPUBL

ATA/460/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 mai 2026

dans la cause

A_____

recourante

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____, née le _____ 1975 a exercé, dès le 1^{er} janvier 2004, la fonction de secrétaire 1 aux services administratifs de la police du département devenu depuis lors celui des institutions et du numérique (ci-après : DIN). Le poste était colloqué en classe 8, annuité 5. Ses tâches relevaient du secrétariat. Trois ans plus tard, au même poste, elle a été nommée fonctionnaire, en classe 9, annuité 5.

Dès le 1^{er} février 2010, sa fonction a été classée comme assistante de sécurité 2, à 80%, en classe 10, annuité 9.

Le 1^{er} mai 2014, elle a été promue en qualité de secrétaire 2, à 100%, classe 11 annuité 15. En plus du secrétariat, ses missions consistaient notamment en l'application et le contrôle des directives du mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) pour le personnel administratif, en la gestion administrative liée au domaine des ressources humaines (ci-après : RH) et celle des dossiers de candidature, le contrôle de la masse salariale et le suivi des apprentis.

Elle a obtenu un certificat d'assistante en gestion du personnel le 21 mars 2019.

- b.** Dès août 2020, A_____ a été affectée à la fonction de gestionnaire RH en classe 12, annuité 16, avec un profil « G C G A G » (117 points).

Elle a obtenu un brevet fédéral de spécialiste RH le 3 novembre 2021.

- c.** Dès janvier 2023, A_____ a été promue à la fonction d'adjointe administrative 1 en classe 16 au lieu de 17, annuité 7, compte tenu de l'application d'un code 9E.

Selon le cahier des charges élaboré en juillet 2019 et signé par A_____, les missions du poste consistaient notamment à participer à la réflexion et mise en œuvre de la politique RH, sous la responsabilité de la cheffe de service ; apporter conseil et expertise à la Direction générale, aux services afférents et aux collaborateurs ; développer des actions favorisant la motivation, la gestion et le suivi des aptitudes et compétences ; traiter les situations contentieuses, avec la cheffe de service et/ou le DIN ; assurer le suivi des effectifs de son dicastère et respecter le cadre budgétaire ; dispenser des formations internes.

Les activités principales consistaient notamment à conseiller, informer et accompagner les chefs de service et les collaborateurs ; piloter le processus de recrutement des collaborateurs administratifs avec les différents intervenants ; traiter de manière autonome la gestion administrative du personnel du corps de police ; participer aux séances et groupes de travail ; prendre connaissance et signer les entretiens d'évaluation du personnel (ci-après : EEDP).

Les responsabilités du poste comprenaient la participation à des commissions ou groupes de travail, la prise de décision autonome dans le cadre de ses activités de

conseil et organisation du travail, les demandes de congés spéciaux, et la gestion de son dicastère. La titulaire n'avait pas de subordonnés.

La formation exigée pour le poste était un *bachelor* complété par un brevet de spécialiste RH, un titre de formation continue (CAS en RH) ou une formation jugée équivalente. Il fallait avoir une expérience de cinq ans dans le domaine.

d. A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) le 5 janvier 2024 en lien avec la levée du code 9.

Le code 9 ayant été levé à compter de janvier 2025, A_____ a été en classe 17 annuité 9, représentant un traitement annuel brut de CHF 114'213.- à 100%.

B. a. Un cahier des charges de son poste, qu'elle a signé, a été élaboré en avril 2024.

Les missions consistaient notamment à participer à la gestion tant opérationnelle que prospective de la direction générale de la police, et à encadrer un assistant RH. La titulaire devait agir en qualité d'interlocutrice privilégiée auprès des hiérarchies et leur fournir soutien, conseils et expertise, y compris dans la gestion des situations complexes et difficiles ; assurer le suivi des situations relatives à la santé des collaborateurs, avec des partenaires internes et externes ; piloter le processus de recrutement des cadres avec les différents intervenants ; superviser et garantir le suivi de tous les processus RH de son secteur permettant de fournir à la hiérarchie les informations requises ; analyser les situations problématiques et proposer l'orientation à leur donner ; soutenir la hiérarchie dans l'accompagnement des situations conflictuelles entre les membres du personnel ; participer à la gestion prévisionnelle des effectifs de son secteur et veiller à son suivi et à son évolution.

La responsable RH prenait toutes les décisions dans le champ de ses compétences, celles ayant une incidence transversale étaient discutées avec la hiérarchie et les dossiers contentieux étaient traités de manière autonome, sur la base des orientations de cette dernière. Ses subordonnés étaient les assistants RH.

Pour le surplus, les autres objectifs, activités et responsabilités figuraient déjà dans le précédent cahier des charges.

La formation exigée était un *bachelor*, complété par un brevet de spécialiste RH, un titre de formation continue (CAS RH) ou une formation jugée équivalente, en plus d'une formation continue en matière RH, coaching et/ou médiation. L'expérience requise dans le domaine s'élevait à cinq ans.

b. En novembre 2024, B_____ a adressé au service évaluation, système de rémunération et expertise métiers (ci-après : SESREM) de l'office du personnel de l'État une demande d'évaluation de la fonction de A_____ et de cinq de ses collègues.

Une description du poste, signée par l'intéressée et reprenant le contenu de son cahier des charges, y compris relatif à la formation exigée, était jointe à la demande. La titulaire gérait « sa » population de manière autonome, appréhendait les

situations et décidait de la suite à leur donner. Elle exerçait également des responsabilités en gestion RH (fixation d'objectifs de développement managérial).

c. Un entretien d'évaluation s'est alors tenu entre le directeur de la DRHP, deux représentantes (une de la fonction d'assistante administrative et une de celle évaluée), B_____ et C_____.

d. Le 30 janvier 2025, le SESREM a proposé de colloquer le poste de A_____ avec le profil « L D I A I » (178 points), en classe maximum 19, et de le classer dans la fonction de commise administrative 6 (code 7A). Il a dressé une liste non-exhaustive des activités inhérentes au poste.

Le cahier des charges avait été modifié pour tenir compte de la réorganisation interne par corps. Les nouvelles missions attribuées à la fonction consistaient à participer à la gestion opérationnelle et prospective de la direction générale de la police ; soutenir la hiérarchie (management, changement, organisation du travail et conflits) ; piloter le recrutement des cadres ; traiter le contentieux, les procédures administratives ou la fin des rapports de service après concertation hiérarchique ; participer aux évaluations de compétence des policiers, agents de sécurité publique armés et prestataires externes ; et encadrer un assistant RH. Les titulaires géraient un portefeuille de 250 à 400 collaborateurs du personnel administratif et technique et étaient en contact permanent avec les chefs de corps et hiérarchies concernées. Le prérequis à l'exercice de la fonction était un *bachelor* en sciences sociales, droit ou psychologie, assorti d'un CAS RH et de plusieurs années d'expérience professionnelle.

e. B_____ et C_____ ont préavisé positivement cette proposition, pour laquelle A_____ a également donné son accord le 25 février 2025.

f. Quelques mois plus tard, dans un courriel adressé à cette dernière et à ses autres collègues concernés, C_____ a fait référence à une « après-séance » lors de laquelle la formation au CAS RH avait été évoquée, en confirmant que celle-ci était obligatoire pour accéder à la classe 19, ce qui se ferait par étapes, à savoir en classe 18 lors de l'inscription, en classe 19 à l'obtention du titre. Cette formation, qualifiée de « prioritaire prestation » (*ndlr* : une formation nécessaire à l'accomplissement de la mission et pour améliorer la prestation), serait prise en charge. Un délai était imparti pour annoncer son intention de s'y inscrire.

g. Par courrier, A_____ et ses collègues ont répondu que lorsqu'un poste était évalué à une classe supérieure et que le titulaire était expressément désigné (notamment par la signature d'un cahier des charges nominatif), la procédure prévoyait un « coulissement » dans la nouvelle classe et l'attribution d'une double annuité. Aucun diplôme supplémentaire ne pouvait être exigé, l'évaluation s'appliquant à une fonction qu'ils occupaient déjà.

h. Par décision du 29 août 2025, exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État en charge du département a promu A_____ à la fonction de responsable RH (commise administrative 6), dès mars 2025, en classe 19, avec un traitement en

classe 17, annuité 9, car assorti d'un code 9F, soit CHF 114'213.- annuels pour un taux d'activité à 100%.

Selon le plan de carrière annexé, le niveau de formation requis pour sa promotion correspondait à un *bachelor* et un CAS RH. Le sien étant inférieur, il lui était proposé de passer à une fonction en classe 19, assortie du code 9F. Elle devait notamment s'inscrire au CAS RH. Son traitement coulisserait en classe 18 avec un code 9E, dès le premier mois de formation, et en classe 19 sans code, en cas de réussite. En cas de non-suivi, abandon, échec ou refus de son inscription, le code 9F s'appliquerait, un nouveau cahier des charges – duquel certaines responsabilités seraient soustraites – serait établi et elle reprendrait sa fonction antérieure.

- C. a. En temps utile, A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à celle du plan de carrière et à la fixation de sa fonction en classe 19, annuité 8, assortie du code 7A, et que son traitement annuel correspond à la classe 19 annuité 8, sans le code complémentaire 9. Subsidiairement, la cause devait être renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Préalablement, elle sollicitait la production de son dossier.

Elle n'avait pas été entendue avant que le plan de carrière soit établi et elle n'avait même pas été informée qu'un tel plan serait mis en place pour atteindre le niveau de formation prétendument nécessaire au poste.

L'impératif absolu du CAS RH ne ressortait d'aucune législation spécialisée en la matière.

Dans la mesure où son traitement se trouvait en classe 17, annuité 8, il devait coulisser en classe 19, annuité 8, dès mars 2025, soit un traitement de CHF 121'941.-.

L'évaluation demandée était justifiée par l'adaptation du cahier des charges aux tâches du quotidien, ce qui avait été reconnu par l'OPE le 30 janvier 2025. Il ne s'agissait donc pas d'une promotion mais d'une réévaluation des fonctions à laquelle on appliquait les règles en cas de promotion.

Engagée à partir de mai 2014 au sein de la direction des RH de la police, elle disposait d'une expérience d'au moins cinq années complètes utile au poste.

Même à supposer qu'une formation complémentaire soit nécessaire à l'accomplissement des tâches qu'elle effectuait déjà depuis plusieurs années, ce qui était contesté, il convenait d'appliquer le calcul préconisé par les fiches MIOPE, soit en l'espèce, une formation de niveau K (dix années) au lieu d'un niveau L (douze années), le différentiel étant de 2. Le nombre d'années correspondant au défaut de qualification professionnelle serait de (deux ans x 2) + un an, soit cinq ans. Or, elle disposait de cinq années utiles au poste.

En outre, conformément à l'art. 8 al. 4 let. b RTrait, elle devait être mise immédiatement au bénéfice d'une double annuité avec un coulisement dans la classe 19, la faisant passer, dans un premier temps, en classe 17 position 11 pour un salaire annuel de CHF 119'305.- (échelle de 2024), puis dans un traitement immédiatement supérieur, classe 19 position 8 pour CHF 121'941.- annuel (échelle 2024).

b. Après avoir fait parvenir à la recourante une copie de son dossier personnel, le DIN a conclu au rejet du recours et de la demande de mesures d'instruction.

La jurisprudence avait confirmé qu'une nouvelle affectation résultant de la révision des fonctions avec mutation dans une nouvelle fonction de classe supérieure constituait une promotion et que l'art. 8 al. 4 RTrait s'appliquait.

La recourante ne prouvait pas disposer de la formation ou des années d'expérience nécessaires à l'inapplication du code 9. Les règles de la promotion s'appliquaient. Le genre et la durée de la formation requise pouvaient justifier une différence de rémunération. Par égalité de traitement, les personnes occupant une fonction avec une même classification devaient disposer d'une formation ou expérience équivalente.

Le calcul de la recourante était erroné. Elle ne distinguait pas la nature des tâches et responsabilités de ses précédentes fonctions de celle de la nouvelle. Un brevet fédéral RH correspondait au niveau de formation « I » et non « K » et le déficit à compenser s'élevait à neuf années d'expérience. Le déficit était en conséquence de douze années (L) – huit années (I) = (quatre années x 2) + 1 = neuf années.

Ses expériences professionnelles du 1^{er} mai 2014 au 31 juillet 2020 n'avaient pas été prises en compte. Il s'agissait d'activités de secrétariat et de gestion administrative qui n'étaient notamment pas d'un apport significatif, ni de même portée ou d'importance, ni en lien direct avec la fonction de responsable RH. La fonction de gestionnaire RH en classe 12 avait été valorisée à hauteur de 50%. Il s'agissait principalement d'activités opérationnelles d'assistance au responsable RH. Le département avait opté pour un traitement particulièrement avantageux en les retenant à 50%. Les exigences en termes de diplômes, d'efforts intellectuels et de responsabilité inhérents à ces fonctions étaient reconnues sur l'échelle de la méthode d'évaluation des fonctions à un niveau très inférieur à celui de responsable RH.

Les expériences d'adjointe administrative RH en classe 17 du 1^{er} janvier 2023 au 28 février 2025 étaient valorisées à 50%. La fonction de responsable RH traduisait un positionnement décisionnel et stratégique plus important que celle d'un adjoint administratif RH.

Ainsi, l'expérience utile au poste s'élevait à deux années et 3,5 mois, soit deux années, les fractions d'année n'étant pas prises en compte. Il restait sept années à compenser (soit un défaut initial de neuf années sous imputation de deux années d'expérience utile au poste), ce qui justifiait l'application du code 9F.

Dans sa réplique, la recourante a relevé qu'il n'avait pas été tenu compte de l'ensemble des tâches effectuées au centre de formation de la police (ci-après : CFPS). Elle y avait été rattachée en mai 2014 en qualité de secrétaire 2. Elle avait immédiatement été affectée au recrutement permanent, soit des tâches RH.

Ses inscriptions au certificat RH et au brevet RH n'auraient pas été possibles si sa fonction n'avait pas relevé des RH.

Il n'existait pas de base légale pour appliquer les règles de la promotion dans le cas d'une réévaluation d'une fonction pour laquelle il avait, de surcroît, été précisé que « certaines activités étaient désormais prises en charge par les titulaires ». La décision attaquée mettait à néant le bénéfice de la réévaluation. La décision méconnaissait la continuité réelle de la fonction.

Elle sollicitait l'audition de D_____, cheffe de l'unité de proximité, aux fins de témoigner qu'elle effectuait déjà les tâches demandées dans le nouveau cahier des charges.

La formation exigée dans la fonction qu'elle occupait correspondait à un niveau « K » selon le profil de la fonction d'adjoint administratif. L'autorité intimée ne pouvait soutenir dans le cadre du recours qu'elle n'était finalement que d'un niveau « I ».

La déclaration de non-opposition signée le 25 février 2025 portait sur la réévaluation de la fonction, non sur les modalités du plan de carrière détaillé ultérieurement.

Le total des années à prendre en compte était de sept années, son activité depuis le 1^{er} janvier 2023 devant être valorisée à 100% et celle de secrétaire 2 entre le 1^{er} mai 2014 et le 31 juillet 2020 rajoutée à hauteur de 50%. La décision du DIN était insuffisamment motivée, aucune démonstration individualisée ne permettait de comprendre quelles tâches n'étaient jugées que partiellement pertinentes.

Elle avait expressément manifesté sa volonté de suivre le CAS RH, mais, selon un courrier du DIN, toute décision relative à la formation devait attendre l'issue du recours. L'accès effectif à cette formation lui était en conséquence fermé pour des raisons indépendantes de sa volonté et induisait des conséquences sur son traitement.

Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (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. Dans sa réplique, la recourante sollicite l'audition d'un témoin.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, la recourante sollicite l'audition de D_____ aux fins d'apprécier l'évolution de sa fonction, l'étendue de ses responsabilités et l'ancienneté des tâches présentées comme nouvelles. Ces éléments sont documentés par les cahiers des charges et repris dans d'autres pièces.

Au surplus, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer, aussi bien sur son activité que ses responsabilités, et de produire toute pièce utile dans le cadre de la présente procédure.

La chambre de céans dispose donc de tous les éléments nécessaires pour trancher le litige. Il ne sera ainsi pas donné suite aux actes d'instructions sollicités.

- 3.** Dans un grief d'ordre formel, qu'il convient de traiter d'abord, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue.

3.1 La portée du droit d'être entendu a été rappelée au considérant précédent.

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_463/2024 du 20 février 2025 consid. 5.1).

3.2 En l'espèce, la recourante se plaint de ne pas avoir été entendue avant que le plan de carrière assortissant la décision querellée ne soit établi et ne pas même avoir été informée qu'un tel plan serait mis en place pour atteindre le niveau de formation prétendument nécessaire au poste.

Or, elle avait elle-même demandé la réévaluation de sa fonction et connaissait tant les arguments soumis par sa hiérarchie en faveur de celle-ci que le résultat du processus y ayant abouti. Elle avait signé le nouveau cahier des charges et ne pouvait donc ignorer les réquisits pour accéder au poste, soit notamment la titularité d'un CAS RH, ni le fait qu'elle n'y satisfaisait pas.

Le plan de carrière dont la recourante se plaint de ne pas avoir été informée ne constitue que la conséquence de la réévaluation et du nouveau cahier des charges,

ou plus exactement les conséquences possibles selon que la recourante obtiendra ou non le titre manquant. En cela, il ne contient rien de nouveau par rapport à la réévaluation. Il avait été exposé dans un courriel antérieur à la décision, auquel la recourante avait d'ailleurs répondu conjointement avec ses collègues. En toute hypothèse, la recourante a eu l'occasion de critiquer devant la chambre de céans le plan de carrière – avec d'ailleurs les mêmes arguments portant sur la portée du cahier des charges – de sorte qu'une éventuelle violation – en l'occurrence mineure – de son droit d'être entendue aurait en toute hypothèse été réparée.

Le grief sera écarté.

- 4.** La recourante soutient devoir bénéficier d'un coulisement en classe 19, annuité 8, dès mars 2025, disposer d'une formation de niveau « K » et être au bénéfice de sept années d'expérience utile au poste compensant son absence de CAS RH.

4.1 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) et son règlement d'application du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) ont pour objet la rémunération des membres du personnel de l'État de Genève (art. 1 LTrait ; art. 1 RTrait), dont fait partie la recourante.

Le MIOPE réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Ses dispositions ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; ATA/216/2026 du 3 mars 2026 consid. 2.3).

4.2 Le Conseil d'État établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements (art. 4 al. 1 LTrait). Dans ce classement, il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération notamment l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction (al. 2).

4.3 L'autorité détermine le traitement initial en tenant compte, notamment, de l'âge de la personne candidate, de l'absence de qualifications professionnelles requises ou, à l'inverse, de l'expérience professionnelle antérieure à l'engagement (art. 11 al. 2 LTrait).

4.4 La promotion est une mutation à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors (art. 13 al. 1 LTrait).

Elle donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à une double annuité et un coulisement dans la nouvelle

classe lorsque la nouvelle fonction est située deux classes au-dessus de la fonction antérieure (art. 8 al. 4 let. b RTrait).

4.5 Si, lors de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il se voit attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue pour la fonction (art. 4 RTrait).

Ce code s'applique en cas de promotion, mais ses règles d'application ne peuvent entrer en ligne de compte lorsque la loi ou l'employeur détermine que la fonction doit impérativement n'être occupée que par des personnes titulaires de la qualification professionnelle requise. Le code 9E, applicable jusqu'à trois ans de formation à compenser, entraîne une diminution d'une classe par rapport à celle prévue pour la fonction et le code 9F, applicable dès quatre ans de formation à compenser, une diminution de deux classes. Pour fixer le traitement, la prise en compte des annuités prime sur l'application du code 9 (fiche n° 02.01.02 du MIOPE, <https://www.ge.ch/document/020102-conditions-application-levée-du-code-complémentaire-9>, consulté le 13 avril 2026).

Une formation de *bachelor* de niveau universitaire avec un CAS correspond au niveau « L » (douze années de formation), un *bachelor* d'une haute école supérieure au niveau « K » (dix années de formation), un brevet fédéral RH au niveau « I » (huit années de formation). Le calcul de pénalité pour l'absence de formation requise consiste à doubler le nombre d'années de la formation manquante et d'y ajouter une année pour l'obtention du diplôme (*ibid* ; document méthode d'évaluation des fonctions à l'État de Genève [ci-après : MEFEG], <https://www.ge.ch/document/32797/telecharger>, p. 6, consulté le 13 avril 2026 et « Niveaux de formation SEF / titres de l'office du personnel de l'État, juillet 2022).

Si le candidat dispose d'une expérience utile au poste qui lui permet de compenser, en totalité ou en partie, la qualification professionnelle manquante, il est alors considéré que son expérience — calculée selon les règles ci-dessous — lui permettra de répondre aux exigences de la fonction. Il est toujours possible d'exiger du membre du personnel qu'il obtienne un diplôme de formation continue en lien avec la fonction à exercer (fiche n° 02.01.02 du MIOPE, <https://www.ge.ch/document/020102-conditions-application-levée-du-code-complémentaire-9>, consulté le 13 avril 2026).

Lorsque les activités et les responsabilités sont de même nature que celles exigées par la fonction, il est tenu compte de cette expérience utile au poste dans sa totalité. Si le taux d'activité dans la précédente fonction était de 50% et plus, douze mois d'expérience sont considérés à 100%. Lorsque les activités et les responsabilités ne sont pas de même nature mais sont d'un apport significatif ou si une partie des activités et responsabilités n'est pas de même portée ou d'importance mais se trouve en lien direct avec la fonction, il est procédé au même calcul mais pour moitié (fiche n° 02.02.02 du MIOPE, <https://www.ge.ch/document/020202-fixation-du->

traitement-engagement-employe-employee-relevant-du-personnel-administratif-technique, consulté le 13 avril 2026).

Dans le cadre de l'évaluation du niveau de responsabilité d'un poste, représenté par la dernière lettre du profil, l'échelle de cotation comprend notamment les lettres :

- « G », correspondant soit à la direction d'un secteur qualifié important, soit à une activité autonome dans un domaine très qualifié ;
- « H », correspondant soit à la direction de plusieurs secteurs qualifiés importants avec une forte influence sur le déroulement et les résultats des travaux et/ou la collaboration de différents secteurs de même niveau, soit à une activité autonome qualifiée avec incidence sur plusieurs secteurs ;
- « I », correspondant soit à la direction d'un secteur qualifié important avec une forte influence sur les résultats de plusieurs secteurs voisins, nécessitant des informations provenant d'autres branches, soit à une activité autonome qualifiée avec une forte influence sur plusieurs secteurs voisins (MEFEG, p. 16 <https://www.ge.ch/document/32797/telecharger>, consulté le 13 avril 2026).

4.6 Le titulaire du poste ne peut pas, dans le cadre de la procédure de collocation du poste, se plaindre que l'examen de sa fonction ne prend pas en compte des éléments qui ne ressortent pas de son cahier des charges. La classification de sa fonction ne peut être examinée qu'au regard des éléments retenus dans son cahier des charges. Si ce document n'énumère pas correctement les tâches du titulaire du poste, il revient à ce dernier de le contester (ATA/1021/2022 du 11 octobre 2022 consid. 4g, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C 669/2022 du 30 août 2023).

4.7 En l'espèce, la recourante a été promue à la fonction de responsable RH en classe 19, soit deux classes supérieures à celle de sa précédente fonction. Sa promotion donne donc droit à l'octroi d'une double annuité et à un coulisement en classe 19. Le poste de responsable RH requiert un *bachelor* et un CAS RH, équivalant au niveau de formation première lettre du profil, « L » (douze ans), ce que les parties ne contestent pas. Or, la recourante n'est pas en possession de tels titres. Ainsi, le code complémentaire 9, qui peut être retenu en cas de promotion, pourrait *a priori* s'appliquer.

Se pose la question de savoir si la formation de la recourante a été correctement évaluée. Cette dernière estime que son brevet fédéral RH correspondrait au niveau « K », conformément au profil de la fonction d'adjointe administrative. Ce faisant, la recourante confond l'échelle de cotation d'un titre, soit « I » pour un brevet fédéral RH, le niveau de formation exigé pour un poste, soit effectivement « K » pour adjointe administrative (1^{re} lettre du profil), et le calcul effectué pour compenser la non-titularité d'un titre, en l'espèce, un titre équivalent à « L », nécessaire à la fonction de responsable RH. Au vu de la différence, non contestée, entre les deux profils à la suite de la réévaluation de la fonction de responsable RH, seule se pose la question de la compensation par l'évaluation de l'expérience utile au poste. Le niveau de formation de la recourante correspond donc à la lettre « I »,

soit titulaire du brevet fédéral RH, de sorte qu'il a correctement été évalué par l'intimé.

4.8 Reste encore à définir le déficit de formation de la recourante. Le niveau exigé pour le poste représente douze ans de formation et celui de la recourante huit ans. Le déficit s'élève ainsi à quatre ans ($12 - 8 = 4$). Ce nombre doit être multiplié par deux, puis augmenté d'une unité, pour donner le nombre d'années d'expérience nécessaire pour le compenser. Il faudrait ainsi à la recourante neuf ans d'expérience professionnelle utiles au poste pour que le code complémentaire 9 soit supprimé en ce qui la concerne ($[4 \times 2] + 1 = 9$).

4.9 Pour évaluer l'expérience professionnelle utile, seules les tâches décrites dans les cahiers des charges de la recourante sont déterminantes. Il lui appartenait, en effet, de contester, lors de leur élaboration, les activités retenues, ce qu'elle ne prétend pas, ni *a fortiori* ne démontre, avoir fait. Son grief selon lequel ses cahiers des charges ne reflèteraient pas complètement la réalité des tâches confiées apparaît donc tardif et n'a pas à être analysé dans le cadre du présent recours.

Les années d'expérience en tant que secrétaire 1 et assistante de sécurité n'ont pas été retenues comme étant utiles au poste, ce que la recourante ne conteste pas. Elle considère toutefois que celles de secrétaire 2 après son transfert au centre de formation de la police pour la direction des ressources humaines de la police le 1^{er} mai 2014, jusqu'au 31 juillet 2020 doivent être valorisées à 50%. Dans la mesure où elles relèvent du même domaine d'activité que la nouvelle fonction, mais présentent des responsabilités inférieures à celle-ci, cette pondération sera confirmée. Il en va de même des années d'expérience en tant que gestionnaire RH, du 1^{er} août 2020 au 31 décembre 2022 et d'adjointe administrative, du 1^{er} janvier 2023 au 28 février 2025 retenues à 50%. Par rapport à la nouvelle fonction, ces postes comportent, en effet, moins de responsabilités, une marge de décision inférieure, une position moins stratégique et des subordonnés placés moins haut sur l'échelle hiérarchique. Même à retenir une pondération à 100%, les implications du calcul, conformément à ce qui suit, seraient de toute manière identiques.

La recourante ne peut pas se prévaloir de son expérience en tant que responsable RH, de mars à août 2025, le calcul prévu par le ch. 2.1.b de la fiche MIOPE 02.01.02 s'effectuant en tout cas au moment de la fixation du nouveau traitement, à l'engagement dans la nouvelle fonction (ATA/58/2019 du 22 janvier 2019 consid. 6).

Ainsi, l'expérience utile au poste s'élève à un total de deux années pleines, les fractions d'année n'entrant pas en ligne de compte (art. 3 al. 2 RTrait). Il lui en manquait dès lors sept pour compenser le déficit de formation ($9 - 2 = 7$).

Partant, c'est conformément au droit que l'intimé a retenu dans le cas de la recourante un code complémentaire 9. Dans la mesure où il lui manquait sept années d'équivalence, le choix d'un code 9F correspondant à deux classes en dessous de la classe de la nouvelle fonction est également adéquat.

Enfin, la recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle se prévaut de l'application du code 9 pour mettre en doute le caractère impératif de la formation exigée. Certes, ni la loi, ni le Conseil d'État n'ont déterminé que la fonction de responsable RH ne devait impérativement être occupée que par des personnes titulaires d'un *bachelor* et d'un CAS RH. Les règles sur l'application du code 9 ne pourraient justement pas s'appliquer si tel était le cas. Selon le MIOPE, il reste cependant toujours possible d'exiger du membre du personnel qu'il obtienne un diplôme de formation continue en lien avec la fonction à exercer.

Les griefs seront donc écartés.

5. La recourante sollicite dans ses conclusions l'application du code 7A à la classe 19, sans la motiver.

5.1 Si, de façon durable et significative, une personne exerce, en plus des tâches prévues dans sa fonction, des activités de niveau supérieur ou connexes, le code complémentaire 7 peut lui être attribué (art. 11 al. 3 RTrait).

5.2 Le code 7A étant évoqué dans la décision querellée « responsable RH (Commis administratif 6) – 5.10.006/7A à 100% – code 9F », il n'apparaît pas litigieux.

6. La recourante se prévaut d'une violation des principes de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi.

6.1 Une décision viole le principe de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_488/2024 du 5 mai 2025 consid. 6.1).

Une décision est arbitraire (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 146 IV 88 consid. 1.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_347/2022 du 25 août 2023 consid. 2). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 149 I 329 consid. 5.1 ; 145 II 32 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_488/2024 du 5 mai 2025 consid. 4.3).

Les deux principes précités sont étroitement liés. Une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs objectifs sérieux ou si elle est dépourvue de sens et de but (ATF 136 I 241 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_753/2011 du 11 octobre 2012 consid. 3.2.2). L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui

devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 132 I 157 consid. 4.1 ; ATF 129 I 1 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.181/2006 du 28 novembre 2006 consid. 2.2).

6.2 De la garantie générale de l'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Cst.) découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, notamment en ce qui concerne la rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. L'art. 8 Cst. n'est pas violé lorsque les différences de rémunération reposent sur des motifs objectifs tels que les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.2).

6.3 Un justiciable ne saurait en principe se prétendre victime d'une inégalité de traitement au sens de l'art. 8 Cst. lorsque la loi est correctement appliquée à son cas, alors même que dans d'autres cas, elle aurait reçu une fausse application ou n'aurait pas été appliquée du tout. Cependant, cela présuppose de la part de l'autorité dont la décision est attaquée la volonté d'appliquer correctement, à l'avenir, les dispositions légales en question et de les faire appliquer par les services qui lui sont subordonnés. En revanche, si l'autorité persiste à maintenir une pratique reconnue illégale ou s'il y a de sérieuses raisons de penser qu'elle va persister dans celle-ci, le citoyen peut demander que la faveur accordée illégalement à des personnes tierces le soit aussi à lui-même, cette faveur prenant fin lorsque l'autorité modifie sa pratique illégale. Encore faut-il que l'autorité n'ait pas respecté la loi selon une pratique constante, et non pas dans un ou quelques cas isolés, et qu'il n'existe pas un intérêt public prépondérant au respect de la légalité qui conduise à donner la préférence à celle-ci au détriment de l'égalité de traitement, ni d'ailleurs qu'aucun intérêt privé de personnes tierces prépondérant ne s'y oppose (ATF 146 I 105 c. 5.3.1 ; 139 II 49 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_85/2024 du 24 octobre 2024 consid. 2.1).

6.4 Le principe de la bonne foi (art. 9 Cst.) exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale (arrêt du Tribunal fédéral 1C_637/2023 du 30 septembre 2024 consid. 4.1 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 4.5). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_414/2022 du 12 juillet 2023 consid. 8.1 ;

2C_362/2022 du 7 février 2023 consid. 6.1 ; ATA/108/2025 du 28 janvier 2025 consid. 6.1).

6.5 Les agents publics n'ont en principe aucun droit à une promotion (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3311/2011 du 7 juin 2012 consid. 5.4 et 5.5). Tout avancement est subordonné aux besoins du service et à l'aptitude du fonctionnaire à assumer une fonction supérieure (ATA/429/2020 du 30 avril 2020 consid. 8b).

6.6 En l'espèce, la collocation de la nouvelle fonction de la recourante en classe 19 repose notamment sur le critère de la formation. Celui-ci revêt une importance déterminante non seulement en ce qui concerne la classification à l'engagement (classe 19), mais également pour le passage en classe 17, dès lors que la recourante n'est pas titulaire d'un titre de formation universitaire de niveau *bachelor* et d'un CAS RH et doit ainsi faire valoir une expérience professionnelle utile plus élevée en compensation. L'importance apportée par l'intimé à la formation repose sur un motif raisonnable, compte tenu des responsabilités et du rôle stratégique de la nouvelle fonction. Dans le cadre de l'importante marge d'appréciation dont il dispose, l'intimé est dès lors habilité, au regard de l'art. 8 Cst., à retenir le critère de la formation comme un motif justifiant une différence de rémunération, lequel est objectif et conforme à la jurisprudence.

L'institution du code complémentaire 9 et la possibilité éventuelle de le voir supprimé lorsque l'expérience permet de pallier le déficit de formation constitue précisément la manière prévue par le droit genevois de la fonction publique cantonale de prendre en compte adéquatement ce critère (ATA/58/2019 du 22 janvier 2019 consid. 5). La rémunération de la recourante a été fixée en classe 17 en vertu du code 9F, précisément pour tenir compte du fait qu'elle n'était pas en possession des diplômes requis, ni d'une expérience professionnelle utile suffisante pour le compenser, alors que les personnes diplômées occupant la même fonction sont rémunérées en classe 19. La recourante ne démontre pas qu'un collègue se trouvant dans une situation identique à la sienne aurait été traité différemment. Il ressort au demeurant plutôt du dossier que ses collègues dans une situation similaire ont été traités de la même manière. Dès lors, l'application du code 9 ne consacre aucune violation du principe de l'égalité de traitement.

Même si la recourante s'est vu appliquer le code 9 dans ses précédentes fonctions, qui exigeaient un niveau de formation moins élevé, celle-ci ne peut se prévaloir du principe d'égalité dans l'illégalité. Par rapport à l'ensemble des agents de la fonction publique du canton et même des fonctionnaires liés au domaine RH, le nombre de situations prétendument illégales serait très limité et circonscrit. Aucune pratique généralisée qui consisterait à renoncer à une large échelle aux exigences de titre requises ne ressort en tout cas du dossier. L'intention de poursuivre une pratique qui serait illégale n'a pas non plus été manifestée par l'intimé.

La recourante ne saurait se prévaloir de ce qu'elle aurait assumé sa fonction à la satisfaction de son employeur, ni que ce dernier aurait implicitement accepté qu'elle

l'occupe sans la formation requise ou aurait ratifié de quelque autre manière la situation. L'obtention du CAS RH constituait précisément une condition pour le coulisement en classe 19. La recourante était informée que la formation de base exigée pour la nouvelle fonction consistait en un *bachelor* et en un CAS RH, puisque cette information figurait tant dans le cahier des charges que le préavis, qu'elle a signés. En outre, le plan de formation lui a été exposé avant le prononcé de la décision. L'intimé n'a dès lors pas adopté un comportement propre à tromper la recourante. Ainsi, sa bonne foi ne peut être mise en cause.

Compte tenu de ce qui précède, le recours est mal fondé et sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

La valeur litigieuse semble, a priori, supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} octobre 2025 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 29 août 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de 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), la présente décision peut être portée dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à A_____ ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN,
Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. HÜSLER ENZ

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :