

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3448/2025-FPUBL

ATA/462/2026

**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 \_\_\_\_\_ 1967, a été engagée à plein temps dès le 1<sup>er</sup> août 1986 en qualité de commise administrative 1, en classe 5, auprès du contrôle automatique du trafic du département devenu le département des institutions et du numérique (ci-après : DIN). Elle a été nommée fonctionnaire le 1<sup>er</sup> août 1989.
- b.** Dès le 1<sup>er</sup> mai 1990, elle a été promue à la fonction de commise administrative 2 en classe 6, dans le même service.
- c.** Dès le 1<sup>er</sup> mai 1992, sa fonction est devenue commise administrative 2 en classe 7.
- d.** Dès le 1<sup>er</sup> avril 1997, elle a été transférée dans la même fonction auprès de la chancellerie du secrétariat du commandant de la gendarmerie, plus spécifiquement au centre opérationnel et de planification de la gendarmerie, soit le service des ressources humaines.
- e.** Dès le 1<sup>er</sup> juillet 1999, elle a été promue à la fonction de secrétaire 2 en classe 11, annuité 5, auprès du même service, où elle avait pour tâches de gérer et suivre les absences des gendarmes et leurs compteurs (heures supplémentaires, indemnités, mutations,...). Elle a été confirmée dans cette fonction dès le 1<sup>er</sup> juillet 2000.
- f.** Dès le 1<sup>er</sup> juin 2012, elle a été transférée, dans le cadre d'un regroupement, à la direction des ressources humaines de la police (ci-après : DRH), dans la même fonction en classe 11, annuité 17.
- g.** Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2013, elle a été promue à la fonction de gestionnaire de ressources humaines en classe 12, annuité 14. Elle a été confirmée dans cette fonction après une période d'essai de douze mois.
- h.** Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014, elle a été promue à la fonction de commise administrative 5 en classe 14, annuité 10 auprès de la DRH. Elle a été confirmée dans cette fonction dès le 1<sup>er</sup> juillet 2015.
- i.** Dès le 1<sup>er</sup> juin 2017, elle a été promue à la fonction d'adjointe administrative 1 en classe 15, annuité 10, auprès de la DRH. Elle a été confirmée dans cette fonction dès le 1<sup>er</sup> juin 2018.
- j.** Le 15 juin 2020, à la suite de la réévaluation de sa fonction consécutive à la demande formée le 16 mars 2020 par B\_\_\_\_\_, responsable de secteur RH au DIN, elle a été promue à la fonction d'adjointe administrative en classe 17, annuité 9, avec le profil « K C I A H » (157 points), dès décembre 2019.
- Selon la proposition de collocation ayant précédé cette promotion, la formation de base requise était un *bachelor* HES en économie d'entreprise, avec une expérience dans le domaine.
- k.** A\_\_\_\_\_ a travaillé à 100% dans toutes ces fonctions. Elle n'a jamais possédé de CFC.

- B. a.** Le 11 novembre 2024, après qu'elle eut formulé avec cinq de ses collègues occupant une fonction similaire une demande dans ce sens, une demande de réévaluation a été adressée par B\_\_\_\_\_ au service évaluation, système de rémunération et expertise métiers (ci-après : SESREM) de l'office du personnel de l'État.

Selon la demande, 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* en sciences sociales, droit, psychologie du travail, etc., 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.** 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.

c. B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont préavisé positivement cette proposition, pour laquelle A\_\_\_\_\_ a également donné son accord le 25 février 2025.

d. 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 et 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.

e. 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 « coulisement » 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.

f. Par courrier du 29 août 2025, le directeur RH du DIN a proposé à A\_\_\_\_\_ un plan de carrière prévoyant le passage en classe 19 avec le code 9F (soit deux classes en moins) dès le 1<sup>er</sup> mars 2025, l'atténuation du code 9F en code 9E par coulisement ainsi la promotion en classe 18 dès le 1<sup>er</sup> mois de formation du CAS et la poursuite des formations et EEDP après douze mois, la promotion en classe 19 sans code restrictif à l'issue de la formation et en cas de réussite et la poursuite des formations et EEDP après douze mois, le retour au code 9F ou le maintien du code 9F, l'établissement d'un nouveau cahier des charges et le retour dans la fonction antérieure en cas de non-suivi, d'abandon ou d'échec du CAS.

g. Par décision du 17 septembre 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État en charge du département a annulé le courrier du 29 août 2025 et promu A\_\_\_\_\_ à la fonction de responsable RH (commise administrative 6), dès mars 2025, en classe 19, avec un traitement en classe 17, annuité 14, car assorti d'un code 9F, soit CHF 122'188.- annuels brut 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. Par acte remis au greffe le 3 octobre 2025, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à ce qu'elle soit modifiée en ce sens que sa fonction était colloquée en classe 19, annuité 9, sans le code complémentaire 9, dès le 1<sup>er</sup> mars 2025. Subsidiairement, la cause devait être renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans la mesure où son traitement se trouvait en classe 17, avec quatorze annuités, il devait coulisser en classe 19, avec neuf annuités, dès mars 2025.

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'exigence d'un CAS en RH ne ressortait d'aucune législation. Elle bénéficiait d'une très grande expérience dans le domaine administratif, de 39 ans au sein de la police, avait travaillé pour ainsi dire sans discontinuer à 100%. Elle travaillait depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1999 pour les RH de la gendarmerie et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012 au sein de la DRH de la police. Elle avait été promue gestionnaire RH à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013 et avait continué à évoluer, en se formant et en prenant des responsabilités dans le domaine RH, ce qui avait donné lieu à des promotions. Elle disposait de 26 ans d'expérience utiles au poste dans le domaine RH. Elle avait suivi de nombreuses formations continues ou certifiantes tout au long de sa carrière. Elle suivait une formation de responsable RH en accompagnement des situations individuelles et avait réussi le certificat RH en gestion du personnel depuis 2014, selon le souhait de son employeur.

Préalablement, elle sollicitait la production de son dossier.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017, elle occupait le poste de référente RH (fonction d'adjointe administrative). 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.

C'était à tort que la classe 17 lui avait été assignée par application du code 9F. Douze années d'expérience utiles au poste n'avaient pas été prises en compte pour le calcul de la classe et des annuités. Ses fonctions étaient restées inchangées avant et après l'évaluation. L'exigence de formation posée par le plan de carrière revenait à anéantir le résultat de la réévaluation et ne reposait sur aucune base légale.

Même à supposer qu'une formation complémentaire fût nécessaire, il fallait appliquer le calcul préconisé par la fiche MIOPE pour tenir compte des années d'activité utiles au poste. Avec une formation de niveau G (cinq ans) au lieu du niveau L (douze ans), le différentiel était de sept ans. D'après les calculs du MIOPE, le nombre d'années correspondant au défaut de qualification professionnelle était

de deux (*recte* : sept) ans x 2 + un an soit quinze ans. Or, elle disposait de plus de 19 ans (treize ans : 2 = 6.5 + treize ans complets) d'expérience professionnelle utile au poste, ce qui conduisait à compenser le prétendu déficit de formation.

Elle devait immédiatement être mise au bénéfice d'une double annuité avec coulisement dans la classe 19.

**b.** Le 5 octobre 2025, A\_\_\_\_\_ s'est opposée à la suspension de la procédure le temps de trancher d'abord un des cas similaires de ses cinq collègues, rappelant qu'elle se plaignait que son cas n'avait pas été évalué de manière individualisée.

**c.** Le 29 janvier 2026, l'OPE a conclu au rejet du recours.

La recourante ne faisait état d'aucune formation certifiante, à l'exception du certificat RH, qui correspondait aux exigences d'une fonction d'assistant RH, avec au préalable un CFC, diplôme qu'elle ne détenait pas. La formation d'accompagnement des situations individuelles correspondait à deux demi-journées organisées par la DRH et il s'agissait uniquement d'une veille professionnelle.

Elle ne pouvait pas disposer de la formation ou des années d'expérience nécessaires à la non-application du code 9. Les règles de la promotion s'appliquaient, même si les activités avaient déjà été effectuées dans le passé. 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.

Son calcul des années d'expérience utiles au poste – fluctuant, puisqu'il évoquait 26, douze voire 19 années – était erroné, dans la mesure où il ne distinguait pas la nature des tâches et responsabilités attachées à ses précédentes fonctions de celles inhérentes à sa nouvelle fonction de responsable RH commise administrative 6 en classe 19.

Son niveau de formation n'était pas de niveau G, dès lors qu'elle était titulaire d'un certificat RH, qui n'était pas une formation initiale mais une formation continue, ce qui correspondait au niveau C, soit « niveau scolaire obligatoire + une formation d'une année non achevée + certificat d'assistante RH », le certificat d'assistante RH correspondant à une formation de cinq mois (128 périodes de 45 min. = 96 h.)

La recourante ne possédait pas la formation requise. Son diplôme le plus important, d'assistante RH, était reconnu à la lettre C et non G alors que la fonction exigeait la lettre L. Le défaut de qualification équivalait ainsi à 22 années d'expérience utile au poste. Selon la directive MIOPE, en effet, douze années (L) – 1.5 année (C) = 10.5 années et 10.5 années x 2 + 1 = 22. La qualification professionnelle était essentielle. Elle était en l'espèce manifestement insuffisante.

L'expérience utile au poste avait été calculée ainsi : du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 28 février 2025, la fonction d'adjointe administrative RH en classe 17 avait été valorisée à hauteur de 50% ; du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 30 novembre 2019, la fonction

d'adjointe administrative RH en classe 15 avait été valorisée à 50% ; du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 mai 2017, la fonction de commise administrative 5 en classe 14 avait été valorisée à 50% ; du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 juin 2014, la fonction de gestionnaire RH en classe 12 avait été valorisée à 50% ; du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 30 juin 2013, la fonction de secrétaire 2 en classe 11 n'avait pas été prise en compte ; du 1<sup>er</sup> juillet 1999 au 31 mai 2012, la fonction de secrétaire 2 n'avait pas été prise en compte ; du 1<sup>er</sup> août 1986 au 30 juin 1999, les fonctions de commise administrative 1 et 2 n'avaient pas été prises en compte. Ainsi, l'expérience utile au poste ne s'élevait pas au minimum à douze années mais à cinq années et 8.5 mois. Les fractions d'années n'étant pas prises en compte, elle ne pouvait faire valoir que cinq années d'expérience utile au poste. Le déficit de formation était ainsi de 17 années (22 – 5). Son parcours professionnel demeurerait insuffisant pour lui permettre de satisfaire aux exigences de la fonction, tant au regard des activités que des responsabilités à assumer, et ce bien que le poste de gestionnaire RH, qui avait un caractère opérationnel, eut été pris en considération. C'était ainsi à juste titre que le code 9F avait été appliqué.

La recourante avait signé le formulaire en pleine connaissance de cause.

**d.** Le 7 avril 2026, la recourante a persisté dans ses conclusions et son argumentation.

Elle a complété ses conclusions, en ce sens que subsidiairement, la classe 19 et le code 9E devaient être attribués à sa fonction dès le 1<sup>er</sup> mars 2025, et plus subsidiairement, la classe 19 et le code 9F devaient être attribués à sa fonction dès le 1<sup>er</sup> mars 2025 et il devait être dit que le code 9E devrait être attribué lorsqu'il ne manquerait plus que trois années d'expérience professionnelle à compenser et que le code 9E serait levé lorsque l'expérience professionnelle aurait entièrement comblé le déficit de formation. Elle demandait son audition et celle de témoins et produirait une liste en temps utile.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012, ses tâches étaient uniquement liées aux ressources humaines. Du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 21 mai 2017, ses années devaient être reconnues à 50% utiles au poste et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017 à 100%.

Avec les formations effectuées dans les RH, le certificat RH obtenu en 2014 et toutes les années d'expérience effectuées auprès de la police, le niveau G était largement atteint. Elle avait été en lettre K du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 28 février 2025 et en lettre J depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025. En prenant en compte 100% de son expérience depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017, elle totalisait 17 années et dix mois d'expérience utile au poste, ce qui compensait totalement la qualification manquante.

Une collègue s'était vu délivrer un certificat de travail indiquant qu'elle travaillait depuis 2017 en qualité de responsable RH. Une autre, qui n'avait pas le CAS RH, avait pu bénéficier directement du coulisement. Le directeur de la DRH du DIN avait affirmé que la CAS RH était fortement recommandé sans être obligatoire.



Hormis la création d'un échelon hiérarchique, aucun changement de structure n'avait touché la fonction de responsable RH. Le poste avait évolué au fil des années en assumant toujours plus de responsabilités.

La fonction de RH au sein de la police avait souffert depuis 2012 au moins d'une sous-évaluation chronique et les cahiers des charges successifs n'avaient jamais reflété de manière complète la réalité des missions exercées. Les auditions permettraient d'établir concrètement l'évolution de la fonction, l'étendue réelle de ses responsabilités et l'ancienneté des tâches présentées comme nouvelles par l'intimé – étant rappelé que la détermination des tâches effectivement exercées conditionnait directement la prise en compte de son expérience pour compenser son déficit de formation. Elles montreraient que les « nouvelles tâches » n'en étaient pas.

À suivre l'intimé, elle n'aurait pas pu accéder ni être maintenue dans ses fonctions en classes 15 puis 17 sans qu'une formation complémentaire lui soit imposée ou formellement requise. L'intimé ne pouvait sans se contredire soutenir désormais qu'une formation était nécessaire, d'autant que les tâches et responsabilités effectivement assumées avaient été reconnues progressivement par l'intimé au travers des promotions de 2014, 2017 et 2020 ainsi que des réévaluations successives de la fonction.

L'égalité de traitement était violée. L'intimé exigeait d'elle une formation (CAS) à laquelle elle ne pouvait pas s'inscrire faute de remplir les conditions d'admission. Elle était ainsi enfermée durablement dans une situation défavorable, sans possibilité réelle de répondre au reproche qui lui était adressé.

e. Le 8 avril 2026, 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 son audition et celles de plusieurs témoins.  
**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 son audition et celle de témoins, sans toutefois les désigner, pour permettre à la chambre de céans d'apprécier l'évolution de sa fonction, l'étendue de ses responsabilités et l'ancienneté des tâches présentées comme nouvelles. Ces éléments sont cependant documentés par les cahiers des charges et repris dans d'autres pièces.

La recourante a elle-même 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.

Le dossier contient suffisamment d'éléments pour déterminer le nombre d'années d'expérience utile dont la recourante peut se prévaloir. La chambre de céans dispose d'un dossier complet pour trancher le litige.

Il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction.

- 3.** Dans un premier 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, que la recourante a signée et n'a pas contestée lorsqu'elle a été adoptée. Le plan de carrière a été évoqué lors de la réunion à laquelle faisait référence le courriel d'C\_\_\_\_\_, antérieur à la décision, courriel auquel la recourante et ses collègues ont répondu. 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 9, dès le 1<sup>er</sup> mars 2025, disposer d'une formation de niveau « G » et être au bénéfice de 17 années et dix mois 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-levee-du-code-complementaire-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 CFC au niveau « E » (trois années) et un CFC de quatre ans avec une formation complémentaire au niveau « G » (cinq années). 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).

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-levee-du-code-complementaire-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 cependant 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.

Il faut encore déterminer si la formation de la recourante a été correctement évaluée.

Cette dernière estime que son certificat d'assistante RH et ses formations lui feraient « largement » atteindre le niveau « G ». À teneur des pièces au dossier, elle ne possède toutefois pas de CFC d'employée de commerce mais a obtenu un certificat d'assistante RH, dont elle ne conteste pas qu'il correspond à une formation de cinq mois. L'intimé a exposé que ce certificat d'assistante RH est expressément reconnu à la lettre « C » (équivalant à 1.5 année) et la recourante ne critique pas vraiment cette appréciation.

Elle fait valoir qu'elle a suivi des formations et cite une formation récente de responsable RH en accompagnement des situations individuelles. L'intimé a toutefois indiqué, sans être contredite, qu'il s'agissait d'une formation interne de deux demi-journées correspondant plutôt à une veille professionnelle.

La valeur de 1.5 années a ainsi été correctement établie par l'intimé.

Il faut ensuite définir le déficit de formation de la recourante.

La recourante ne conteste pas le calcul opéré par l'intimé conformément à la directive MIOPE, soit que l'écart entre le niveau « C » atteint (1.5 année) et le niveau « L » requis (douze années) produit un déficit qui s'obtient en multipliant par deux la différence de niveau (*in casu*  $12 - 1.5 = 10.5$  et  $10.5 \times 2 = 21$ ) et en y ajoutant un an ( $21 + 1 = 22$ ).

Ainsi le déficit de niveau pour accéder au poste a été fixé correctement par l'intimé à 22 années d'expérience professionnelle utiles au poste pour que le code complémentaire 9 soit supprimé en ce qui la concerne.

La recourante fait valoir qu'elle compense le déficit d'expérience professionnelle par son expérience utile au poste.

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. Elle a au contraire signé le nouveau cahier des charges. 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.

Dès le 1<sup>er</sup> août 1986, la recourante a été engagée en qualité de commise administrative 1 auprès du contrôle automatique du trafic. Dès le 1<sup>er</sup> mai 1992, sa fonction est devenue commise administrative 2. Dès 1997, elle a été rattachée à un service de RH, et dès le 1<sup>er</sup> juillet 1999, elle a été promue à la fonction de secrétaire 2, avec des tâches de ressources humaines limitées. Ces années n'ont pas été retenues par l'intimé. L'intimé n'a commencé à valoriser, à 50%, la fonction de gestionnaire RH de la recourante qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

La recourante conclut pour sa part à une valorisation à 50% dès le 1<sup>er</sup> avril 1997 et à 100% dès le 1<sup>er</sup> juin 2017.

Elle perd cependant de vue que les postes occupés jusqu'au 30 septembre 2013 ont des activités différentes de celles d'une responsable RH. Ces tâches relèvent certes du même domaine d'activité que la nouvelle fonction, mais présentent des responsabilités inférieures à celle-ci.

Quant aux années d'expérience en tant que commise administrative 5 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 31 mai 2017, d'adjointe administrative RH du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 30 novembre 2019 et d'adjointe administrative RH du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 28 février 2025 – toutes valorisées à 50% par l'intimé, par comparaison avec la nouvelle fonction, ces postes comportent moins de responsabilités, une marge de décision inférieure, une position moins stratégique et des subordonnés placés moins haut sur l'échelle hiérarchique, de sorte que la pondération à 50% est fondée. Même à retenir une pondération à 100%, les implications du calcul, conformément à ce qui suit, seraient sans effet sur le sort du litige.

Ainsi, l'expérience utile au poste s'élève à un total de cinq années pleines, les fractions d'année n'entrant pas en ligne de compte (art. 3 al. 2 RTrait). Il lui en

manquait dès lors 17 pour compenser le déficit de formation ( $22 - 5 = 17$ ), et elle ne pourrait pas non plus rattraper ou compenser le déficit si l'expérience utile était pondéré à 100% depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

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

**5.1** 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 régler 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).

**5.2** 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 régler 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).

**5.3** 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).

**5.4** 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).



**5.5** 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).

**5.6** 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).

**5.7** 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* ni 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 compenser ce défaut de qualification, 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. Les affirmations qu'elle prête au directeur des RH, sans les prouver, ne lui sont d'aucun secours, seul le cahier des charges et les calculs prévus par le MIOPE étant déterminants. Le cas d'une collègue qui aurait pu coulisser n'est nullement étayé. Dès lors, l'application du code 9 ne consacre aucune violation du principe de l'égalité de traitement.

Même en admettant que la recourante aurait dû se voir appliquer le code 9 dans ses précédentes fonctions, qui exigeaient un niveau de formation moins élevé, celle-ci ne pourrait 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.

S'il est vrai que l'accès au CAS RH pour la recourante est rendu difficile, sinon impossible, faute pour elle d'être titulaire du diplôme de *bachelor* requis pour s'inscrire, l'application du code 9 à sa situation correspond aux règles applicables à la rétribution des collaborateurs de l'État de Genève et repose, conformément à ce qui précède, sur des motifs objectifs. La décision est dès lors dénuée d'arbitraire. En outre, la recourante ne dispose d'aucun droit à être promue et l'impossibilité de s'inscrire au CAS RH, résulte de son *cursus* seul, qui n'est pas tributaire de 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.

Enfin, si la recourante approche de l'âge de la retraite, qui interviendra dans environ six ans, son intérêt privé à voir son traitement augmenter de deux classes ne peut être qualifié de prépondérant par rapport aux intérêts publics en cause, soit de garantir l'égalité de traitement entre les membres du personnel occupant la même fonction et le respect du système de rémunération mis en place.

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

6. 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 3 octobre 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du département des institutions et du numérique du 17 septembre 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, juge, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

le président siégeant :

S. HÜSLER ENZ

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

