RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3694/2020-FPUBL **ATA/715/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 juillet 2021

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Romain Jordan, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

1) Madame A_____, née le _____ 1970, est titulaire d'un CFC d'employée de commerce.

2) Le 15 novembre 1995, elle a été engagée en qualité de secrétaire 1 au service d'insertion professionnelle à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE). Elle a été nommée fonctionnaire le 1er novembre 1998.

Elle a été promue :

- le 1er janvier 2001 à la fonction de commise administrative 5/assistante ressources humaines (ci-après : RH) à l'OCE, en classe de traitement (ci-après : classe) 12 ;

- le 1er mai 2009 à la fonction d'adjointe administrative 1 au service des RH (ci-après : SRH) de l'ancien département de la solidarité et de l'emploi, en classe 15 ;

- le 1er juillet 2012 à la fonction d'adjointe administrative au SRH de l'ancien département de la sécurité, police et environnement, en classe 17.

3) Un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) s'est tenu le 12 juin 2013. Il a été mené par Madame B_____, directrice RH du département de la sécurité et de l'économie, supérieure hiérarchique de Mme A_____.

Il portait sur sa confirmation dans la fonction d'adjointe administrative RH au terme de la période d'essai de douze mois suite à sa promotion. Dans le cadre de la réorganisation de la filière RH, un nouvel EEDP et de nouveaux objectifs seraient fixés en janvier 2014 avec les contours d'un nouveau cahier des charges, évolutif en termes de tâches et de responsabilités.

« D'un commun accord avec notre secrétaire général, un plan de formation progressif associé à une évolution de carrière en tant que responsable de secteur a été établi et sera réalisé entre le 01.01.2014 et le 01.01.2019. Dans ce cadre fixé, Mme V. A_____ devra passer un [Certificat de formation continue : ci-après : CAS] en ressources humaines ».

Dans la partie « souhaits de la personne évaluée », Mme A_____ mentionnait désirer progresser dans ses tâches et avoir plus de responsabilités et faire en parallèle une formation auprès de l'Université de Genève afin d'avoir le niveau requis pour occuper le poste convoité.

Selon les cases ad hoc, aucun document n'était annexé à l'EEDP.

4) Un EEDP s'est tenu le 12 décembre 2013.

Mme B_____ a précisé, dans le bilan général, que les prérequis de formation de la collaboratrice n'étant pas encore atteints pour prétendre à la fonction de cadre, un plan de formation avait été mis en place entre janvier 2014 et janvier 2019. Il appartiendrait à la collaboratrice de réussir les objectifs fixés par la direction des RH (ci-après : DRH) ainsi que d'entreprendre une formation universitaire de type CAS-RH afin d'obtenir le diplôme permettant d'atteindre le niveau de formation exigé pour la fonction occupée. Sous réserve du vote du projet de budget 2014, la promotion de l'intéressée en tant que responsable de secteur RH 2 (ci-après : RRH 2) en classe 21 avait été validée par le secrétariat général en mai 2013 et par le Conseil d'État le 28 novembre 2012 et ce, en lien avec « l'up-grade » de la fonction occupée et des nouvelles tâches et responsabilités au sein de la filière RH. Un « EDM » [recte : entretien d'évaluation du manager, ci-après : EEDM] serait fixé sous six mois, soit en juin 2014 pour vérifier si l'intéressée avait pu mettre en place le pôle expertise dont elle serait responsable, si les objectifs étaient atteints et si les prestations professionnelles donnaient pleine et entière satisfaction à la DRH et à ses interlocuteurs.

Mme A_____ a mentionné, dans la rubrique « souhaits », qu'aucune formation ne pourrait être mise en place en 2014 compte tenu de la charge de travail importante qui lui incomberait dans la mise en place dans son pôle d'expertise. Il appartiendrait à sa responsable hiérarchique d'étudier la situation en 2015.

La rubrique « fixation d'objectifs et de moyens d'action et de formation » permettant de développer les connaissances et compétences attendues indiquait cinq objectifs convenus avec des dates de réalisation. Il n'était pas fait mention d'une éventuelle formation.

5) Le 1er janvier 2014, Mme A_____ a été promue à la fonction de RRH 2 à la DRH de l'ancien département de la sécurité et de l'économie, en classe 23.

Cette fonction lui conférait le statut de cadre supérieure et exigeait d'être au bénéfice d'une licence universitaire, une maîtrise ou d'un diplôme de l'école polytechnique fédérale de Lausanne. Titulaire uniquement d'un CFC, Mme A_____ s'est vu attribuer un code complémentaire 9F impliquant une diminution de traitement de deux classes pendant cinq ans.

6) Une réunion s'est tenue le 14 juillet 2014 entre Mmes B_____ et A_____.

Le compte rendu reprenait chacun des cinq objectifs retenus en fin de l'EEDP du 12 décembre 2013. Il était notamment mentionné : « D'un

tempérament très loyal, [Mme A_____] veille à ce que toutes les informations soient transmises à la responsable afin que cette dernière puisse valider les demandes en toute connaissance de cause ». « La problématique du démarrage d'une formation certifiante RH a été abordée dans le cadre de la priorisation des formations des collaborateurs du staff de la DRH. La collaboratrice a confirmé son intérêt de suivre une formation de type MAS-RH ou CAS-RH, à déterminer au moment opportun et prévoir une inscription pour l'année 2016, à confirmer dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée en 2016 à la DRH ».

Il ressort du « bilan de la personne évaluée » que sa formation MAS-RH serait planifiée plutôt en 2017 pour des raisons d'organisation.

7) Le 1er avril 2015, Madame C_____ a succédé à Mme B_____.

8) a. Un EEDP de Mme A_____ a eu lieu le 27 octobre 2015, effectué par Mme C_____. Il n'y est pas fait mention d'un plan de formation ou de la levée du code 9F.

b. Le 18 octobre 2015, Mme C_____ a adressé l'EEDP par courriel, sous format Word, à Mme A_____.

Le document tenait en neuf pages. Sur la page 1, étaient mentionnés la date de l'entretien et le fait qu'il portait sur la période post-probatoire, en vue d'une confirmation suite à une promotion. La page 2 comportait deux croix pour indiquer que les objectifs étaient atteints et deux qu'ils étaient partiellement atteints. La page 3 ne comportait aucune croix. La page 4 comportait quatre croix indiquant que les quatre compétences concernées étaient maîtrisées, la page 5 sept croix indiquant que six compétences sur sept étaient maîtrisées, la dernière étant à développer. La page 6 ne comportait que deux mots. La page 7 comportait quatre croix indiquant que les rubriques concernées ne s'appliquaient pas. Elle comportait par ailleurs le bilan général du responsable hiérarchique en dix lignes sous a). Les points b) « bilan de la personne évaluée » et c) « souhaits de la personne évaluée » étaient à compléter. La page 8 comprenait la réponse « oui » à la question de la nomination et trois objectifs, chacun en deux lignes, avec des échéances à décembre 2016. Aucun ne concernait la formation de Mme A_____. La page 9 comprenait les noms, prénoms et fonctions des personnes qui devaient signer, mais était vierge de toute signature.

c. Mme A_____ a renvoyé le document signé le 23 novembre 2015. Sur la page 1, la fonction « adjointe administrative RH » a été modifiée en « responsable de secteur RH 2 ». La page 2 était complétée de neuf croix relatives à l'analyse de l'environnement de travail de la part de la personne évaluée ainsi que deux lignes de commentaires. Les pages 3, 4, 5 et 6 étaient identiques. La page 7, sous « bilan général », était modifiée. Deux lignes avaient été ajoutées aux dix lignes du bilan du responsable hiérarchique : « Conformément au plan de carrière de

Mme A_____, le code 9F était atténué en code E dès le 1er janvier 2016 ». Le point b) relatif au bilan de la personne tenait sur la page 7 en deux lignes. Le point c) sur les souhaits de l'intéressée était déplacé en page 8. Il était par ailleurs précisé qu'aucun document n'était annexé. La croix sous nomination était supprimée et une croix dans la case « oui » répondait à la question « confirmation suite à une promotion ».

d. Les 9 et 10 décembre 2015, Madame D_____ et Monsieur E_____, tous deux responsables RH à la DRH du département, ont validé la « fiche de conformité pour proposition de courrier/projet de lettres au/à la directeur/rice général-e ou au conseiller d'État » relative à la demande de confirmation de la promotion de Mme A_____ et de levée partielle de code.

e. Le 11 décembre 2015, le conseiller d'État en charge du département a confirmé Mme A_____ dans sa fonction de RRH 2, la levée partielle du code complémentaire 9F en 9E et que son traitement passait en classe 22.

9) Le 4 octobre 2016, Mme A_____ a eu un EEDP avec Mme C_____.

Dans son bilan, cette dernière a précisé qu'il était souhaitable que l'intéressée puisse entreprendre une formation de type CAS-RH, comme cela était prévu depuis quelques années. Cette formation devait lui apporter une vision plus large de la fonction RH et lui permettre de développer sa capacité conceptuelle et rédactionnelle.

10) Le 13 octobre 2017, Mme A_____ a eu un EEDP avec Mme C_____.

Dans son bilan, celle-là a précisé qu'elle souhaitait suivre sa formation CAS en 2019. Cela faisait partie d'un plan de formation en lien avec sa promotion de 2014.

11) a. Le 1er juin 2018, suite à une réorganisation de l'administration cantonale, Mme A_____ a été transférée au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé en qualité de RRH 2 et affectée à l'OCE.

L'acte de transfert précisait que le code 9E pourrait être levé à partir du 1er janvier 2019 si ses prestations étaient jugées suffisantes.

Du 1er juin au 1er septembre 2018, Mme A_____ a été sous la responsabilité de Monsieur F_____, directeur des RH du département, à qui copie de l'acte de transfert a été transmis.

b. Deux jours avant son transfert, Mme A_____ avait indiqué par courriel du 30 mai 2018 à Mme C_____, après deux phrases relatives aux heures supplémentaires, qu' « un EEDP [devait] être agendé d'ici octobre/novembre pour

que [s]on code pénalisant soit ôté dès le 1er janvier 2019 comme mentionné dans [s]on plan de formation ».

Ce message avait été transmis par sa destinataire à M. F_____ le jour même.

12) À compter du 1er octobre 2018 Mme A_____ a été sous la responsabilité directe de Monsieur G_____, directeur de l'OCE.

13) Le 27 novembre 2018, Mme A_____ a transmis à M. G_____ un courriel de deux lignes indiquant son nombre d'heures supplémentaires avant son transfert et une estimation au 21 décembre 2018.

Référence était expressément faite au courriel du 30 mai 2018 qui était joint en annexe.

14) a. En novembre 2018, Mme A_____ a demandé à M. G_____, d'organiser un EEDM à la suite de son transfert à l'OCE.

b. L'EEDM a été effectué le 11 décembre 2018 par M. G_____.

c. Le 18 décembre 2018, Madame H_____, adjointe administrative de M. G_____, a adressé l'EEDM par courriel à Mme A_____ « Pour relecture, commentaires et complément ».

Le document tenait en sept pages. Sur la page 1, outre la date de l'entretien, n'était mentionnée qu'une croix indiquant que l'entretien avait lieu pour « d'autres motifs : changement d'affectation à la suite dernière élection au Conseil d'État ». La page 2 comprenait onze croix représentant l'appréciation de l'environnement de travail de la personne évaluée ainsi que deux brefs commentaires. Le bas de la page relatif au bilan de la période écoulée ne comprenait aucune croix sur les quatre objectifs convenus. En page 3, quatre croix indiquaient que les compétences étaient maîtrisées. En page 4, quatre croix indiquaient que les compétences étaient maîtrisées et quelque trois lignes de commentaires complétaient à chaque fois l'évaluation. En page 5, une compétence était évaluée comme étant maîtrisée et faisait l'objet de trois lignes de commentaires.

En page 6, le bilan général du supérieur hiérarchique tenait en douze lignes : Mme A_____ était une RRH de valeur, qui était membre à part entière de l'équipe de direction de l'OCE. Grâce à ses solides connaissances du fonctionnement d'un service RH et à son expertise, elle était en mesure de faire face aux défis qui se présentaient à elle au quotidien. Après seulement cinq mois de collaboration, elle connaissait suffisamment bien l'OCE et sa vision pour prendre les décisions adéquates, y compris des décisions difficiles s'il s'agissait du bon fonctionnement de l'OCE et de l'image du service public.

Le bilan de la personne évaluée et ses souhaits n'étaient pas complétés, à l'instar de la rubrique « nomination ou confirmation suite à une promotion et des objectifs convenus ».

La page 7, comprenant la fin du tableau relatif aux éventuels objectifs et les signatures, était vierge.

d. Le 21 janvier 2019, Mme A_____ a retourné le document, signé, à son expéditrice avec le commentaire « Comme convenu, je t'ai laissé en jaune mes modifications. En parallèle, je signe l'entretien. Bien à toi. A_____ ».

Sur la page 1, avait été ajouté toutes les coordonnées de l'intéressée, à savoir ses nom, prénom, fonction, matricule, département, service, nombre de personnes directement subordonnées et date de l'engagement à l'État. La mention « autre motif changement d'affectation à la suite de la dernière élection du Conseil d'État » avait été mis en gras avec l'ajout « ainsi que la levée de code ».

La page 2 avait été complétée des commentaires et souhaits de la personne évaluée. Ils n'étaient pas marqués en jaune. En page 3, la deuxième compétence comprenait une mention en jaune de trois mots. La page 4 était inchangée. La page 5 comprenait cinq mots ajoutés et mis en jaune. La page 6 avait été complétée par sept lignes décrivant les souhaits de la personne évaluée. Des objectifs étaient définis en bas de la page 6 avec des délais de réalisation. Ils se poursuivaient sur la page 7. Les pages 6 et 7 ne faisaient l'objet d'aucun soulignement en jaune.

e. Le 25 janvier 2019, Mme A_____ a remis en mains propres à l'adjointe administrative de M. G_____ l'exemplaire de l'EEDM avec la page des signatures (page 7) couvrant la première page.

f. M. G_____ a signé l'EEDM le 25 janvier 2019.

g. Par courrier du 31 janvier 2019 comportant notamment les références de l'assistante directe de Mme A_____, Madame I_____, le conseiller d'État en charge du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé, devenu depuis lors le département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : DSPS ou le département), a informé Mme A_____ que, sur la base de son EEDM, le code complémentaire 9E était levé au 1er janvier 2019 et que son traitement était fixé en classe 23.

15) Le 9 juin 2019, M. G_____ a appris, par Mme C_____, que Mme A_____ ne bénéficiait pas d'une formation RH. Celle-là s'étonnait qu'il ait, tout à la fois, renoncé à renouveler le contrat d'une auxiliaire pour ce motif et proposé une levée de code pour Mme A_____.

16) Le 11 juin 2019, M. G_____, procédant aux vérifications dans le dossier de Mme A_____, a appris qu'un plan de formation existait et a pris connaissance du courrier du 31 janvier 2019 précité. Consultant l'exemplaire de l'EEDM du 11 décembre 2018, il a constaté l'ajout, en première page, de la mention « ainsi que la levée de code ».

17) Le 1er juillet 2019, M. G_____ a prononcé un blâme à l'encontre de Mme A_____ pour avoir, le 3 juin 2019, adressé par erreur en copie à une liste de distribution comprenant l'ensemble des collaborateurs de l'OCE, qui ne devaient pas en être destinataires, un courriel envoyé à Mme C_____ concernant le projet SCORE et comprenant des annexes relatives à l'évolution des fonctions au sein de l'OCE.

La sanction n'a pas été contestée.

18) Le 3 juillet 2019, Mme C_____ a demandé au service des paies et assurance du personnel de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) une copie du courrier du 31 janvier 2019, n'en ayant pas d'exemplaire dans le dossier administratif de Mme A_____.

19) Le 17 juillet 2019, M. G_____, conformément à ce qu'il avait annoncé à Monsieur J_____, directeur de l'office régional de placement (ci-après : ORP), avec qui Mme A_____ avait l'habitude de partager un café autour de la machine, s'est joint informellement à eux et a eu un « entretien informel » avec l'intéressée au sujet de la levée du code 9E.

À cette occasion, celle-ci a indiqué à M. G_____ que le processus de levée de code était automatique et « qu'il n'avait rien à dire ».

20) Le 2 décembre 2019, M. G_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service pour le 17 décembre 2019 afin de l'entendre sur l'ajout en page 1 de l'EEDM du 11 décembre 2018 de la mention « ainsi qu'à la levée de code » sous « autres motifs ».

21) a. Le 19 décembre 2019, Mme C_____ ayant constaté que l'EEDP du 27 octobre 2015 avait été également modifié, l'entretien de service a été annulé et repoussé au 15 janvier 2020 pour entendre l'intéressée sur les deux documents ainsi que sur le plan de formation qui se trouvait dans son dossier administratif.

b. Le « Plan de formation – Madame A_____ » tenait sur une feuille A4, en disposition « paysage », laquelle ne comportait ni en-tête d'un service de l'État, ni date, ni indication de son auteur ou de signature.

Onze lignes détaillaient la situation de Mme A_____, alors qu'elle occupait un poste en classe 17, avec un profil « KCIAH » correspondant à un niveau licence ou HES. Elle serait promue à un poste de RRH 2, classe maximum

23, avec un profil « LEKAJ » correspondant à un niveau licence universitaire ou maîtrise ou diplôme EPFL. L'intéressée n'ayant pas la formation requise, une pénalité lui était attribuée, soit un code 9F (moins deux classes). Afin d'atteindre le niveau de formation manquant, elle bénéficierait d'un code durant cinq ans. Le code pourrait être atténué dès sa confirmation dans la fonction, soit après deux ans.

Le calcul pour parvenir aux cinq années était détaillé.

« Durant cette période, le code pourra être attenué [sic], soit dès sa confirmation dans sa fonction après deux ans. À ce moment-là, elle aura un code 9E (moins une classe). Durant la période de cinq ans, Mme A_____ doit suivre une formation auprès de l'UNIGE pour obtenir un CAS RH ou bien une formation équivalente. Si l'obtention de la formation est obtenue avant la date du 1.01.19 et que les prestations donnent satisfaction ainsi que les objectifs visés par la DDRH soient atteints, le code pourra être oté [sic], soit accession en classe max 23, sinon il est maintenu jusqu'à la date butoir ».

Un tableau précisait les trois échéances, soit la promotion au 1er janvier 2014, la confirmation dans la fonction et l'atténuation du code 9F en code 9E, soit en classe maximum 22 le 1er janvier 2016 et la suppression du code et l'accession en classe maximum 23 le 1er janvier 2019.

22) L'entretien de service s'est déroulé par écrit en raison de l'absence de Mme A_____ pour raison de maladie. Le 16 janvier 2020, M. G_____ lui a adressé un rappel des faits pertinents et lui a posé trois questions. En fonction des réponses qu'elle donnerait, il était envisagé de demander au Conseil d'État l'ouverture d'une enquête administrative, voire la suspension provisoire de l'intéressée, éventuellement avec suppression de toute prestation à la charge de l'État.

23) Par observations du 29 janvier 2020, Mme A_____ a reconnu avoir modifié l'EEDP du 27 octobre 2015, l'atténuation de code ayant été, à son souvenir, évoquée lors de son entretien. L'atténuation avait été convenue « dès le départ » et était conforme à la loi. L'ajout dans l'EEDM du 11 décembre 2018 avait été effectué car il était évident que cet entretien portait également sur la levée de code, celle-ci découlant de l'application des modalités d'engagement et figurant par ailleurs dans son dossier personnel, tout comme le plan de formation. Ce dernier, bien que non nécessaire, avait été préparé par Mmes B_____ et K_____, RRH, puis validé par l'OPE.

24) Par arrêté du 5 février 2020, le Conseil d'État a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de Mme A_____.

Elle était suspendue provisoirement, les fautes étant de nature à compromettre la confiance qu'impliquait l'exercice de sa fonction. Le traitement de l'intéressée était maintenu.

25) L'enquêtrice a rendu son rapport le 31 juillet 2020. Mmes B_____, C_____, K_____, I_____, D_____, MM. G_____ (à deux reprises), J_____ et E_____ ont été entendus en qualité de témoins. Mme A_____ a été entendue à deux reprises.

Les faits relatifs au plan de formation, pour autant qu'ils relevaient d'une question disciplinaire, étaient atteints par la prescription absolue.

Mme A_____ avait modifié à deux reprises des documents d'évaluation de ses prestations par ses supérieurs hiérarchiques à l'insu de ces derniers.

a. Dans le cas de l'EEDP de 2015, Mme A_____ avait ajouté, dans la rubrique réservée à sa supérieure hiérarchique la phrase « conformément au plan de carrière de Mme A_____ le code F est atténué en code 9E dès le 1er janvier 2016 » alors que ni le plan de formation ni le code pénalisant n'avaient été abordés durant l'entretien. Elle avait directement mis sous la plume de Mme C_____ un contenu ne correspondant pas à la réalité. Le témoignage de Mme C_____ était retenu comme probant. Il en ressortait qu'à ce moment-là, cette dernière ignorait l'existence des levées de codes partielles et du plan de formation. Les allégations contraires de Mme A_____ n'apparaissaient pas crédibles. Si l'entretien avait porté sur ces objets, Mme C_____ aurait fait mention de ces éléments, importants pour le suivi de la carrière de sa subordonnée et faisant partie intégrante d'une évaluation complète et correcte de ses prestations et de son comportement. Si le compte rendu de l'EEDP était incomplet sur ce point, il aurait alors été nécessaire et suffisant que Mme A_____ relève cet oubli lorsque le document lui avait été transmis après l'entretien, demande à ce qu'il soit complété et que le plan de formation soit annexé, cela conformément à ce que prévoyait le processus de l'EEPD.

Indépendamment de la forme et de la formulation du contenu du plan de formation de Mme A_____, le dossier ne permettait pas de retenir qu'il ait été validé d'une quelconque manière par l'OPE. Les allégations de Mme A_____ sur ce point étaient contredites tant par le témoignage de Mme K_____ que par l'absence de toute trace de pièces au dossier. Ce plan de formation ne pouvait dès lors avoir une portée dérogeant aux règles posées par le mémento des instructions de l'OPE (ci-après : MIOPE) en matière de réalisation des conditions permettant une levée de code pénalisant, à savoir, outre la durée d'activité dans des postes utiles pour la fonction, justifier d'une formation complémentaire spécifique en ayant suivi des cours en rapport étroit avec les tâches assumées d'une durée d'au moins cent vingt heures. L'appréciation de la réalisation de ces conditions et, notamment, de la dernière, s'effectuait lors des entretiens d'évaluation et le

résultat devait être satisfaisant pour que le code complémentaire soit atténué ou levé. Il n'y avait aucun automatisme découlant du seul écoulement du temps, sans examen de la question de la formation, dans le cadre d'un entretien d'évaluation.

En ajoutant la phrase litigieuse dans la rubrique réservée à sa responsable hiérarchique, portant sur des éléments pertinents pour son évaluation, mais non discutés lors de l'entretien, sans en informer à aucun moment Mme C_____, Mme A_____ avait faussé son évaluation et trompé la confiance de sa supérieure hiérarchique directe, ainsi que celle des autres signataires de l'EEDP, dont Mme D_____, tout aussi ignorants de la modification apportée.

Sur la base de l'EEDP indûment modifié, le projet de courrier de confirmation dans la fonction et la levée partielle de code avait été soumis à la signature du conseiller d'État, accompagné de la fiche de conformité intégrant la modification litigieuse, signée par Mme D_____ ainsi que par M. E_____, ce dernier en lieu et place de Mme A_____. Cela s'était fait sans que Mme C_____ en ait été informée, alors même qu'il aurait été dans la logique hiérarchique qu'elle signe un document de validation concernant sa subordonnée directe normalement en charge de la validation de ce type de document. Mme A_____ alléguait n'être pas intervenue dans ce processus et les témoignages recueillis ne permettaient pas d'établir à satisfaction de droit comment et par qui s'était effectué le choix du signataire remplaçant Mme A_____. On pouvait tout au plus retenir qu'il régnait à l'époque un climat de confiance entre Mmes A_____ et D_____, et M. E_____, relevé par ce dernier. Cela favorisait le recours à une solution de signature pragmatique entre pairs, dans un contexte où les signataires ne savaient pas que Mme A_____ avait modifié le contenu de son EEDP à l'insu de Mme C_____, mais savaient en revanche par leur collègue que cette dernière devait suivre une formation et avait un code complémentaire pouvant être levé. Ils n'avaient donc pas de raison de réagir au contenu de cette fiche de conformité reprenant l'élément ajouté dans l'évaluation à l'insu de la filière hiérarchique de Mme A_____, laquelle avait ainsi trompé leur confiance.

L'élément indûment ajouté figurait expressément, ainsi que la référence à l'EEDP en cause, dans l'acte signé par le conseiller d'État. Or, ce dernier, qui assumait la responsabilité des actes qu'il signait, devait pouvoir se fier à l'exactitude des informations qui lui étaient fournies par ses cadres supérieurs. In fine, Mme A_____ avait aussi trompé sa confiance.

b. Dans le cadre de l'EEDM de 2018, Mme A_____ avait ajouté la mention « ainsi que la levée de code » à l'objet de l'entretien qui était « changement d'affectation à la suite de la dernière élection au Conseil d'État » alors qu'il n'avait pas été question de cette levée de code durant l'entretien, pas plus que de sa formation, ce qu'elle avait admis devant l'enquêtrice. Elle n'avait pas signalé cette adjonction alors qu'elle avait surligné les autres modifications qu'elle avait

apportées au document lors de sa finalisation. Son explication, selon laquelle elle avait mis toute la phrase litigieuse en gras, mais sans surlignage comme pour les autres modifications, s'agissant d'un simple point technique, sans volonté de dissimuler, ne convainquait pas. Elle ne permettait pas de comprendre pourquoi elle n'avait rien signalé à l'assistante de M. G_____, que ce soit au moment où elle lui avait transmis ses modifications le 21 janvier 2019 ou lorsqu'elle lui avait apporté le document final signé, en couverture duquel elle n'avait pas contesté avoir placé la page des signatures. Ayant eu le document à disposition pour préparer l'entretien, elle n'avait pas dit à M. G_____, ni à l'assistance de celui-ci, qu'il n'était pas mentionné que l'EEDM devait aussi porter sur la levée de code. Pendant l'entretien axé sur ses prestations depuis son arrivée à l'OCE et non sur la période antérieure, elle n'avait pas attiré l'attention de M. G_____ sur le fait que la question de la levée de code devait être abordée. Le comportement de Mme A_____ apparaissait en revanche cohérent en regard du témoignage de M. G_____, selon lequel elle lui avait demandé d'organiser cet entretien d'évaluation au seul motif qu'il était de règle qu'il intervienne dans les six mois suivant un changement d'affectation. L'objet original mentionné correspondait à la demande de sa collaboratrice. Cette dernière savait pourtant que l'évaluation devait porter sur la levée du code complémentaire, puisqu'au moment de son transfert, elle avait adressé un courriel dans lequel elle indiquait qu'un EEDP devait être fixé fin octobre/novembre pour que son code pénalisant soit levé dès le 1er janvier 2019, selon son plan de formation, courriel que Mme C_____ avait fait suivre à M. F_____.

En demandant à M. G_____ d'organiser un EEDM en raison de son changement d'affectation, sans lui indiquer qu'il devait aussi porter sur la levée de code, elle avait fait preuve de déloyauté à son encontre. En ajoutant la partie de phrase litigieuse, portant sur un élément pertinent pour son évaluation non discuté lors de l'entretien, sans rien en dire à M. G_____, elle avait faussé son évaluation et trompé la confiance de son supérieur hiérarchique direct ainsi que celle des autres signataires de l'EEDM, tout aussi ignorants de la modification apportée.

Sur la base de l'EEDM indûment modifié, le projet de courrier de levée de code destiné au conseiller d'État, avait été préparé par Mme I_____ sur instruction de Mme A_____, cette dernière n'hésitant pas à intervenir dans sa propre cause, alors même qu'elle avait soutenu avoir été en dehors du processus de transmission de projet d'acte consécutif à l'EEDP de 2015 car cela la concernait personnellement. Cette intervention personnelle directe était nécessaire puisque seul l'ajout auquel elle avait procédé à l'insu de M. G_____ et de son assistante impliquait qu'un acte soit signé par le chef du département. L'EEDM accompagnait ce projet de courrier. Mme A_____ avait ainsi fait en sorte que son supérieur hiérarchique soit tenu à l'écart du processus de transmission.

L'acte qui portait uniquement sur la levée de code et se référait expressément audit EEDM avait été signé par le conseiller d'État. Sa confiance avait ainsi, in fine, également été trompée par Mme A_____.

c. Mme A_____ avait manqué à réitérées reprises à son devoir général de fidélité. Elle avait ignoré les exigences élevées liées au statut de cadre supérieur. Elle avait compromis la fiabilité d'un processus reposant sur la confiance réciproque des intervenants, cela jusqu'aux conseillers d'État en charge du département lorsque, en l'espèce, le processus aboutissait à la signature d'un acte formateur de droits. Ces manquements étaient fautifs et la faute était importante. Elle ne pouvait ignorer qu'une modification, quelle qu'elle soit, du contenu d'un entretien d'évaluation à l'insu de la hiérarchie était constitutive d'une violation de ses devoirs de service. Elle l'avait pourtant fait à deux reprises, pour des évaluations nécessaires à une prise de décision relative à l'évolution du code complémentaire qui lui avait été attribué et qui auraient dû porter sur l'examen de la réalisation des conditions de cette évolution. Mme C_____ et M. G_____ ne pouvaient s'attendre à ce qu'un cadre supérieur, qu'ils étaient amenés à évaluer quelques mois après le début de leur relation professionnelle, à tout le moins, ne se soit pas assuré dès leur premier contact qu'ils étaient au courant et de manière complète des particularités de sa situation. Mme C_____ n'avait découvert l'existence des codes pénalisants et d'un plan de formation qu'après le retour de l'acte administratif du 11 décembre 2015. Elle avait continué à faire confiance à sa collaboratrice. M. G_____ avait déclaré avoir découvert la problématique incidemment en juin 2019. Certains documents n'étaient pas classés au bon endroit, notamment le plan de formation, absent du dossier personnel de Mme A_____, et l'acte de levée de code en 2019. Ni l'un ni l'autre ne pouvaient prévoir que leur collaboratrice allait modifier à leur insu le contenu de son entretien d'évaluation et n'avaient donc pas de motif à changer leurs habitudes en matière de relecture de la version définitive de ce type de document. En tout état, à supposer que des reproches puissent leur être adressés par rapport à leur prise de connaissance de la situation et du dossier de Mme A_____, cela ne permettrait en rien d'exclure l'illicéité du comportement de cette dernière ou de diminuer sa responsabilité, la compensation des fautes n'existant pas en droit administratif.

Par ailleurs, Mme A_____ n'avait suivi aucune formation lui permettant de remplir les exigences requises en la matière pour la fonction qu'elle occupait, opposant même une fin de non-recevoir à son supérieur hiérarchique lorsque celui-ci lui avait demandé, en juillet 2019, d'entreprendre une telle formation. Mme A_____ n'avait évoqué auprès de M. G_____ la possibilité de s'inscrire à un CAS en violences plurielles qu'après la découverte de la modification des documents d'entretien d'évaluation. M. G_____ lui avait par ailleurs indiqué qu'une telle formation ne remplaçait pas la formation RH qui lui faisait défaut. La formation du CAS en violences plurielles durait seize jours et était composée de trois modules. Elle n'avait pas une orientation RH, mais de travail social. Elle

n'était donc pas l'équivalent d'un master RH à l'Université de Genève qui s'étendait sur quatre semaines, avec cinq cents heures d'enseignement et s'adressait à des titulaires de bachelors, masters ou doctorats. Elle n'était pas non plus comparable à un brevet RH qui durait une année académique et comprenait trois cent vingt périodes de quarante-cinq minutes de formation et supposait d'avoir réussi préalablement le certificat RH enseigné sur quatre mois.

Mme A_____ avait manqué à son obligation générale de se former et à son obligation particulière, en tant que cadre supérieure, de maintenir un haut niveau de qualification. Il s'agissait d'un manquement grave. Son refus était une attitude incompatible avec le sens élevé des responsabilités attendues d'un cadre supérieur. Il était en outre de nature à ébranler la confiance que les administrés devaient pouvoir placer dans la qualité du recrutement et dans la pérennité du niveau élevé de qualifications professionnelles des hauts fonctionnaires de l'État, lequel constituait l'un des critères de détermination de leur rémunération élevée. Enfin, les appréciations positives des compétences de Mme A_____ ressortant de ses évaluations depuis 1996 étaient sans pertinence, car leur appréciation n'intervenait pas au niveau de l'établissement des manquements disciplinaires.

26) Mme A_____ a fait des observations sur le rapport d'enquête le 18 septembre 2020, contestant les faits qui lui étaient reprochés.

27) Par arrêté du 14 octobre 2020, le Conseil d'État a révoqué Mme A_____ de ses fonctions avec effet immédiat.

Elle avait violé son obligation de fidélité ainsi que son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues. Elle n'avait pas justifié ni renforcé la considération et la confiance dont la fonction publique devait être l'objet et n'avait pas rempli tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence. Elle n'avait pas rempli son obligation de formation et de perfectionnement. Ses violations étaient d'autant plus choquantes qu'elles étaient le fait d'une fonctionnaire, cadre supérieure, qui avait utilisé sa position de RRH 2 pour contourner les procédures RH et ainsi obtenir un avantage financier indu. Elle avait commis une violation grave de ses devoirs de service, laquelle avait au demeurant définitivement rompu le lien de confiance. Il était par ailleurs tenu compte du fait qu'elle travaillait depuis le 15 novembre 1995 dans l'administration cantonale, de ce qu'elle avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, une seconde procédure disciplinaire étant suspendue ainsi que de toutes ses évaluations qui étaient globalement positives. Toutefois, à aucun moment, elle n'avait présenté d'excuses, ni exprimé de remords. Tout au plus, avait-elle reconnu, lors de son audition du 29 mai 2020, ainsi que dans ses observations du 18 septembre 2020 que, s'agissant de l'EEDP du 27 octobre 2015, il avait été « déplacé de sa part de compléter le projet d'EEDP dans une rubrique réservée à sa responsable hiérarchique ». Les violations qu'elle avait commises justifiaient une révocation avec effet immédiat.

Sous l'angle de la proportionnalité, aucune autre sanction disciplinaire n'apparaissait envisageable au vu des circonstances, le lien de confiance étant irrémédiablement rompu. La protection de l'intérêt public devait prévaloir sur l'intérêt de l'intéressée à poursuivre ses activités au sein de l'administration cantonale.

28) Par acte du 16 novembre 2020, Mme A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à l'annulation de l'arrêté du Conseil d'État du 14 octobre 2020 et à sa réintégration immédiate. Subsidiairement, sa réintégration devait être proposée à l'autorité intimée. En cas de refus, l'autorité intimée devait lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier traitement, soit CHF 293'898.80 avec intérêts à 5 % dès le 14 octobre 2020. Préalablement, il devait être ordonné au Conseil d'État de produire l'intégralité de son dossier, dont le dossier d'enquête administrative. Une audience de comparution personnelle et des enquêtes devaient être ordonnées. L'effet suspensif devait être restitué.

Ses droits d'être entendue, à une enquête équitable et à la présomption d'innocence avaient été violés. Le rapport d'enquête sur lequel la décision se fondait procédait d'un tri arbitraire et non motivé des éléments mis en lumière dans le cadre de l'enquête. Le rapport d'enquête accordait un crédit total aux déclarations de Mme C_____ et M. G_____, mais passait sous silence nombre des déclarations de témoins et éléments du dossier à décharge.

Les preuves avaient été appréciées de façon arbitraire et les principes régissant la levée du code complémentaire avaient été violés. C'était à tort que l'autorité intimée avait écarté le plan de formation de la recourante en retenant qu'il avait été établi par celle-ci, n'avait jamais été soumis à sa hiérarchie et que Mme C_____ et M. G_____ n'en avaient pas eu connaissance. Mme B_____ avait confirmé, lors de son audition, que le plan correspondait à ce qui avait été discuté à l'époque et que des échanges avaient eu lieu avec l'OPE à ce sujet. Mme K_____ avait également déclaré que le plan de formation correspondait aux documents dont elle avait le souvenir. Ses explications quant au caractère peu formaliste du document coïncidaient par ailleurs avec ses déclarations sur ce point. Le plan de formation impliquait une levée de code à l'échéance de la période de pénalité fixée et ce, indépendamment de la réussite d'une formation. Si Mme B_____ avait pour sa part indiqué que la réussite d'une formation était nécessaire à la levée de code, il s'agissait manifestement d'une confusion avec la pratique applicable en cas de fonction « protégée ». L'audition de Mme B_____ sur ce point était sollicitée. Le plan de formation avait été établi d'entente avec Mmes K_____ et B_____. Il était pleinement valable et devait être pris en considération. Il était par ailleurs expressément mentionné dans l'EEDP du 12 décembre 2013, de sorte que Mme C_____ en avait à tout le moins pris connaissance au moment de préparer l'entretien du 27 octobre 2015. Il était de

même attendu de M. G_____ qu'il prenne connaissance du dossier de sa subordonnée ou à tout le moins de son acte de transfert ou de ses EEDP. Par courriel du 30 mai 2018, elle l'avait informé du plan de formation et du fait que la levée de son code pénalisant interviendrait au 1er janvier 2019. Ledit courriel ne contenait qu'un seul paragraphe, de sorte qu'il n'avait pas pu passer à côté de cette information. En conséquence, sa hiérarchie était informée de sa situation professionnelle.

S'agissant de sa formation, elle n'avait pas eu l'occasion de l'effectuer compte tenu de sa charge importante de travail, puis de son transfert à l'OCE, quand bien même elle avait toujours manifesté son souhait de la suivre. Même à considérer le MIOPE applicable, ce qu'elle contestait, elle avait réuni les conditions permettant la levée partielle puis totale de son code pénalisant grâce à l'expérience acquise au sein de l'administration puisqu'elle disposait, au 1er janvier 2019, de vingt-quatre ans d'expérience, que l'ensemble de ses prestations avait toujours été jugé extrêmement satisfaisant par ses supérieurs hiérarchiques et qu'elle avait dûment suivi les quarante jours de formation nécessaires à l'examen du brevet RH en sus de nombreuses formations ponctuelles.

La responsabilité disciplinaire était prescrite. Le Conseil d'État soutenait à tort que le dies a quo était en novembre 2019. Mme C_____ avait eu connaissance de la levée de code partielle au début de l'année 2016 selon sa déclaration du 28 février 2020. Elle s'en était accommodée, celui-ci étant conforme à son plan de formation. Si cet ajout avait dû faire l'objet d'une sanction à l'époque, une révocation n'aurait pu entrer en considération, une telle sanction étant hautement disproportionnée a fortiori pour ce seul acte. On ne saurait ainsi guérir l'absence de toute démarche à son encontre durant plus de trois ans en considérant que l'ajout de la mention litigieuse, cumulée aux autres griefs reprochés autorisaient une révocation. La prescription disciplinaire était acquise pour les faits en lien avec l'ajout de la mention sur l'EEDP du 27 octobre 2015.

L'autorité intimée avait par ailleurs apprécié de façon arbitraire les preuves, violé le principe de la proportionnalité et abusé de son pouvoir d'appréciation. S'agissant de l'EEDM du 11 décembre 2018, rien ne permettait de s'écarter ses explications à teneur desquelles elle était partie du principe, compte tenu du fait que l'existence du code pénalisant était mentionnée dans son acte de transfert, dans ses EEDP et dans le courriel transmis à M. G_____ le 27 novembre 2018, que
celui-ci en ignorait (sic) l'existence. Les manquements de M. G_____ à cet égard ne pouvaient lui être imputés, sauf à tomber dans l'arbitraire. L'ajout avait été fait en caractère gras et sur la première page du projet d'EEDM. Il visait uniquement à préciser un point technique connu de son supérieur hiérarchique. Il n'était pas contesté qu'elle avait transmis le projet modifié à l'assistante de M. G_____ plusieurs jours avant sa signature, de sorte que celui-ci avait eu largement le

temps d'en prendre connaissance. Il ressortait par ailleurs de l'audition de Mme I_____ que cette dernière avait géré la transmission de l'acte de levée de code selon la procédure habituelle et que la recourante n'était aucunement intervenue dans ce processus. M. G_____ avait expressément indiqué à la recourante qu'il renonçait à entreprendre toute démarche à son encontre en lien avec les faits litigieux et lui avait réitéré sa confiance, preuve que les faits relevaient à son sens tout au plus d'une maladresse, mais aucunement d'une intention de nuire. Le « stratagème » invoqué par l'autorité intimée tombait à faux et devait être écarté. La décision litigieuse affirmait prendre en considération ses évaluations positives et le fait qu'elle travaillait depuis vingt-cinq ans au sein de l'administration cantonale. Tel n'était toutefois pas le cas. La décision était disproportionnée.

29) Le Conseil d'État a conclu au rejet du recours.

Le grief de violation des droits d'être entendue, à avoir une enquête équitable et de la présomption d'innocence, non motivé, était irrecevable.

Il était établi que Mme B_____ avait exigé de la recourante qu'elle fasse une formation universitaire de type CAS-RH et qu'elle obtienne un diplôme. Il n'avait pas été question d'une possible compensation par une durée d'expérience acquise. La recourante avait avoué, le 29 mai 2020, qu'elle avait elle-même rédigé le document « plan de formation-Mme A_____ », après avoir prétendu, le 29 janvier 2020, que ses auteures étaient Mmes B_____ et K_____. Ce n'était pas l'absence de formation qui était reprochée à la recourante, mais bien d'avoir modifié à l'insu de ses hiérarchies deux formulaires d'évaluation et d'avoir, ce faisant, obtenu de deux magistrats successifs qu'ils rendent un acte prononçant l'atténuation du code 9F, puis la levée du code 9E. Que les hiérarchies de la recourante connussent ou eussent dû connaître l'existence du document précité était sans pertinence quant à la gravité des agissements de la recourante. Si ledit document avait été conforme au MIOPE et à la volonté de Mme B_____ et qu'il avait été validé par l'OPE, on peinait à comprendre les raisons pour lesquelles l'intéressée n'en avait jamais parlé à ses hiérarchies successives. Les preuves avaient été appréciées correctement et les règles régissant la levée de codes complémentaires n'avaient pas été violées.

La responsabilité disciplinaire de la recourante n'était pas prescrite, le Conseil d'État n'ayant eu connaissance des faits qu'au moment où il avait rendu l'arrêté prononçant l'ouverture d'une enquête administrative le 5 février 2020.

La recourante avait à deux reprises usé de stratagèmes pour obtenir un acte de l'autorité atténuant, puis levant le code 9. Tant Monsieur L_____ que Monsieur M_____ avaient signé un acte informant la recourante que c'était suite à l'EEDP, respectivement des 27 octobre 2015 et 11 décembre 2018, que le code complémentaire 9 était partiellement, puis entièrement levé. Contrairement à ce que prétendait la recourante, elle était bien intervenue dans le processus de

transmission des informations afin d'obtenir ces actes. Il ne pouvait pas être reproché à l'intimé de n'avoir mené « aucun acte d'enquête pendant sept mois ». Le 17 juillet 2019, MM. G_____ et J_____ avaient questionné la recourante au sujet de la levée de son code E. Le 15 juin 2020, M. G_____ avait exposé à l'enquêtrice que, pendant la première semaine de novembre 2019, il avait voulu remettre à la recourante une convocation à un entretien de service, mais qu'elle avait refusé de signer l'accusé de réception. Elle avait été en arrêt de travail pour raisons de santé dès le lundi qui avait suivi. L'autorité intimée développait les faits entre le 2 décembre 2019 et l'ouverture de l'enquête administrative le 5 février 2020. Il avait par ailleurs fallu plus de six mois à la recourante pour avouer ses agissements.

La recourante avait catégoriquement refusé de faire une formation RH, pour des raisons de pure convenance personnelle, ce qu'elle avait déclaré à M. G_____ le 17 juillet 2019 en présence de M. J_____. À cette occasion, l'intéressée avait opposé une fin de non-recevoir à un certificat ou un brevet RH, évoquant l'idée d'obtenir une équivalence de ces titres sur la base d'une évaluation de ses compétences professionnelles.

La jurisprudence de la chambre administrative avait retenu qu'il n'était pas acceptable qu'un membre du personnel apporte des modifications à une évaluation écrite, faite par un supérieur hiérarchique direct dans un document qui contenait des espaces réservés pour les commentaires du collaborateur. Mme A_____ avait rédigé le plan de formation et n'avait pas été en mesure de prouver qu'il avait été approuvé, que ce soit par Mme B_____ ou par l'OPE. Elle n'avait jamais évoqué l'existence de ce document avec ses supérieurs hiérarchiques successifs ni le leur avait soumis. Pour l'EEDP du 27 octobre 2015, Mme C_____ avait indiqué n'avoir pas eu connaissance de l'existence des levées de code partielles avant début 2016. Elle n'en avait pas discuté avec la recourante. Cette dernière ne lui avait jamais présenté son plan de formation ni n'en avait évoqué l'existence. Que Mme C_____ connaissait ou eut dû connaître l'existence du document des codes pénalisants était sans pertinence. En effet, la recourante avait modifié l'EEDP par-devers sa supérieure hiérarchique, en l'occurrence dans la rubrique « bilan général de la hiérarchie ». De surcroît, la fiche de conformité n'avait pas été soumise à Mme C_____, laquelle avait été volontairement tenue dans l'ignorance de la levée partielle du code 9F.

S'agissant de l'EEDM du 11 décembre 2018, M. G_____ avait indiqué que le motif, allégué par la recourante, en était le changement de département. Mme I_____ avait confirmé avoir établi le projet d'acte pour le conseiller d'État « probablement sous la supervision de la recourante ». De plus, personne d'autre que sa supérieure hiérarchique, en l'occurrence la recourante, n'aurait pu lui demander de le faire. Celle-ci avait en conséquence utilisé sa fonction de RRH 2 pour recourir à un stratagème, lequel avait notamment eu pour effet de tenir

volontairement M. G_____ dans l'ignorance de la levée du code 9F. La recourante ne pouvait ignorer que M. G_____ n'aurait jamais accepté de lever ledit code sans qu'elle ait obtenu le brevet RH. Celui-ci lui en avait parlé en insistant sur la nécessité que les cent quarante conseillers et conseillères en personnel de l'OCE soient au bénéfice d'un brevet RH. Il n'avait d'ailleurs pas renouvelé le contrat d'auxiliaire de Mme I_____ au motif qu'elle n'avait pas de certificat RH. M. J_____ avait indiqué avoir eu l'occasion de discuter avec la recourante de la situation de Mme I_____, sous l'angle de la cohérence des exigences à l'engagement des membres du personnel de l'OCE. Mme I_____ avait déclaré à l'enquêtrice que, lors du second renouvellement de son contrat d'auxiliaire en 2018, tant la recourante que M. J_____ avaient évoqué la nécessité de passer le certificat RH pour obtenir un poste fixe à l'OCE. La recourante avait insisté auprès de Mme I_____ pour qu'elle trouve une formation. Elle avait en conséquence de bonnes raisons de cacher à M. G_____ qu'elle ne disposait pas du brevet RH. La recourante avait ainsi mis en place un stratagème, qui avait débuté par l'établissement du plan de formation en 2012 et avait continué par les modifications successives de l'EEDP et de l'EEDM litigieux, étant précisé que, sans leur découverte inopinée, la recourante aurait, selon toute probabilité, poursuivi son activité sans suivre une quelconque formation. L'ensemble de la période 2014-2020, pendant laquelle la recourante avait exercé ses fonctions de RRH, était entaché par un comportement qui violait gravement ses devoirs de service. De plus, elle avait obtenu à tort la signature d'actes formateurs de droit par deux magistrats, les trompant de même qu'elle avait trompé deux supérieurs hiérarchiques successifs. Ses actes avaient gravement porté atteinte aux intérêts de l'administration cantonale, la recourante percevant indûment un traitement supérieur à celui auquel elle avait droit.

La protection de l'intérêt public devait prévaloir sur l'intérêt de la recourante à poursuivre ses activités au sein de l'administration cantonale, nonobstant la durée de ses rapports de service, l'existence d'une seule sanction disciplinaire et de ses EEDP, lesquels étaient globalement positifs.

30) Lors de l'audience du 11 mars 2021 devant la chambre administrative, Mme A_____ a confirmé avoir eu accès à l'entier de son dossier. Elle était en recherche d'emploi. Son incapacité de travail avait duré jusqu'au 31 juillet 2020. Elle n'avait pas constaté de changement particulier d'attitude de M. G_____ à son égard entre le 17 juillet et fin octobre 2019. C'était un dossier papier la concernant qui avait passé de Mme C_____ à M. F_____, puis à M. G_____. Son dossier avait été numérisé vers octobre-novembre 2018, ce qui impliquait que, lors de l'EEDM du 11 décembre 2018, M. G_____ avait accès à son dossier sous forme numérique.

L'autorité intimée s'est engagée à produire devant la chambre de céans le dossier complet de la recourante. Elle a indiqué que Mme C_____ devait signer environ dix EEDM/EEDP pour ses propres collaborateurs par année. Prendre la suite de Mme B_____ impliquait de prendre connaissance d'environ huit dossiers du personnel. L'ajout de la remarque par Mme A_____ sur l'EEDP du 27 octobre 2015 modifiait la mise en page des pages 7 et 8, notamment relatives au bilan de la personne évaluée et aux objectifs convenus. C'était aussi Mme A_____ qui avait précisé qu'il ne s'agissait pas d'une nomination, mais d'une confirmation suite à une promotion et qui avait coché le fait qu'il n'y avait pas d'annexe. La première page de l'EEDM du 11 décembre 2018 n'était pas remplie lors de l'envoi du document à la recourante. Le document intitulé « confirmation de fonction et levée partielle de code » était adressée au supérieur hiérarchique. Son classement dans le dossier administratif du collaborateur était effectué par l'assistante, ce qui pouvait expliquer que Mme C_____ n'en ait pas eu connaissance. Sauf à aller regarder le dossier du collaborateur, son supérieur hiérarchique n'était pas informé de la mise au dossier de pièces le concernant. De surcroît, l'application du système d'information des ressources humaines (ci-après : SIRH) n'était pas très conviviale et y trouver des pièces s'avérait parfois compliqué. Dans le domaine RH, le niveau de confiance était au-dessus de la moyenne, ce qui pouvait expliquer les raisons pour lesquelles les documents n'avaient pas fait l'objet d'un contrôle après validation.

31) Dans ses observations finales, l'autorité intimée a persisté dans ses conclusions et s'est référée à ses précédentes écritures.

32) Dans ses ultimes observations, Mme A_____ a sollicité la production de tous les échanges concernant sa situation (courriels, notes internes, notamment) ayant eu lieu entre les différents membres et supérieurs hiérarchiques de son service pour la période du 17 juillet à octobre 2019. La thèse du « stratagème » était contestée. Elle n'aurait eu de sens que si elle n'avait pas effectivement droit à la levée du code, à savoir si le plan de formation avait été inventé par ses soins et n'avait pas été validé par l'OPE. Or, d'innombrables éléments démontraient la validité du plan de formation.

Il ressortait du dossier que l'autorité intimée avait produit entretemps une décision de « fixation de l'annuité à l'engagement » prononcée par l'OPE le 15 janvier 2013. Celle-ci précisait la fixation de l'annuité 4, pour la classe d'engagement 21 dans une fonction de classe 23, exigeant une licence universitaire alors que l'intéressée était titulaire d'un diplôme de commerce. Elle détaillait ses quatorze années d'expérience. Sous « commentaires et observations », il était indiqué « Niveau de formation requis pour le poste correspond à une lettre L, niveau actuel correspond à une lettre K, la différence est de cinq ans pour compenser le manque de formation. Mme A_____ n'a pas le niveau de formation requis pour le poste, le coulissement est favorable, donc

promotion en classe 23 avec code 9F, soit 21/04 ». La place de ladite décision dans le dossier était significative dès lors qu'elle suivait immédiatement son plan de formation, qui en faisait partie intégrante et reprenait les mêmes indications relatives à la formation, prévoyant la levée progressive du code. Son plan de formation n'avait à l'évidence rien d'inventé ni de caché, mais était au contraire inclus dans son dossier personnel en complément à la décision de l'OPE fixant son traitement et les conditions de la levée du code.

Plusieurs éléments avaient été complétés ou modifiés sur les EEDP, notamment sur le statut de l'intéressée. L'autorité intimée ne lui avait jamais fait grief d'avoir procédé à ces modifications qui découlaient, comme les ajouts litigieux, des éléments connus de tous et ne nécessitant aucune appréciation subjective, à l'inverse des éléments surlignés en jaune dans l'EEDM de 2018.

Pour le surplus, elle ignorait que ses supérieurs hiérarchiques successifs n'allaient pas prendre connaissance de son dossier et ne prêter aucune attention ni à celui-ci ni aux entretiens d'évaluation, pas plus qu'au courrier de confirmation du Conseil d'État prononçant la levée effective des codes. Elle n'avait jamais nié ni caché qu'elle avait ajouté les éléments litigieux au formulaire en question, étant partie du principe que ces éléments, d'ordre purement technique, dûment validés, étaient connus de sa hiérarchie. Qu'elle ne les ait pas inscrits aux rubriques exactes ou n'ait pas une nouvelle fois attiré l'attention de sa hiérarchie sur ceux-ci ne permettait cependant pas de lui imputer un stratagème frisant l'infraction pénale ni, par conséquent, de justifier sa révocation.

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

34) Le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

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) Le litige porte sur la conformité au droit de l'arrêté du Conseil d'État du 14 octobre 2020 révoquant la recourante avec effet immédiat dès réception de l'arrêté.

3) La recourante persiste, dans ses écritures après comparution personnelle, à conclure à la production de l'entier du dossier, y compris les échanges de courriels et notes internes notamment.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_58/2018 du 29 juin 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_487/2017 du 5 juillet 2018 consid. 2.1. ; ATA/799/2018 du 7 août 2018). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 2.2).

b. Lors de la comparution personnelle des parties, l'autorité intimée s'était engagée à produire l'entier du dossier de la recourante. Si ledit dossier a été complété, il ne peut être considéré comme complet. Il ne contient aucun échange de courriels, à l'instar des courriels produits par la recourante, ni même le procès-verbal de la deuxième audition de l'intéressée par l'enquêtrice.

Il n'est toutefois pas nécessaire d'ordonner la production de documents supplémentaires : la seconde audition de la recourante est résumée dans le rapport d'enquête et citée par les parties. Par ailleurs, les représentants de l'autorité intimée ont évoqué en audience les difficultés de constitution du dossier alors qu'il était conservé sous forme papier, complété par des assistantes administratives sans que le supérieur hiérarchique ait toujours connaissance des documents versés au dossier. L'application SIRH n'était pas très conviviale et y trouver des pièces s'avérait parfois compliqué. Il n'est de surcroît pas sûr que les échanges de courriels aient été conservés. Enfin, toutes les pièces évoquées dans la décision sont produites.

Il ne sera par ailleurs pas donné suite à la conclusion de production des « notes internes » en l'absence de toute précision de la part de la recourante (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a).

Compte tenu de ce qui suit, le dossier en possession de la chambre de céans est suffisant pour lui permettre de statuer en connaissance de cause.

4) Dans un premier grief, la recourante se plaint de ce que la décision litigieuse serait entachée de nombreux vices formels. Elle invoque, d'une part, une violation de son droit d'être entendue et, d'autre part, la violation du droit à une enquête équitable et de la présomption d'innocence.

5) a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives. Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 ; 126 I 97 consid. 2).

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 du 19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 précité consid. 2c et les arrêts cités).

b. Le droit d'être entendu accorde aux parties à une procédure le droit de participer à l'audition des témoins (art. 42 LPA). Cette disposition n'empêche toutefois pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquemment, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Cette procédure ne peut se dérouler sans procès-verbaux ni sans la présence des parties, sauf exceptions prévues par la loi. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport

étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet, si les procès-verbaux de ces auditions ont été joints au dossier (ATA/984/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3b ; ATA/731/2016 du 30 août 2016 consid. 2a ; ATA/421/2008 du 26 août 2008 consid. 5).

c. Toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie (art. 6 § 2 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 - CEDH - RS 0.101). La présomption d'innocence est également garantie par l'art. 32 al. 1 Cst., applicable aux procédures pénales.

La recourante allègue d'une violation de la présomption d'innocence par l'autorité intimée, voire par l'enquêtrice.

Le cas d'espèce ne relève toutefois pas d'une infraction ou d'une procédure pénale, de sorte que la présomption d'innocence n'est pas applicable, que ce soit sous l'angle de l'art. 6 § 2 CEDH ou sous celui de l'art. 32 al. 1 Cst.

De surcroît, la recourante n'a pas demandé la récusation de l'enquêtrice, alors qu'elle aurait dû le faire dans les meilleurs délais si elle avait eu l'impression d'un parti pris (art. 15 al. 3 LPA).

Enfin, l'arrêté du Conseil d'État détaille les griefs faits à la recourante. Il se fonde sur le rapport d'enquête, lequel a établi la réalité des reproches faits à la fonctionnaire. Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4a).

6) La recourante invoque la prescription de l'action disciplinaire.

a. La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la connaissance de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue pendant la durée de l'enquête administrative (art. 27 al. 7 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

Dans l'ATA/215/2017 du 21 février 2017 (consid. 11e), la chambre administrative a considéré qu'à teneur de l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, dès lors que la compétence de prononcer la révocation d'un fonctionnaire appartenait au Conseil d'État, c'était le moment où celui-ci, en tant qu'autorité disciplinaire, avait eu connaissance de la violation des devoirs de service du recourant et qu'il avait pu décider de la suite à donner au dossier que le délai de prescription avait commencé à courir.

b. La levée de code partielle a été connue de Mme C_____ « au début de l'année 2016 », à l'instar du plan de formation. La recourante ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient que ces éléments impliquent forcément la connaissance de l'ajout litigieux sur l'EEDP. Selon les dires du témoin, Mme C_____ ne s'était pas doutée, à cette époque, d'une éventuelle irrégularité. Engagée depuis peu à l'État de Genève, elle ne connaissait pas bien le système. Aucune éventuelle faute n'était alors connue ni de la supérieure hiérarchique ni a fortiori du Conseil d'État. L'ajout sur l'EEDP du 27 octobre 2015 n'a été constaté par Mme C_____ que le 19 décembre 2019.

La modification de l'EEDM du 11 décembre 2018 a été connue de M. G_____ en juin 2019. Dans le cadre de l'entretien de service du 15 janvier 2020, M. G_____ a indiqué qu'il envisageait, selon les réponses de la recourante, de solliciter du Conseil d'État l'ouverture d'une enquête administrative. Ce dernier a en conséquence eu connaissance des faits entre le 30 janvier 2020, au vu de la lettre du conseil de la recourante du 29 janvier 2020 répondant aux questions posées, et le 5 février 2020, date de l'arrêté du Conseil d'État ouvrant l'enquête administrative.

La prescription a été interrompue du 5 février 2020, date de l'ouverture de l'enquête administrative, au 31 juillet 2020, date de la remise du rapport de l'enquêtrice (ATA/215/2017 précité consid. 15).

La sanction ayant été prononcée par arrêté du 14 octobre 2020, l'action disciplinaire n'est pas prescrite.

Même à retenir le dies a quo mentionné par l'enquêtrice, laquelle indique qu'au plus tôt, le Conseil d'État en a eu connaissance en novembre 2019 quand Mme C_____ et M. G_____ ont envisagé un licenciement, l'action disciplinaire ne serait pas prescrite.

7) La recourante fait valoir que la décision procède d'une appréciation arbitraire des preuves, consacre une violation du principe de la proportionnalité et un abus manifeste du pouvoir d'appréciation.

8) Les rapports de service de la recourante, en sa qualité de cadre supérieure de l'administration cantonale, sont notamment soumis à la LPAC, à 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 à leurs règlements d'application, notamment le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et le règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03 ; art. 1 al. 1

let. a LPAC, 1 al. 1 RPAC ainsi que 1 al. 1 et 2 RCSAC).

9) a. Aux termes de l'art. 11 LTrait, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de 12 à 24 mois (al. 1). L'autorité ou l'organe d'engagement ou de nomination fixe la durée de la période probatoire. Il détermine également le traitement initial en tenant compte, notamment, de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants, de l'absence de qualifications professionnelles requises ou, à l'inverse, de l'expérience professionnelle antérieure à l'engagement (al. 2). À l'échéance de la période probatoire et s'il donne satisfaction, le membre du personnel accède à sa classe de fonction. Les conséquences de l'absence de qualification professionnelle sont réservées (al. 3).

b. En principe, seuls les candidats qualifiés peuvent être engagés ; toutefois 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. Le même code est applicable lors de la nomination (art. 4 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

c. Selon la fiche n° 02.01.03 du MIOPE (https://www.ge.ch/document/020103-liste-codes-leurs-incidences, consultée le 18 juin 2021, modifiée pour la dernière fois le 19 février 2013), les lettres E et F signifient respectivement moins une, respectivement deux classes qui se retranchent de la classe maximum de la fonction.

Selon la fiche n° 02.01.02 du MIOPE « suppression du code complémentaire 9 » (https://www.ge.ch/document/020102-suppression-du-code-complementaire-9, consultée le 18 juin 2021, modifiée pour la dernière fois le 20 février 2013), le code complémentaire 9 signifie que le titulaire de la fonction ne possède pas encore le titre ou le niveau de formation requis pour la fonction.

Le code complémentaire 9 est supprimé : let. a) à l'obtention du titre requis ; let. b) en règle générale pour les personnes de plus de 28 ans qui, pour des raisons particulières, ne peuvent obtenir le diplôme requis, si le critère « formation » est respecté, à savoir que le titulaire doit avoir occupé des postes le préparant à son activité actuelle, durant une période d'au moins deux fois supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage de la profession (« critère 1.1 formation professionnelle ») et justifier d'une formation complémentaire spécifique en ayant suivi des cours en rapport étroit avec les tâches assumées d'une durée d'au moins cent vingt heures (point 2.1 de la fiche MIOPE 02.01.02).

Lorsque le/la titulaire remplit les conditions définies sous 2.1. let. b, il est procédé à une analyse des prestations. Si le résultat de cette analyse est jugé satisfaisant, le code 9 est supprimé. Il en va de même lors de l'atténuation du code 9 (point 2.2).

10) Le fonctionnaire doit notamment respecter l'intérêt de l'État et s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC).

Les membres du personnel doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) ; justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c de l'art. 21 RPAC).

Dans l'exécution de leur travail, ils doivent remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, respecter leur horaire de travail, assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, s'entraider et se suppléer notamment lors de maladies ou de congés, se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail (art. 22 RPAC).

11) Sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif. Leur fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la LTrait (art. 2 RCSAC).

Les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 3 al. 1 RCSAC).

12) a. Selon l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'un blâme, prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie (let. a ch. 1), d'une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée (ch. 2) ou d'une réduction de traitement à l'intérieur de la classe (ch. 3), prononcée par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État (let. b), d'un retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans (ch. 4) ou d'une révocation (ch. 5), prononcé par le Conseil d'État (let. c). En cas de révocation, le Conseil d'État peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (art. 16 al. 2 LPAC).

Le Conseil d'État doit ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, soit notamment pour le prononcé d'une révocation (art. 27 al. 2 LPAC).

b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 55, p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50, p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51, p. 14).

c. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/118/2016 du 9 février 2016 ; ATA/94/2013 du 19 février 2013). En

particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

13) a. La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

L'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans un système de timbrage peut constituer un motif suffisant de résiliation immédiate des rapports de service. La jurisprudence la considère en effet, dans certaines circonstances, comme une violation grave du devoir de fidélité. Aussi, le Tribunal fédéral a-t-il jugé conforme au droit, le licenciement immédiat, sans avertissement préalable, d'un cadre de la police fédérale en raison de la manipulation à septante-trois reprises au moins du système de timbrage sur une période d'un an. En revanche, dans une autre affaire, il a laissé entendre qu'une unique tricherie de timbrage au cours d'une quinzaine années de service ne constituait pas un motif suffisant de licenciement immédiat, même pour un cadre et sous l'angle restreint de l'arbitraire (Jenny CASTELLA, Le recours au Tribunal fédéral en droit de la fonction publique. Quatre ans de jurisprudence [2015 – 2018], in SJ 2019 II p, 57 et les références citées).

c. La chambre de céans a notamment confirmé la révocation : d'un employé administratif au sein de la police ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition pour son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019, confirmé par le Tribunal fédéral) ; d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier (ATA/118/2016 du 9 février 2016) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire

ayant notamment entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par le Tribunal fédéral).

La chambre administrative a toutefois annulé la révocation et ordonné la réintégration, dans le cas d'un enseignant, à la suite d'un voyage d'études, les faits étant graves et méritant sanction, mais la révocation apparaissant toutefois disproportionnée (ATA/351/2021 du 23 mars 2021), dans le cadre d'un inspecteur du travail, le Conseil d'État ayant abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant l'ultime sanction du catalogue prévu par l'art. 16 LPAC (ATA/137/2020 du 11 février 2020, confirmé par le Tribunal fédéral dans la cause 8C_203/2020 du 25 août 2020), en l'absence de violation des devoirs de service d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'a pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 précité), ou dans le cas d'une fonctionnaire au motif que l'autorité avait renoncé à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, laissant l'intéressée dans l'incertitude sur sa situation, ce qui allait à l'encontre des principes du droit disciplinaire (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018).

d. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 précité consid. 4b).

14) En l'espèce, la décision de révocation retient que l'enquête ne permettait pas de conclure que Mme C_____ était au courant de l'existence d'un plan de formation ainsi que du code 9F. De même, s'agissant de l'EEDM du 11 décembre 2018, il n'était pas établi que M. G_____ ait été informé de l'existence d'un plan de formation ainsi que du code 9E. Sur cette base, le Conseil d'État a retenu que la recourante avait « mis en place un stratagème qui [avait] débuté par l'établissement d'un plan de formation en 2012, et [avait] continué par les modifications successives de l'EEDP et de l'EEDP (recte : EEDM), étant précisé que sans leur découverte inopinée, Madame A_____ aurait selon toute probabilité poursuivi son activité sans suivre une quelconque formation ».

a. La recourante allègue que l'autorité intimée a écarté son plan de formation en procédant à une appréciation arbitraire des preuves à sa disposition.

La recourante ne conteste pas avoir rédigé le plan de formation litigieux. Tant Mme B_____ que Mme K_____ ont toutefois confirmé que celui-ci correspondait à ce qui avait été discuté et à ce qui se faisait, dans la forme, à l'époque. L'EEDP du 12 juin 2013, établi par Mme B_____ mentionne d'ailleurs que « D'un commun accord avec notre secrétaire général, un plan de formation

progressif associé à une évolution de carrière en tant que responsable de secteur a été établi et sera réalisé entre le 01.01.2014 et le 01.01.2019. Dans ce cadre fixé, Mme A_____ devra passer un CAS en ressources humaines ». L'EEDP du 12 décembre 2013, signé notamment par Mme B_____, mentionne à nouveau l'existence d'un plan de formation mis en place entre janvier 2014 et janvier 2019, à l'instar du bilan du 14 juillet 2014.

Il n'existe toutefois aucune trace au dossier d'une validation de ce plan par l'OPE. Les déclarations des témoins ne permettent pas non plus de considérer comme établi que ce plan a été dûment validé par l'OPE. La recourante se prévaut, dans ses écritures après enquêtes, d'une pièce qui n'aurait été produite par l'autorité intimée qu'en fin de procédure devant la chambre de céans. Cette pièce n'est pas mentionnée dans le rapport d'enquête administrative. Datée du 15 janvier 2013, à l'en-tête de l'OPE, intitulée « décision de fixation d'annuité », elle détaille les raisons pour lesquelles la période pendant laquelle un code est imposé à la recourante est de cinq années : « Niveau de formation requis pour le poste correspond à une lettre L, niveau actuel correspond à une lettre K, la différence est de 5 ans pour compenser le manque de formation ; Mme B_____ n'a pas le niveau de formation requis pour le poste, le coulissement est favorable, donc promotion en classe 23 avec code 9F, soit 21/04 ». Ce document établit ainsi que l'OPE a validé la durée de cinq ans. S'il évoque l'absence de la formation idoine, il ne fait pas référence à un plan de formation. Cette pièce confirme toutefois les propos de la recourante lors de la première audience d'enquête au cours de laquelle l'autorité intimée avait considéré que la durée du code aurait dû être de quatorze années, la formation nécessaire pour la classe 17 faisant déjà défaut à la fonctionnaire. Les réponses formulées par l'intéressée, selon lesquelles l'OPE avait procédé aux calculs nécessaires, étaient en conséquence exactes. La validation du plan de formation par l'OPE ne peut toutefois pas être considérée comme établie.

Mme B_____ a indiqué à l'enquêtrice que, dans le cas de Mme A_____, la réussite d'une formation était nécessaire à la levée de code. La recourante a sollicité une nouvelle audition de celle-là, considérant que sa réponse résulterait d'une confusion avec la pratique applicable en cas de fonction « protégée ». Toutefois, plusieurs questions ont été posées à cette occasion au témoin qui a détaillé sa réponse, a été cohérente et a affirmé qu' « il [était] possible que la durée durant laquelle une personne exerce une fonction soit reconnue comme expérience pouvant compenser une absence de diplôme, mais dans le cas de Madame A_____, c'était l'obtention du diplôme qui était une exigence et il n'a pas été question d'une possible compensation par une durée d'expérience acquise ». La question de la formation a d'ailleurs systématiquement été traitée lors des différents EEDP menés par la précitée. Tant celui du 12 juin que celui du 12 décembre 2013 font référence à une formation universitaire de type CAS-RH. La formation était en conséquence une condition nécessaire à la levée de code.

Il s'ensuit qu'il doit être retenu que le plan de formation est conforme aux discussions avec la supérieure hiérarchique de la recourante et le secrétaire général du département, qu'une formation était nécessaire avant la levée de code, mais qu'il n'est pas établi que le plan de formation a été validé par l'OPE. Le plan de formation doit en conséquence être pris en compte, mais de façon nuancée.

b. Dans le cadre de l'EEDP de 2015, il n'est pas contesté que la recourante a ajouté deux lignes aux dix lignes du bilan de sa responsable hiérarchique : « Conformément au plan de carrière de Mme A_____, le code 9F était atténué en code E dès le 1er janvier 2016 ».

Ladite supérieure et la recourante divergent sur la question de savoir si ce point a été discuté lors de l'EEDP. Rien ne permet toutefois d'établir que tel aurait été le cas. Au contraire, il semble ressortir du dossier que ce n'est qu'au début de l'année 2016 que Mme C_____ a pris connaissance des problématiques en lien avec le code 9 et de sa possible atténuation. L'ajout a ainsi été effectué alors que la question n'avait pas été évoquée lors de l'EEDP. Mme B_____ a clairement indiqué que, dans le cas de la recourante, le diplôme était une condition à la levée de code. Il ressort des EEDP que, compte tenu notamment d'une surcharge de travail, la formation ne pouvait pas commencer immédiatement et se déroulerait, aussi en fonction des disponibilités budgétaires, ultérieurement. Rien ne permet en conséquence d'exclure la possibilité que la recourante aurait obtenu la levée partielle de son code même sans avoir commencé sa formation le 1er janvier 2016, celle-ci devant intervenir dans le délai de cinq ans, soit avant le 31 décembre 2018, l'évaluation de ses prestations étant par ailleurs bonnes, ce que ne conteste pas l'autorité intimée.

Toutefois, la décision querellée ne retient pas, sans en motiver les raisons et sans même les évoquer, certains faits en faveur de la recourante en relation avec cet EEDP. Mme A_____ a renvoyé le document signé le 23 novembre 2015 avec plusieurs modifications. Certains éléments n'avaient pas été remplis ou l'avaient été incorrectement. Ainsi, sur la page 1, la recourante a corrigé la fonction « adjointe administrative RH » en « responsable de secteur RH 2 ». La page 2 a été complétée de neuf croix relatives à l'analyse de l'environnement de travail de la part de la personne évaluée ainsi que deux lignes de commentaires. Les pages 3, 4, 5 et 6 sont restées identiques. La page 7, sous « bilan général « a fait l'objet de la modification litigieuse. Le point b) relatif au bilan de la recourant a été ajouté, sur la page 7 en deux lignes. Le point c) relatif aux souhaits de l'intéressée était déplacé en page 8. La croix sous nomination était supprimée et une croix dans la case « oui » répondait à la question « confirmation suite à une promotion ».

À cela s'ajoute que Mme C_____ a signé l'EEDP litigieux le 25 novembre 2015, soit après le rajout litigieux et les modifications précitées. La mise en page était, dès la page de garde, modifiée, ce qui aurait dû attirer son attention. De surcroît, conformément au processus prévu, la recourante devait compléter

l'EEDP pour y exprimer, notamment, ses objectifs et ses souhaits. Mme C_____ n'a donc pas porté attention, avant de signer le document, ni à la forme ni au contenu de celui-ci.

Par ailleurs, ignorer l'existence du plan de formation, qui pourtant se trouvait dans le dossier personnel de la recourante, selon les propos de Mme C_____, ainsi que de la problématique du code 9 et de son éventuelle levée, revient à dire que Mme C_____ n'avait pas lu le dossier de sa subordonnée à sa prise de fonctions, ce qu'elle reconnaît. Elle indique s'être limitée à prendre connaissance des précédents EEDP au motif que le dossier était épais. Il sera cependant relevé qu'elle a toutefois indiqué en audience n'avoir dû prendre connaissance que de huit dossiers de subordonnés environ et que le dossier transmis à la chambre de céans ne peut être qualifié d'épais, si l'on en soustrait les actes en lien avec la présente procédure, sauf à être incomplet. Le plan de formation étant par ailleurs mentionné dans les anciens EEDP, notamment le dernier, du 12 décembre 2013, où le plan de formation était largement évoqué. Mme C_____ ne pouvait pas ignorer l'existence du plan de formation sauf à ne pas avoir, non plus, pris connaissance des précédents EEDP.

En conséquence, il ressort du dossier que la responsable hiérarchique de Mme A_____ n'avait pas pris connaissance de son dossier, ni de ses EEDP, ni n'avait lu l'EEDP du 27 octobre 2015 avant de le signer.

De surcroît, Mme B_____ a déclaré qu'elle avait attiré l'attention de Mme C_____, lors du « passage de témoin », sur le fait que le dossier de la recourante devait être suivi régulièrement compte tenu du fait que la collaboratrice était astreinte à un plan de formation. Certes, Mme C_____ a indiqué qu'à son souvenir, elle n'avait pas discuté des collaborateurs qui devaient bénéficier d'un suivi particulier. La décision querellée n'indique toutefois pas les raisons pour lesquelles elle écarterait le témoignage de Mme B_____, qu'elle n'évoque même pas.

Il ne peut de même être soutenu que l'intéressée a trompé la confiance de sa supérieure hiérarchique, de même que celle des autres signataires du document et que, sur la base d'un EEDP indûment modifié, le projet de courrier de confirmation dans la fonction et de levée partielle du code avait été, à l'insu de Mme C_____, soumis à la signature du chef du département, accompagné de la fiche de conformité. Mme D_____ et M. E_____, signataires du document et de la fiche de conformité, étaient au courant de l'existence d'un code complémentaire et de l'obligation de formation de leur collègue. Il n'est pas allégué, ni a fortiori démontré, que la recourante serait intervenue auprès de ceux-ci ou dans le processus entre le renvoi de son EEDP le 23 novembre 2015, la signature de Mme C_____ le 25 novembre 2015, la signature sur l'EEDP de Mme D_____ le 3 décembre 2015, la validation de Mme D_____ le 9 décembre

2015 sur la fiche de conformité et la validation de M. E_____ le 10 décembre 2015 sur la fiche de conformité.

Mme C_____ n'a enfin pas tenu rigueur à Mme A_____, depuis début 2016, date à laquelle elle a pris connaissance de l'existence du plan de formation, du code 9, de sa levée partielle à la suite de la signature d'une fiche de conformité, de ne pas avoir été associée à la signature de ladite fiche.

Si, certes, le résultat consiste en une levée partielle du code 9F dont il n'est pas sûr qu'elle soit indue, mais qui reste en tous les cas discutable, les éléments susmentionnés doivent être pris en compte dans l'appréciation de la gravité de la faute et dans le choix de la sanction y relative, alors que tel n'a pas été le cas dans la décision querellée.

c. Sur l'EEDM de 2018, la recourante a rajouté sur la page 1 la mention « ainsi que la levée de code ». Elle ne le conteste pas. Il ressort par ailleurs du rapport d'enquête administrative que la question n'a pas été évoquée lors de l'EEDM. Aucune pièce du dossier ne permet de considérer comme établi que la recourante aurait évoqué le sujet avec son supérieur. Il est de même établi que, sans cette adjonction, la recourante ne remplissait pas les conditions pour la levée de code, n'ayant pas fait la formation universitaire prévue dans les cinq ans fixés. C'est en conséquence à bon droit que le Conseil d'État a reconnu que la recourante avait manqué à son obligation générale de se former ainsi qu'à son obligation particulière, en tant que cadre supérieure, de maintenir un haut niveau de qualification.

La décision querellée ne fait toutefois pas mention de l'entier du contexte, à l'instar de l'EEDP du 27 octobre 2015. Cette modification s'inscrivait parmi plusieurs autres ajouts ou corrections. Sur la page 1, la recourante a ajouté ses coordonnées, à savoir ses nom, prénom, fonction, matricule, département, service, le nombre de personnes directement subordonnées et date de son engagement à l'État. Elle a mis en gras la mention « autre motif changement d'affectation à la suite de la dernière élection du Conseil d'État » et rajouté la mention litigieuse « ainsi que la levée de code ». Elle a complété la page 2 de ses commentaires et souhaits. Ils n'étaient pas marqués en jaune. En page 3, elle a mis en jaune trois mots relatifs à la deuxième compétence et cinq mots en page 5. Elle a décrit ses souhaits en sept lignes, non en jaune, en page 6. Elle a complété la rubrique des objectifs, en pages 6 et 7, en en définissant trois et en fixant des délais de réalisation. Ils ne faisaient l'objet d'aucun soulignement en jaune. En conséquence le document a fait l'objet de plusieurs modifications, dont de nombreuses, importantes, n'étaient pas surlignées en jaune.

La décision querellée ne retient toutefois pas que M. G_____ a signé l'EEDM le 25 janvier 2019. Mme A_____ l'avait pour sa part signé le 21 janvier 2019 et retourné à l'adjointe administrative de son supérieur hiérarchique. Mme

I_____ a indiqué ne pas avoir souvenir qu'il lui ait été demandé de traiter un document différemment de ce qu'elle pratiquait habituellement. Certes, la recourante avait indiqué avoir « laissé en jaune mes modifications ». Or, le rajout « ainsi que la levée de code » n'était pas surligné. Son supérieur hiérarchique a cependant signé le document sans le lire. Il n'a ainsi pas porté attention ni aux ajouts faits par sa collaboratrice, y compris sur ses objectifs et ses souhaits, ni sur la forme du document, modifiée par l'ajout sur la première page. M. G_____ a de même indiqué n'avoir pas pris connaissance du dossier de sa subordonnée lors de l'arrivée de celle-ci dans son service. Il avait pour politique de ne pas être influencé par de précédentes évaluations. Il n'avait de même pas discuté de la situation de la recourante avec Mme C_____ ni avec M. F_____. Or, au moment du transfert, ces derniers étaient au courant de la problématique du code complémentaire.

La recourante elle-même avait, par courriel du 30 mai 2018 à Mme C_____, en lien avec son transfert, mentionné expressément qu'un EEDP devait être fixé d'ici octobre / novembre 2019 pour son code pénalisant soit ôté dès le 1er janvier 2019 comme mentionné dans son plan de formation. Elle a ainsi évoqué, auprès de sa supérieure hiérarchique, tant son plan de formation que l'existence du code pénalisant. Ce message avait été transmis à M. F_____ le jour même. De même, le 27 novembre 2018, elle avait transmis à M. G_____ un courriel de deux lignes faisant expressément référence à son courriel du 30 mai 2018 qui était d'ailleurs joint. Il sera enfin rappelé que l'existence du code 9 était mentionnée clairement dans son dossier, notamment dans la décision de changement d'affectation suite aux besoins du service, du 22 juin 2018, où il est indiqué que le code 9E pourra être levé à partir du premier janvier 2019 si les prestations sont jugées satisfaisantes, copie du courrier étant adressée à M. F_____.

La décision querellée ne prend surtout pas en compte le fait que M. G_____ a constaté l'ajout, à son insu, sur l'EEDM du 11 décembre 2018, le 11 juin 2019. S'il a infligé un blâme à l'intéressée le 1er juillet 2019, celui-ci concernait un envoi erroné d'un document confidentiel à tous les membres du personnel de l'OCE. M. G_____ mentionne que l'entretien qu'il a eu le 17 juillet 2019 avec la recourante, en présence de M. J_____, avait permis d'aborder la question, mais que l'intéressée avait déclaré que ladite levée ne le regardait pas. Le contenu de cet « entretien » est litigieux entre les parties. La question de savoir s'il s'agissait d'un entretien souffrira de rester indécise, M. G_____ ayant indiqué que « sachant qu'elle buvait volontiers un café avec M. J_____, [il] a[vait] dit à ce dernier qu'il viendrait s'incruster en quelque sorte à l'un de ces moments pour qu'ils puissent discuter avec elle ». Toutefois, à suivre l'autorité intimée, l'attitude de la recourante n'aurait pas été conforme à ses obligations envers son supérieur, puisqu'elle lui aurait indiqué que cela ne le regardait pas et lui aurait opposé une fin de

non-recevoir en matière de formation qui avait même surpris M. J_____, suppléant de M. G_____, vu la fermeté de la position adoptée. Or, l'entretien du 17 juillet 2019, autour de la machine à café, a été considéré par M. J_____ comme quelque chose qui n'était pas exceptionnel. « La question était totalement anodine », ce qui confirme le peu de cas que les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée ont alors fait de la problématique. De même, aucune suite n'a été donnée à cet entretien pendant de nombreuses semaines. Si la recourante a été convoquée le 8 novembre 2019 à un entretien de service, celui-ci ne portait pas sur l'EEDM litigieux, mais sur des griefs d'une des anciennes subordonnées de l'intéressée.

Selon les déclarations de M. G_____, c'était Mme C_____ qui avait « relancé le dossier. Soit Mme A_____ pouvait faire ce qu'elle avait fait, à savoir les modifications d'entretien d'évaluation, et la question du plan de formation, soit elle ne le pouvait pas, et à ce moment-là on allait vers une résiliation immédiate des rapports de service ». La durée de la période entre la connaissance de la modification de l'EEDP le 11 juin 2019 et la prise de mesures le 2 décembre 2019 est un élément qui doit être pris en compte dans l'appréciation de la gravité de la faute et la fixation de la sanction y relative. Elle témoigne du fait que, pour M. G_____, cette modification n'était pas d'une gravité telle qu'elle nécessitait une intervention ni immédiate ni rapide. Entendu par l'enquêtrice, il a déclaré avoir rediscuté deux ou trois minutes avec l'intéressée du sujet en octobre ou novembre 2019. Il voulait « qu'elle puisse se préparer aux questions qui risquaient de lui être posées. (…) Il voulait se montrer bienveillant, sachant que l'on arriverait forcément à ce qui est arrivé en fin d'année ». Ce n'est ainsi que le 2 décembre 2019, soit près de six mois après la découverte de l'ajout, que M. G_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service pour ces faits. Ce délai et l'attitude adoptée par M. G_____ relativisent grandement la gravité des faits tels que relatés dans la décision querellée.

Si la découverte par Mme C_____ de la modification de l'EEDP du 27 octobre 2015, intervenue ultérieurement, soit le 19 décembre 2019, explique que l'autorité intimée ait décidé rapidement des suites à donner, elle n'autorise pas à ne pas prendre en considération les éléments qui précèdent dans le cadre de l'analyse globale de la situation.

15) Plusieurs fautes sont ainsi établies à l'encontre de la recourante, à qui l'on peut reprocher, principalement, d'avoir complété l'EEDP et l'EEDM, de ne pas avoir attiré l'attention de ses supérieurs sur ces modifications, de ne pas avoir évoqué la problématique du code 9 avec eux ou à tout le moins vérifié qu'ils en avaient connaissance, avoir considéré à tort que le seul écoulement du temps lui permettrait d'obtenir la levée de code sans satisfaire à l'exigence de formation et d'avoir obtenu le paiement d'un traitement supérieur à celui auquel elle aurait eu droit, à partir du 1er janvier 2019, date à laquelle elle aurait dû être titulaire d'une

formation universitaire ou jugée équivalente selon le plan de formation et le témoignage de Mme B_____.

Toutefois, l'existence d'un « stratagème » défini par le dictionnaire de l'Académie française (8ème éd.) comme une « ruse, feinte, manœuvre, moyen artificieux dont on use dans toutes sortes d'affaires » n'est pas établie par le dossier. Il aurait fallu qu'il soit prouvé que la recourante savait que ni Mme C_____ ni M. G_____ ne pourraient prendre connaissance de l'existence ou des conditions de levée du code 9. Or, de nombreux éléments établis par pièces ou par les enquêtes attestent de la transparence de l'information relative tant à l'existence du code qu'aux conditions de sa levée. Si certes, le résultat a impliqué que ledit code soit levé à l'insu des supérieurs concernés, il ne peut être reproché à l'intéressée un « stratagème » pour l'obtenir, dès lors qu'il n'est pas non plus établi que la recourante était, à l'époque, au courant de ce que les uns et les autres savaient ou ignoraient à son propos.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, s'il est indéniable que les manquements commis méritent sanction, et qu'il doit être tenu compte du fait que la recourante était cadre supérieure et travaillait dans un domaine où la confiance régnait entre les personnes du service, la révocation, qui constitue la sanction la plus lourde, avec effet immédiat, est excessive compte tenu des éléments à décharge de la fonctionnaire, non évoqués et non pris en compte par la décision querellée.

En outre, la recourante a de bonnes évaluations malgré un antécédent, soit une blâme infligé en automne 2019 pour l'envoi erroné d'un courriel. Enfin, elle a exercé son activité au sein de l'État pendant vingt-cinq ans au moment des faits litigieux.

L'autorité intimée a en conséquence abusé de son pouvoir d'appréciation en prononçant une révocation qui viole le principe de la proportionnalité.

16) La révocation sera donc annulée et le dossier renvoyé à l'autorité intimée, afin qu'elle prononce une autre sanction.

L'annulation de la décision de révocation a pour conséquence, ex lege, la réintégration obligatoire du fonctionnaire (ATA/137/2020 du 11 février 2020 consid. 18, confirmé par le Tribunal fédéral par arrêt 8C_203/2020 du 25 août 2020 consid. 3).

Compte tenu de cette conséquence, la recourante devra être réintégrée dans un poste correspondant à sa formation et aux années d'expérience acquises au 14 octobre 2020.

17) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 16 novembre 2020 par Madame A_____ contre l'arrêté du Conseil d' État du 14 octobre 2020 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule l'arrêté du Conseil d'État du 14 octobre 2020 ;

renvoie la cause au Conseil d'État pour nouvelle décision au sens des considérants ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à Madame A_____ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à la charge de l'État de Genève ;

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique

aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Romain Jordan, avocat de la recourante, ainsi qu'au Conseil d'État, soit pour lui l'office du personnel de l'État.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :