RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/74/2022-FPUBL **ATA/171/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 février 2023

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Charles Piguet, avocat

contre

HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENÈVE
représentés par Me Marc Hochmann Favre, avocat

EN FAIT

1) Madame A_____ a été engagée dès le 1er octobre 2002 par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG), en qualité de secrétaire. Elle est devenue cheffe de secrétariat, fonction colloquée en classe 14, depuis le 1er novembre 2018.

2) Le 8 juillet 2021, la réorganisation des secrétariats des différents services de la direction des finances a été présentée au personnel lors d'une séance d'information.

Les objectifs du « pool » de secrétariat de la direction des finances étaient de garantir les remplacements et la mobilité, consolider ou créer des binômes, renforcer la transversalité et la polyvalence des secrétaires, partager plus régulièrement les connaissances entre les secrétariats et organiser les améliorations de processus.

Chaque secrétaire aurait la responsabilité du secrétariat d'un service et effectuerait la suppléance de la secrétaire responsable du secrétariat d'un autre service.

Plusieurs activités centralisées (économat/commandes, demandes administratives internes, mises en conformité des factures, saisie des absences/heures) seraient attribuées à l'une ou l'autre des secrétaires.

Le rattachement hiérarchique serait fait auprès de Madame B_____ de la direction des finances, alors que le rattachement fonctionnel le serait auprès du chef de service.

Mme A_____ serait en charge du secrétariat du service Gestion administrative des patients (GAP) et serait la suppléante de la secrétaire du service MEDICO-ECO/Conventions et adjoints DF.

Les prochaines étapes de la mise en place du « pool » consistaient en la finalisation et l'évaluation du cahier des charges génériques ainsi que leur signature.

3) Le 28 septembre 2021, E_____ Syndical a écrit au directeur général des HUG, indiquant défendre plusieurs femmes travaillant à la direction des finances.

Il demandait l'abandon du projet de création du nouveau « pool » de secrétariat à la direction des finances et, concernant Mme A_____, son maintien en classe 14.

4) Le 18 octobre 2021, le directeur général des HUG a répondu que la réorganisation des activités au sein de la direction des finances avait eu pour priorité d'adapter l'organisation du travail à l'évolution des besoins et n'était pas associée à un objectif économique. Elle s'était réalisée sans que les traitements des collaboratrices concernées ne fussent revus à la baisse.

Des clarifications seraient apportées à ces collaboratrices pour éviter toute interprétation de la réalité.

5) Par courrier du 22 novembre 2021 cosigné par Messieurs C_____, responsable des ressources humaines, et D_____, directeur des finances, les HUG ont informé Mme A_____ que, dès le 1er novembre 2021, elle serait rattachée à Mme B_____ et lui ont transmis son nouveau cahier des charges. Elle occuperait la fonction de secrétaire 2 (classe 11), en conservant toutefois sa classe 14, annuité 15, sa rémunération étant bloquée au niveau actuel, puisque son salaire dépassait le maximum de la classe 11. Aucune voie de droit ne figure sur ce document.

6) Le 2 décembre 2021, E_____ Syndical a indiqué que les dégradations – touchant exclusivement des femmes – ne respectaient pas la loi et n'étaient pas compréhensibles. En effet, dans la séance du 8 juillet 2021, il avait été annoncé que la nouvelle organisation ne faisait qu'officialiser ce qui existait déjà.

7) Le 9 décembre 2021, E_____ Syndical a demandé aux HUG de suspendre le déclassement et que le service d'évaluation des fonctions (ci-après : SEF) soit saisi pour qu'il procède à l'évaluation des fonctions réellement exercées par les employées de la direction des finances, dès lors que le déclassement avait été décidé sans que le SEF ne se soit prononcé sur la nouvelle collocation. En outre, les cahiers des charges transmis ne correspondaient pas à la réalité des tâches effectuées par les employées.

8) Le 22 décembre 2021, les HUG ont répondu que la situation concernée ne correspondait pas à des créations de postes mais à des fonctions déjà référencées au SEF. Leur traitement n'était pas le reflet d'une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes.

9) Par acte du 10 janvier 2022, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre le courrier du 22 novembre 2021, concluant principalement à sa nullité, subsidiairement à ce qu'il soit dit en sus que sa fonction est celle d'assistante de direction.

Le courrier litigieux constituait une décision, en ce qu'il modifiait sa situation juridique. Il l'informait de sa nouvelle fonction de secrétaire 2 et de son changement de traitement, soit en classe 11 en lieu et place de la classe 14, et elle

subissait un préjudice économique du fait qu'elle était privée de toute progression salariale pour les années à venir.

En tant que la décision attaquée avait été signée par une personne qui ne disposait d'aucun pouvoir de signature, elle était nulle.

En l'intégrant au « pool » secrétariat, les intimés l'avaient transférée dans une nouvelle entité hiérarchique dont les postes devaient être définis et donc faire l'objet d'une évaluation conforme par le SEF. A contrario, si la création de ce « pool » n'était qu'une dénomination administrative ne supposant pas de changement important dans le travail demandé, la modification de traitement ne serait pas justifiée par une nouvelle affectation mais constituerait de facto une réévaluation de sa fonction, qui ne pouvait être effectuée que par le service compétent et selon la procédure idoine. Ladite évaluation n'ayant pas été effectuée, la décision devait être annulée.

Elle s'était vu imposer un cahier des charges ainsi qu'une fonction ne correspondant pas à son activité actuelle, sans qu'elle ait été invitée à s'exprimer. La décision était donc arbitraire et avait été prise en violation de son droit d'être entendue.

10) Le 25 janvier 2022, Mme A_____ a demandé aux HUG qu'ils saisissent le SEF afin que ce service évalue son poste et qu'il détermine la classe de fonction à laquelle il devait être rattaché.

Elle estimait que son poste n'était pas colloqué dans la bonne classe de fonction au vu des tâches qu'il lui était demandé d'accomplir.

La réorganisation opérée le 1er novembre 2021, avec son intégration au « pool secrétariat » et la modification de sa fonction précédente, constituaient la mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches, la définition des fonctions et une modification significative de poste.

Elle était ainsi en droit de demander l'évaluation de sa fonction.

Si les HUG refusaient de faire droit à sa demande, elle demandait à ce qu'une décision formelle au sens de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) lui soit notifiée.

11) Le 14 février 2022, les HUG ont répondu que Mme A_____ avait été invitée, dans le cadre de la réorganisation des secrétariats de la direction des finances, à fournir le détail de ses activités effectives, afin de permettre la rédaction de son nouveau cahier des charges et qu'il était apparu qu'une partie de son précédent cahier des charges était obsolète.

Le processus avait permis de faire correspondre son nouveau cahier des charges à son activité professionnelle effective et à une fonction déjà existante, soit celle de secrétaire 2, colloquée en classe de fonction 11, conformément aux cahiers des charges existants au sein des HUG et préalablement évalués.

Pour le surplus, la réorganisation des secrétariats n'impliquait donc pas une nouvelle procédure d'évaluation par le SEF et, puisque son salaire avait été garanti, avec cas échéant blocage des annuités, le principe de l'interdiction de diminution de salaire prévue par l'art. 12 al. 2 LPAC avait été respecté. Elle avait toutefois la possibilité de conserver sa précédente collocation, avec blocage de la progression des annuités ou de demander à être colloquée dans sa nouvelle classe de fonction tout en conservant le cas échéant la progression des annuités.

Dès lors, les HUG ne donneraient pas suite à sa demande d'évaluation de fonction.

Le courrier était signé par Monsieur F_____, directeur des ressources humaines. Aucune voie de droit ne figure sur ce document.

12) Le 15 mars 2022, les HUG ont conclu au rejet du recours.

Le règlement des HUG du 8 février 2016 relatif à la répartition des compétences en matière de gestion du personnel ne prévoyait pas la compétence d'un organe particulier pour signer une décision du type de celle entreprise. L'éventuel vice avait pour le surplus été réparé par le contrôle effectué par la chambre administrative dans le cadre du recours interjeté. Elle ne pouvait donc pas être considéré comme nulle ou être annulée.

La recourante n'était pas au bénéfice de droits acquis, l'acte de nomination renvoyant expressément 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), ainsi qu'à plusieurs autres réglementations applicables au personnel de l'État, de sorte que les modifications des conditions de travail étaient possibles dans les limites de la loi, et aucune assurance particulière ne lui avait jamais été donnée quant à la conservation de sa classe de traitement ou de son cahier des charges.

La mise en place du « pool » secrétariat n'avait donc pas donné lieu à la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction au sens du MIOPE, ni une nouvelle structure. Il s'agissait uniquement d'une réorganisation interne des ressources d'ores et déjà existantes. En l'absence de toute nouvelle fonction ou de toute nouvelle structure, il n'y avait pas lieu de mettre formellement en œuvre une procédure d'évaluation par le SEF, étant relevé que la recourante n'avait subi aucune diminution de traitement.

La recourante avait pu s'exprimer sur ses tâches effectives le 4 mai 2021 et assister à la présentation du 8 juillet 2021, de sorte que son droit d'être entendue avait été respecté. Une éventuelle violation était en tout état réparée dans le cadre de la présente procédure.

La modification de son cahier des charges n'était qu'une actualisation liée à ses activités effectives depuis son affectation au poste de cheffe de secrétariat en novembre 2018.

13) Le 25 avril 2022, la recourante a persisté dans son argumentation et ses conclusions.

La création du « pool » instituait la formation d'une nouvelle structure hiérarchique, en ce qu'elle modifiait le référent hiérarchique de ses membres et une partie de leur travail en leur confiant des tâches dites centralisées n'apparaissant pas dans le cahier des charges créé pour la structure. Ce cahier des charges ne correspondait pas à son travail effectif et ne constituait donc pas une actualisation de ce dernier, étant relevé que son dernier cahier des charges avait été établi en novembre 2018 et mis à jour en octobre 2019, et qu'elle était rattachée au même service. Les intimés ne pouvaient se prévaloir d'une égalité de traitement entre les membres du « pool », faute d'avoir démontré que ces derniers effectuaient les mêmes tâches. La fonction qu'elle occupait ne correspondait pas au cahier des charges invoqué par les intimés. Soit son affectation modifiait profondément son cahier des charges au sens du MIOPE et imposait une évaluation de sa fonction, soit cette affectation ne modifiait pas les tâches qui lui étaient confiées, lesquelles dépassaient celles du cahier des charges du « pool » secrétariat et la modification de son poste devait être assimilée à une réévaluation, qui n'avait pas été effectuée par le service compétent, voire une rétrogradation, comme les intimés l'avaient envisagé dans leur communication. Dans les deux cas, la procédure d'évaluation de fonction n'avait pas été mise en œuvre, ce qui devait conduire à l'annulation de la décision, subsidiairement à la mise en œuvre de la réévaluation de sa fonction.

14) Par duplique du 25 mai 2022, les intimés ont également persisté dans leurs argumentation et conclusions.

La création du pool secrétariat était le fruit d'une réorganisation des ressources internes au secrétariat de la direction des finances et n'avait pas institué une nouvelle structure hiérarchique. Toutes les tâches effectives de la recourante étaient en substance englobées dans le cahier des charges générique du pool et elle admettait que ces tâches correspondaient à la fonction de « secrétaire 2 ». L'évaluation de sa fonction ne souffrait d'aucune critique et un recours au SEF n'était ni obligatoire ni nécessaire. Au surplus, la mise à jour de son cahier des charges effectuée en octobre 2019 n'avait pas pu être effective au vu de son absence pour raisons médicales du 3 novembre 2019 au 19 avril 2021.

15) Dans ses observations du 11 juillet 2022, la recourante a relevé qu'elle ne prétendait pas avoir un droit inconditionnel à demander la réévaluation de sa fonction mais être dans une des situations où la pratique administrative imposait une telle réévaluation, en lien avec la mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions et des modifications significatives du poste. En refusant d'y procéder, les intimés avaient rendu une décision individuelle et concrète rejetant une demande tendant à modifier ou faire constater son droit à une classification et donc une rémunération correspondant à son activité réelle.

Elle avait été intégrée dans une nouvelle structure, avec un nouveau responsable hiérarchique, et devait se soumettre à une nouvelle manière d'envisager le secrétariat au sein de la direction des finances. Son poste avait été significativement modifié, soit parce qu'il n'était plus considéré de la même manière, soit parce qu'il avait effectivement profondément changé. Il y avait donc motif à réévaluation.

Les HUG citaient les critères du SEF sans pour autant indiquer la note attribuée à chacun d'entre eux. Or, les définitions de fonction-type retenaient une notation précise de chacun des critères pris en considération. À suivre l'argumentation des HUG, la recourante aurait dû indiquer pourquoi une évaluation qu'elle n'avait jamais vue et dont elle ne connaissait aucun détail était inexacte ou arbitraire. Cela était impossible sauf à violer gravement son droit d'être entendue.

Aucune évaluation sérieuse de sa fonction n'avait été faite à la création du « pool » et celle-ci devait être menée par le SEF, seul service compétent pour ce faire. Si la chambre administrative devait faire sien l'argumentaire des HUG exposant que ladite réévaluation avait déjà eu lieu, alors le résultat de celle-ci ne lui avait pas été communiqué ou lui avait été communiqué indirectement par le courrier du 22 novembre 2021. Dans un cas comme dans l'autre, la recourante ayant immédiatement contesté la réalité du cahier des charges produit par les HUG et la prétendue évaluation de fonction sous-jacente à celui-ci, le recours devrait être traité comme une opposition à cette réévaluation et transmis à la commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (ci-après : CREMEF) pour instruction.

16) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1) La chambre administrative examine d'office sa compétence (art. 1 al. 2, art. 6 al. 1 let. b et art. 11 al. 2 LPA. Elle est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative. Les compétences de la chambre constitutionnelle et de

la chambre des assurances sociales sont réservées (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05).

2) Se pose la question de savoir si le courrier des HUG du 22 novembre 2021 constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre de céans est ouvert.

a. En vertu de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 1 LPA, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet : de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a) ; de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b) ; de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Lorsqu'une autorité mise en demeure refuse sans droit de statuer ou tarde à se prononcer, son silence est assimilé à une décision (art. 4 al. 4 LPA).

b. En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral (ATA/599/2021 du 8 juin 2021 consid. 5b ; ATA/1656/2019 du 12 novembre 2019 consid. 2b). Il ne suffit pas que l'acte querellé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base de et conformément à la loi (ATA/599/2021 précité consid. 5b ; ATA/1656/2019 précité consid. 2c). La décision a pour objet de régler une situation juridique, c'est-à-dire de déterminer les droits et obligations de sujets de droit en tant que tels (Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2ème éd., 2015, p. 339 ss).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en droit public, la notion de « décision » au sens large vise habituellement toute résolution que prend une autorité et qui est destinée à produire un certain effet juridique ou à constater l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'une obligation ; au sens étroit, c'est un acte qui, tout en répondant à cette définition, intervient dans un cas individuel et concret (ATF 135 II 328 consid. 2.1 ; 106 Ia 65 consid. 3 ; 99 Ia 518 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_282/2017 du 4 décembre 2017 consid. 2.1). La notion de décision implique donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et l'administré. De simples déclarations, comme des opinions, des communications, des prises de position, des recommandations et des renseignements n'entrent pas dans la catégorie des décisions, faute de caractère juridique contraignant (arrêts du Tribunal fédéral 1C_593/2016 du 11 septembre 2017 consid. 2.2 ; 8C_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2).

c. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Elles sont notifiées aux

parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit (art. 46 al. 2 1ère phr. LPA).

Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

d. En l'occurrence, le courrier du 22 novembre 2021 ne contient pas le terme de « décision » ni l'indication d'une voie de recours.

Les HUG y indiquent toutefois que la recourante sera affectée à la fonction de secrétaire 2, liée à une réorganisation interne, en annexant son nouveau cahier des charges, qu'elle devait leur retourner signé. Ce document la touche directement et est destiné à produire un effet juridique par rapport à sa situation. Il s'agit donc d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, sujette à recours.

Partant, le recours interjeté contre la décision du 22 novembre 2021 est recevable de ce point de vue.

e. Déposé dans un délai raisonnable au sens de la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 4.3), il est également recevable de ce point de vue, ce que les intimés ne contestent d'ailleurs pas.

3) Dans le corps de ses écritures, la recourante propose son audition.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. 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, 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 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

Cela n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_83/2019 du 29 janvier 2020 consid. 3.2 ; 2C_236/2019 du 4 juillet 2019 consid. 5.2 ; ATA/484/2020 du 19 mai 2020 et les arrêts cités).

b. En l'occurrence, la chambre de céans dispose d'un dossier complet, lequel comprend notamment les écritures des parties ainsi que les pièces produites à leur

appui, étant rappelé que la procédure administrative est en principe écrite (art. 18 LPA). La recourante ne soutient d'ailleurs pas que son audition apporterait des éléments qui ne résulteraient déjà pas des pièces produites. Le dossier apparaît complet et en état d'être jugé.

Il ne sera dès lors pas donné suite à la mesure d'instruction sollicitée – implicitement – par la recourante.

4) La recourante considère que la décision attaquée est nulle au motif qu'elle est signée par le directeur des finances et le responsable des ressources humaines, lesquels ne disposent, pour l'un, que d'un pouvoir de signature à deux et, pour l'autre, d'aucun pouvoir de signature.

a. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1).

Selon la doctrine et la jurisprudence, ce n'est que dans l'hypothèse d'une réparation impossible de ce vice que la sécurité du droit ou le respect de valeurs fondamentales implique l'annulabilité d'une décision viciée à la forme. Ce principe général découle des règles de la bonne foi qui, conformément à l'art. 5 al. 3 Cst., imposent également des devoirs à l'autorité dans la conduite d'une procédure (ATF 123 II 231 consid. 8b ; 119 IV 330 consid. 1c ; 117 Ia 297 consid. 2 ; ATA/1159/2022 du 15 novembre 2022 consid. 4b).

b. L'art. 7 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05) liste les attributions du conseil d'administration des HUG (let. a à j).

c. En l'espèce, les HUG, qui n'ont pas produit leur règlement relatif à la répartition des compétences en matière de gestion du personnel adopté le 8 février 2016 par le conseil d'administration, expliquent toutefois que ledit règlement ne prévoit pas la compétence d'un organe particulier au sein des HUG pour signer un courrier tel que celui attaqué.

La recourante n'a ni sollicité la production de ce règlement ni contesté les explications des HUG sur ce point. Il ne ressort par ailleurs pas de l'art. 7 LEPM que le conseil d'administration des HUG serait compétent pour rendre la décision attaquée. En outre, selon le site Internet des intimés (https://www.hug.ch/direction-ressources-humaines, et Direction des finances à Genève aux HUG | HUG - Hôpitaux Universitaires de Genève, consultés le 14 février 2023), la direction des ressources humaines a pour mission de gérer efficacement les activités administratives notamment par l'application des politiques, lois et procédures en matière de ressources humaines, ainsi que de la gestion de la rémunération, et la direction des finances a pour mission d'appliquer la politique financière des HUG et rationnalise les processus administratifs et les flux financiers. Il apparaît ainsi que la direction des finances et celle des ressources humaines des HUG sont bien compétentes pour signer la décision entreprise.

Il est vrai que M. C_____ ne figurait pas au registre du commerce et que M. D_____ ne dispose que de la signature collective à deux, toutefois il était, au moment de la prise de décision, le directeur des finances, soit le poste le plus élevé dans la hiérarchie de la direction en question, étant rappelé par ailleurs que selon l'art. 9 al. 3 LPA, les collectivités, institutions et autres personnes de droit public peuvent en outre se faire représenter par les membres de leurs autorités ou organes ainsi que par les membres de leur personnel, si bien que la question de l'inscription d'une personne au registre du commerce n'est en principe pas pertinente. En outre, la recourante n'a subi aucun préjudice de l'éventuelle informalité par rapport à ces droits de signature, puisqu'elle a valablement pu recourir par-devant la chambre de céans, laquelle dispose d'un plein pouvoir d'examen. Au surplus, une annulation de la décision attaquée pour le motif allégué par la recourante serait constitutif de formalisme excessif, prohibé par l'art. 29 al. 1 Cst., et contreviendrait au principe de la célérité et de l'économie de procédure.

Compte tenu de ces éléments, en tant que la décision querellée émane de l'autorité compétente, elle ne saurait être considérée comme nulle. Dans l'hypothèse où il faudrait retenir un motif d'annulabilité, force est de constater qu'il n'en est résulté aucun préjudice irréparable pour la recourante.

Le grief sera donc écarté.

5) L'objet du litige consiste à déterminer si c'est de manière conforme au droit que les HUG ont rattaché la recourante au Pool secrétariat de la direction des finances, à la fonction de secrétaire 2, en la maintenant en classe 14 annuité 15, mais sans progression de traitement.

6) a. Aux termes de l'art. 1 al. 1 let. b LTrait, cette loi concerne la rémunération des membres du personnel de l'État de Genève, y compris le personnel des établissements publics médicaux.

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

L'autorité ou l'organe de nomination – soit la commission administrative des HUG en l'espèce (art. 6 LTrait) – fixe la rémunération des membres du personnel dans un acte d'engagement ou de nomination, en application de l'échelle des traitements, du tableau de classement des fonctions et des principes posés à l'art. 11 LTrait relatif au traitement initial (art. 5 LTrait).

c. La classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'État, est à disposition à l'OPE (art. 2 du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

d. Une CREMEF est instituée. Elle permet aux membres du personnel de l'État et des établissements publics médicaux de demander le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions (rangement, cotation, classification ; art. 1 al. 1 RComEF). Sont susceptibles d'opposition toutes les décisions relatives à l'évaluation des fonctions mentionnées à l'art. 1 RComEF à l'exclusion des décisions prises lors de l'engagement (art. 4 RComEF). Peuvent faire opposition les membres du personnel de l'État et des établissements publics médicaux intéressés à titre individuel ou collectif pour la fonction qui les concerne ainsi que le département, l'établissement concerné ou le Grand Conseil, ce dernier étant représenté par son bureau (art. 5 RComEF). Après avoir vérifié la procédure et l'objectivité de l'analyse effectuée par l'OPE, la commission se prononce sur la décision contestée en formulant une proposition au Conseil d'État (art. 11 al. 1 RComEF). Le Conseil d'État statue en dernier ressort et communique sa décision à l'intéressé (art. 11 al. 4 RComEF ; ATA/1270/2021 du 23 novembre 2021 consid. 4e ; ATA/1146/2019 du 19 juillet 2019 consid. 6a).

7) a. Le MIOPE réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une

application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1160/2021 du 2 novembre 2021 consid. 6b ; ATA/648/2020 du 7 juillet 2020 consid. 5b).

b. Selon le point 1 de la fiche MIOPE n° 02.01.01, intitulée Évaluation ou révision de classification de fonction, du 1er février 2000, mise à jour le 15 juillet 2013 (disponible sur https://www.ge.ch/document/020101-evaluation-revision-classification-fonction, consulté le 25 janvier 2023), une demande d'évaluation est initiée par les directions de services de l'établissement en référence aux missions et prestations définies par l'établissement lors de la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction (let. a), lors de la mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions (let. b), lors de l'évolution significative d'une famille professionnelle ou d'un cursus de formation (let. c) et lors de modifications significatives d'un poste (let. d).

c. Une évaluation de poste ou de fonction peut notamment être demandée par la ou le titulaire d'un poste (point 2 let. a fiche MIOPE n° 02.01.01).

d. Lorsqu'elle concerne un poste isolé, la demande d'évaluation de fonction est soumise à la direction évaluation et système de rémunération de l'OPE (ci-après : DESR-OPE) par le service des ressources humaines du département de tutelle (point 4 fiche MIOPE n° 02.01.01).

Lorsqu'elle concerne plusieurs postes et/ou un secteur, la demande est soumise à la DESR-OPE par le service des ressources humaines du département de tutelle. Le responsable des ressources humaines (ci-après : RRH) du département de tutelle informe le collège spécialisé ressources humaines (ci-après : CSRH ; point 4 fiche MIOPE n° 02.01.01).

Lorsqu'elle concerne une ou plusieurs fonctions d'une famille professionnelle et/ou un nombre important de titulaires, la demande est adressée à la DESR-OPE par le service des ressources humaines du département de tutelle. La DESR-OPE procède à l'étude de la demande afin de mettre en exergue les éléments liés aux aspects transversaux de la ou des fonctions soumises à évaluation. La DESR-OPE transmet le résultat de l'étude au directeur général de l'OPE. Ce dernier présente le résultat de l'étude de la demande faite par la DESR-OPE au CSRH, lors de la séance mensuelle traitant des affaires de personnel. Sur la base du préavis du CSRH, le collège des secrétaires généraux se prononce quant à la suite à donner à la demande (point 4 fiche MIOPE no 02.01.01).

Lorsque le département est d'accord avec la proposition de l'OPE, celle-ci devient une décision de l'OPE. Si le département n'est pas d'accord avec la proposition, il adresse à l'OPE, service d'évaluation des fonctions, une lettre

dûment motivée. La décision de l'OPE peut faire l'objet par la suite d'une opposition auprès de la CREMEF. En cas de déclaration de non-opposition, l'OPE établit sans délai un plumitif à l'intention du Conseil d'État pour ratification au moyen d'un extrait de procès-verbal de séance. En l'absence de la déclaration de non-opposition, l'OPE attend l'échéance du délai d'opposition de trente jours pour donner la suite qui convient (points 6 et 7 fiche MIOPE n° 02.01.01 ; ATA/7/2020 précité consid. 5c ; ATA/1146/2019 précité consid. 6a).

e. L'évaluation de fonctions contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société, respectivement par l'employeur (ATF 125 II 385 consid. 5b et les références citées ; ATA/824/2012 du 11 novembre 2012 consid. 5b). Le point de savoir si différentes activités doivent être considérées comme étant de même valeur dépend d'estimations qui peuvent conduire à des résultats différents (ATF 129 I 161 consid. 3.2 ; 125 II 385 consid. 5b ; ATA/664/2010 du 28 septembre 2010 consid. 5 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 284). Dans ce domaine, le pouvoir d'examen du juge est donc limité. Il doit ainsi en principe uniquement s'attacher à contrôler le respect des principes constitutionnels et à sanctionner, le cas échéant, l'abus du pouvoir d'appréciation (ATF 129 I 161 consid. 3.2 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2007 du 30 octobre 2007 consid. 2 ; ATA/622/2013 du 24 septembre 2013 consid. 3 ; ATA/824/2012 consid. 5b).

8) a. La chambre administrative a eu à connaître de litiges concernant des employés de l'État de Genève qui souhaitaient que leurs fonctions soient évaluées (ATA/1270/2021 du 23 novembre 2021 ; ATA/850/2016 du 11 octobre 2016 ; ATA/117/2016 du 9 février 2016 ; ATA/722/2015 du 14 juillet 2015 notamment). Dans ces cas, la procédure prévue par les dispositions légales précitées et le MIOPE a été enclenchée, et une décision du Conseil d'État a été prise quant au bien-fondé ou non de leurs demandes respectives (ATA/7/2020 précité ; ATA/407/2017 du 11 avril 2017 consid. 5f ; ATA/211/2017 du 21 février 2017 consid. 6f).

b. En 2017, la chambre administrative a considéré que le refus du Conseil d'État d'entrer en matière sur les demandes de réévaluation de la fonction de maîtresse et maître d'éducation physique de l'enseignement secondaire, et même de tous les niveaux d'enseignement s'apparentait à un déni de justice, dans la mesure où plus de quatre ans après l'entrée en vigueur initialement prévue du projet SCORE (1er janvier 2013), cette révision n'avait toujours pas abouti et compte tenu du fait que le MIOPE prévoyait que le titulaire d'un poste de la fonction publique pouvait demander que son poste ou fonction soit évalué, respectivement réévalué (ATA/211/2017 précité consid. 6g ; ATA/407/2017 précité consid. 6).

Cette jurisprudence a été reprise dans le cadre de l'ATA/7/2020 précité, précisant que le principe de la légalité était également violé. En effet, il a été retenu que tant que le système actuel de la LTrait et du RTrait demeurait en vigueur, le Conseil d'État ne pouvait pas adopter une position de principe ayant pour objet de refuser toute réévaluation de fonction collective ou sectorielle comme il l'avait décidé ; il ne pouvait refuser l'entrée en matière sur toute demande en ce sens sans aucun examen de l'évolution de la fonction en cause au regard des critères de l'art. 4 al. 2 LTrait. Un tel refus violait l'obligation légale du Conseil d'État de tenir à jour le tableau des fonctions. Le Conseil d'État ne pouvait donc refuser d'examiner les demandes de réévaluation en question sans examiner si le classement de la fonction d'examinatrice-auditrice et examinateur-auditeur était à jour ou non.

9) En l'espèce, les HUG ont informé la recourante de ce qu'elle allait dès le 1er novembre 2022 occuper la fonction de secrétaire 2 dans le nouveau pool secrétariat de la direction des finances et était soumise à un nouveau cahier des charges annexé à la décision. Ils ont ensuite refusé d'entrer en matière sur la demande d'évaluation de la fonction occupée par la recourante, indiquant qu'elle avait été invitée à fournir le détail de ses activités effectives afin de permettre la rédaction de son nouveau cahier des charges, ce qui avait mis en lumière que l'ancien était obsolète et que son cahier effectif correspondait à la fonction de secrétaire 2, déjà existante et ne justifiant pas une nouvelle procédure d'évaluation du SEF.

Or, le fait d'avoir été consultée s'agissant des tâches qu'elle était amenée à exercer au quotidien ne peut lui être opposé. En effet, la recourante soutient que son poste a connu, postérieurement à la signature de son contrat, des modifications significatives, listées dans un cahier des charges fixé en 2018 puis actualisé en 2019, et que la répartition de ses tâches, voire la définition de sa fonction, ont été affectées par la mise en place d'une nouvelle structure.

La position des intimés revient à refuser toute demande de réévaluation de fonction alors qu'un collaborateur peut, pendant son engagement, se voir confier de nouvelles tâches, attributions ou responsabilités qui peuvent modifier substantiellement la fonction pour laquelle il avait été engagé initialement. À cet égard, leurs allégués quant aux performances de la recourante et ses périodes d'absence sont sans pertinence, les intimés ne soutenant pas que la nouvelle occupation fixée à la recourante serait la résultante de ses éventuels manquements professionnels.

Par ailleurs, le secrétariat de la direction des finances a connu des modifications importantes au cours de l'année 2021, puisqu'alors que les secrétaires étaient rattachées à un ou deux services de la direction des finances, les intimés ont décidé de mettre en place, à partir du second semestre de l'année 2021,

un « pool secrétariat DF » centralisant certaines activités des secrétaires avec un rattachement hiérarchique modifié.

Ce « pool », avec pour but de renforcer la transversalité et la polyvalence des secrétaires, a eu pour conséquence que le poste pour lequel la recourante a été engagée a été modifié de manière significative. Ainsi, comme il ressort du nouveau cahier des charges de la recourante, celle-ci pourra être amenée à exercer des activités de « Pool spécifiques transversales », telles que la mise en conformité de factures, gestion de l'économat, gestion de diverses commandes dans « Qualiac », « Vision RH », diverses demandes de gestion administratives internes.

Compte tenu de ces modifications significatives du poste de la recourante résultant de la création de cette nouvelle structure et comme cela ressort de son nouveau cahier des charges, il ne peut pas être exclu que les points des critères « Formation professionnelle », « expérience professionnelle », « efforts intellectuels » et « responsabilité » par rapport à la définition de fonction-type soient différents de ceux correspondant à la fonction de secrétaire 2 faite par l'OPE. Par exemple, pour la fonction de secrétaire 3, ce poste implique notamment une activité autonome qui s'exerce dans plusieurs domaines hétérogènes contrairement à la fonction de secrétaire 2 dont les domaines d'activité sont homogènes. Or, prima facie, avec cette nouvelle structure, la recourante sera amenée à déployer ses activités dans plusieurs domaines/services, puisque l'objectif de la restructuration est de renforcer la transversalité, la polyvalence et la mobilité des secrétaires ainsi que de garantir leur remplacement. Elle pourrait donc être amenée à évoluer dans des domaines d'activités hétérogènes et non plus homogènes comme cela a été le cas jusqu'alors.

Dans ces circonstances, les conditions prévues par le point 1 let. b et d de la fiche MIOPE n° 02.01.01 apparaissent réalisées, étant précisé qu'il n'y a pas lieu de s'en écarter en l'espèce, puisque dans la classification de la fonction il convient de tenir compte notamment de l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, des connaissances professionnelles et des aptitudes requises, de l'autonomie et des responsabilités, des exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction en question (art. 4 al. 2 LTRait).

Au vu de ce qui précède, la décision litigieuse consacre un déni de justice, dans la mesure où elle prive la recourante d'une évaluation de sa fonction par le SEF, et viole le principe de la légalité.

Le recours sera donc partiellement admis. La décision du 22 novembre 2021, contraire au droit, sera annulée et le dossier sera retourné aux HUG pour qu'ils entrent en matière sur la réévaluation de la fonction de secrétaire 2, l'instruise selon la procédure mise en place par la fiche MIOPE n° 02.01.01 et que

les autorités compétentes en la matière se déterminent sur son éventuel bien-fondé.

10) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge des intimés (art. 87 al. 2 LPA). La valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- au vu des salaires en jeu.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 janvier 2022 par Madame A_____ contre la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 22 novembre 2021 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision des Hôpitaux universitaires de Genève du 22 novembre 2021 ;

retourne le dossier aux Hôpitaux universitaires de Genève afin qu'ils entrent en matière sur la demande d'évaluation de la fonction de Madame A_____ et l'instruisent au sens des considérants ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Madame A_____ à la charge des Hôpitaux universitaires 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.- ;

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 Charles Piguet, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Marc Hochmann Favre, avocat des Hôpitaux universitaires de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, Mme Lauber, M. Mascotto, Mme Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

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

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :