

GE_GERICHTE A/3886/2016 vom 28. November 2017

GE Cour de justice, 2017-11-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3886_2016

FR: GE_GERICHTE A/3886/2016 du 28 novembre 2017

IT: GE_GERICHTE A/3886/2016 del 28 novembre 2017

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; DÉCISION ; QUALITÉ POUR RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; INTÉRÊT DIGNE DE PROTECTION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; DROIT ACQUIS ; CLASSE DE TRAITEMENT ; DÉLAI DE RÉSILIATION | Suite à une procédure de réévaluation de fonction, la recourante a vu sa fonction dévaluée d'une classe sur l'échelle des traitements mais augmentée de quatre échelons. Même si actuellement, elle perçoit un traitement supérieur à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée dans son ancienne classe de traitement, le fait qu'elle ne pourra jamais atteindre le montant maximum de son ancienne classe dans sa nouvelle échelle de traitement lui confère la qualité pour recourir contre la décision prise par les intimés. Une éventuelle violation du droit d'être entendu dans le cadre de la prise de décision attaquée a été réparée par la présente procédure. Dans la mesure où la recourante est liée aux intimés par un rapport de droit public et que la jurisprudence relative aux fonctionnaires de l'État peut être appliquée mutatis mutandis, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif. Les intimés sont donc en droit de revoir en tout temps leur politique en matière de salaire. Même si les documents produits sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Enfin, les critères relatifs à l'autonomie et de la dangerosité de la fonction de la recourante ont été correctement pris en compte lors de l'évaluation de la fonction. Recours rejeté. | LPA.4 ; LPA.60.AL1 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; du statut.2 ; du statut.7 ; du statut.24 ; LPA.65.al2 ; du statut.68 ; LPA.87

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 28.11.2017
A/3886/2016

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; DÉCISION ; QUALITÉ POUR RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; INTÉRÊT DIGNE DE PROTECTION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; DROIT ACQUIS ; CLASSE DE TRAITEMENT ; DÉLAI DE RÉSILIATION | Suite à une procédure de réévaluation de fonction, la recourante a vu sa fonction dévaluée d'une classe sur l'échelle des traitements mais augmentée de quatre échelons. Même si actuellement, elle perçoit un traitement supérieur à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée dans son ancienne classe de traitement, le fait qu'elle ne pourra jamais atteindre le montant maximum de son ancienne classe dans sa nouvelle échelle de traitement lui confère la qualité pour recourir contre la décision prise par les intimés. Une éventuelle violation du droit d'être entendu dans le cadre de la prise de décision attaquée a été réparée par la présente procédure. Dans la mesure où la recourante est liée aux intimés par un rapport de droit public et que la jurisprudence relative aux fonctionnaires de l'État peut être appliquée mutatis mutandis, il n'est pas nécessaire de faire

appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif. Les intimés sont donc en droit de revoir en tout temps leur politique en matière de salaire. Même si les documents produits sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Enfin, les critères relatifs à l'autonomie et de la dangerosité de la fonction de la recourante ont été correctement pris en compte lors de l'évaluation de la fonction. Recours rejeté. | LPA.4 ; LPA.60.AL1 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; du statut.2 ; du statut.7 ; du statut.24 ; LPA.65.al2 ; du statut.68 ; LPA.87

A/3886/2016 ATA/1533/2017 du 28.11.2017 (FPUBL) , REJETE Recours TF déposé le 22.01.2018, rendu le 15.06.2018, RETIRE, 8C_69/2018 Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC ; DÉCISION ; QUALITÉ POUR RECOURIR ; INTÉRÊT ACTUEL ; INTÉRÊT DIGNE DE PROTECTION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; DROIT ACQUIS ; CLASSE DE TRAITEMENT ; DÉLAI DE RÉSILIATION Normes : LPA.4 ; LPA.60.AL1 ; Cst.29.al2 ; LPA.61 ; du statut.2 ; du statut.7 ; du statut.24 ; LPA.65.al2 ; du statut.68 ; LPA.87 Résumé : Suite à une procédure de réévaluation de fonction, la recourante a vu sa fonction dévaluée d'une classe sur l'échelle des traitements mais augmentée de quatre échelons. Même si actuellement, elle perçoit un traitement supérieur à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée dans son ancienne classe de traitement, le fait qu'elle ne pourra jamais atteindre le montant maximum de son ancienne classe dans sa nouvelle échelle de traitement lui confère la qualité pour recourir contre la décision prise par les intimés. Une éventuelle violation du droit d'être entendu dans le cadre de la prise de décision attaquée a été réparée par la présente procédure. Dans la mesure où la recourante est liée aux intimés par un rapport de droit public et que la jurisprudence relative aux fonctionnaires de l'État peut être appliquée mutatis mutandis, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif. Les intimés sont donc en droit de revoir en tout temps leur politique en matière de salaire. Même si les documents produits sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Enfin, les critères relatifs à l'autonomie et de la dangerosité de la fonction de la recourante ont été correctement pris en compte lors de l'évaluation de la fonction. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3886/2016 - FPUBL ATA/1533/2017 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 28 novembre 2017 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Marc Lironi, avocat contre TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS représentés par Me Malek Adjadj, avocat EN FAIT 1) Madame A_____, née en 1972, est employée par les Transports publics genevois (ci-après : TPG) depuis le 1 er juin 2001.![endif]>![if> 2) Depuis le 10 avril 2012, Mme A_____ occupe la fonction de collaboratrice polyvalente dans le domaine de la vente, du marketing et de la promotion au sein des TPG. ![endif]>![if> 3) Le 14 mai 2013, les TPG ont confirmé à Mme A_____ son affectation définitive, depuis le 1 er janvier 2013, à l'unité « Marketing, Publicité et Promotion », en tant que coordinatrice information voyageur et logistique promotion. ![endif]>![if> Sa fonction se trouvait ainsi en classe 11 et elle bénéficiait en 2016 de l'échelon 12. Elle percevait un salaire mensuel brut de CHF 7'772.81. 4) En 2014, le service de l'audit interne de l'État de Genève (ci-après : SAI) a entrepris un audit sur la gestion des ressources humaines (ci-après : RH) des TPG. Ces travaux ont débouché sur un rapport d'audit N°15-16 daté du mois d'avril 2015 et remis aux TPG le 22 mai 2015.![endif]>![if> Le SAI avait notamment constaté que certaines nouvelles fonctions ou certaines réévaluations de fonctions n'avaient pas fait l'objet d'une validation formelle de la part du conseil

d'administration des TPG (ci-après : CA), contrairement à ce que prévoyait le Statut du personnel des TPG du 1^{er} janvier 1999 (ci-après : le statut) et son règlement d'application (ci-après : le règlement). En outre, le SAI avait décelé que certaines fonctions, bien que formellement validées par le CA des TPG, n'avaient pas été rangées dans une des classes de fonction prévues par le statut. Sur cette base, le SAI avait émis des recommandations aux TPG selon lesquelles le CA devait valider et ranger formellement l'ensemble des fonctions exercées au sein des TPG dans une des classes de fonction prévues par le statut. Les TPG avaient accepté les recommandations contenues dans le rapport et s'étaient engagés à y remédier d'ici au 31 mars 2016. Dans une première étape, chaque description de poste existant avait été analysée par les RH et la direction. Dans une seconde étape, ils avaient mandaté le cabinet B_____ (ci-après : B_____), société spécialisée, afin qu'elle analyse la totalité des postes existants au sein des TPG et évalue leur classification à l'aide de facteurs et de critères standards, uniformes et prédéfinis. À l'issue de son analyse, B_____ avait établi une grille de classification de fonctions. Il apparaissait que sur les mille huit cent quinze collaborateurs que comptaient les TPG, mille six cent quatre-vingt-trois (93 %) étaient rangés dans la bonne classe de fonction, vingt (1 %) étaient colloqués dans une classe de fonction trop élevée et, inversement, cent douze (6 %) se situaient dans une classe de fonction trop basse. Pour les vingt employés dont la classe de fonction avait été surévaluée, les TPG avaient envisagé de procéder à une adaptation à la baisse tout en leur garantissant leur niveau de rémunération actuel par l'adoption de l'échelon de la nouvelle classe salariale et le versement si nécessaire d'une compensation financière. Pour dix titulaires situés au-delà du 100 % de leur nouveau plafond salarial, cela signifiait un gel de la progression, accompagné d'un complément salarial. Pour les neuf titulaires situés légèrement en-dessous du nouveau plafond salarial, il était prévu une progression fortement limitée. Pour le dernier employé concerné, il n'y aurait pas de changement, celui-ci ayant déjà atteint le plafond salarial. 5) Le 30 mai 2016, le CA des TPG a validé à la majorité la démarche proposée pour les vingt employés dont la classe de fonction était surévaluée. La mise en application était prévue pour le 1^{er} janvier 2017. 6) Le 8 juin 2016, une « info-RH », destinée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des TPG, a été affichée dans les locaux de l'entreprise. La chronologie et la méthodologie de ce processus étaient explicitées. Les résultats auxquels la réévaluation avait abouti l'étaient également, notamment pour les vingt employés impactés. Une adaptation de la classification à la baisse devait intervenir ; aucune baisse salariale ne serait toutefois appliquée. Une rencontre entre les personnes occupant les postes concernés, leur supérieur hiérarchique et les RH serait organisée afin d'accompagner cette décision. La mise en œuvre des mécanismes salariaux associés à cette évaluation serait effective au 1^{er} janvier 2017. Mme A_____ fait partie de ces vingt employés. 7) Le 16 septembre 2016, Mme A_____ a été reçue par les RH et la direction des TPG pour évoquer sa situation personnelle à la suite de la nouvelle classification des fonctions. Aucun procès-verbal de l'entretien ne figure au dossier. 8) Par courriel du 26 septembre 2016, Mme A_____ a indiqué aux RH des TPG qu'elle n'était pas en mesure de formuler une réponse avant qu'un accord ne soit trouvé entre les TPG et les syndicats, lequel devrait intervenir mi-octobre. 9) Par décision exécutoire nonobstant recours du 10 octobre 2016, adressée par pli simple à Mme A_____, les TPG lui ont confirmé l'application des nouvelles conditions salariales au 1^{er} janvier 2017. Mme A_____ avait été reçue, le 16 septembre 2016, par les RH et par la direction des TPG et avait été informée à cette occasion du processus d'évaluation des fonctions, ainsi que de l'impact de cette mise

en conformité sur la classification de sa fonction. Il lui avait été expliqué que celle-ci avait été revue à la baisse, mais que son salaire actuel demeurerait garanti par l'adaptation de l'échelon de sa nouvelle classe, selon la déclinaison suivante : Conditions au 31 décembre 2016 Conditions au 1^{er} janvier 2017 Classe 11 Classe 10 Échelon 12 Échelon 16 Salaire CHF 7'772.81 Salaire CHF 7'987.55 La prochaine annuité était maintenue au 1^{er} janvier 2020 (classe 10, échelon 17). Afin de respecter son droit d'être entendue, un délai de réflexion de dix jours lui avait été accordé à l'issue de l'entretien afin de faire part aux TPG de ses éventuelles observations. N'ayant reçu aucun nouvel élément de sa part dans le délai imparti, l'application des nouvelles conditions au 1^{er} janvier 2017 lui était confirmée. Pour le surplus et la bonne forme, un avenant à son contrat de travail actuel serait transmis lorsque la décision serait définitive et exécutoire. 10) Par acte du 14 novembre 2016, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée concluant principalement à son annulation. Subsidiairement, elle a conclu à la production par les TPG de tous documents lui permettant de se déterminer sur la nouvelle classification des fonctions au sein de l'entreprise, à savoir notamment les recommandations émises par le SAI, le rapport du cabinet B_____, l'approbation du CA des TPG relative à la nouvelle classification des fonctions et le nouveau cahier des charges concernant sa fonction, le tout « sous suite de frais et dépens ».

La nouvelle classification des fonctions était contraire au droit, notamment à l'art. 24 du statut, et violait les principes généraux du droit et son droit d'être entendue. Elle n'avait jamais donné son accord quant à la modification de ses conditions de travail, soit la rétrogradation de sa fonction en classe 10, échelon 16. Les TPG lui avaient fourni de fausses informations en lui annonçant que son salaire actuel allait demeurer garanti par l'adaptation de l'échelon de sa nouvelle classe. En effet, le salaire maximum auquel elle pouvait prétendre en classe 11 était supérieur à celui qu'elle toucherait dans sa nouvelle classe, soit en classe 10, puisque le salaire annuel maximum en classe 10 était de CHF 96'378.51, alors qu'il était de CHF 100'443.- en classe 11. Les TPG ne pouvaient pas partir du principe que, compte tenu de son silence s'agissant du délai de réflexion de dix jours, elle avait accepté ses nouvelles conditions de travail. Elle s'y était au contraire formellement opposée et avait demandé un délai complémentaire afin de faire valoir ses observations. De plus, aucune information écrite et objective (les recommandations émises par le SAI, l'étude faite par les RH avec B_____, l'approbation du CA) ne lui avait été transmise lui permettant d'évaluer les conséquences d'une telle rétrogradation de sa fonction ni de se déterminer face à une telle mesure. Elle n'avait jamais consenti à la rétrogradation de sa classe de fonction. Son silence, suite au délai de dix jours précité, ne saurait être interprété comme un accord tacite. De plus, les TPG n'avaient apporté aucune preuve qu'un quelconque accord quant à la modification de son contrat de travail fût intervenu. Les TPG ne pouvaient dès lors modifier unilatéralement le contrat de travail sans porter atteinte aux principes généraux régissant le droit du travail et plus généralement le droit des obligations. La manière de procéder des plus opaques des TPG était choquante et contraire à l'art. 24 des statuts. Vu le peu d'information à disposition, il semblait que le nouveau cahier des charges établi par les TPG ne correspondait pas aux activités effectivement déployées en qualité de coordinatrice information voyageur et logistique promotion dans le domaine d'activité de la vente, du marketing et de la promotion. Les TPG devraient établir un nouveau cahier des charges. Enfin, les organisations représentatives du personnel des TPG n'avaient pas été consultées. 11) Le 25 janvier 2017, les TPG ont conclu principalement à ce que le recours de Mme A_____ soit

déclaré irrecevable, subsidiairement à son rejet, « sous suite de frais ».[endif]>![if> Mme A_____ ne disposait pas d'un intérêt digne de protection à l'annulation ou à la modification de la décision litigieuse. En effet, elle n'avait subi aucun préjudice suite à la réévaluation (recte : dévaluation) de sa fonction. Son cahier des charges était resté strictement le même. De plus, le coulisement dans une classe inférieure ne s'était pas accompagné d'une diminution du traitement de l'intéressée. Au contraire, celle-ci avait bénéficié d'une augmentation de son traitement de l'ordre de CHF 200.- par mois. En outre, les TPG lui avaient expressément garanti qu'elle bénéficierait de sa prochaine annuité. Mme A_____ ne pouvait ainsi à l'heure actuelle se prévaloir d'un intérêt pratique à l'admission de son recours. Elle verrait même sa situation se déprécier, puisqu'en cas d'admission de son recours, son traitement mensuel serait inférieur. N'ayant par ailleurs pas sollicité la restitution de l'effet suspensif, elle devrait même rembourser aux TPG le trop perçu. Il était douteux que les attentes salariales fussent pour lui conférer un intérêt digne de protection. De plus, il n'était nullement acquis que Mme A_____ serait parvenue au maximum de son ancienne classe de traitement. Cela aurait d'abord supposé qu'elle fût restée au sein des TPG durant encore seize ans, ce qui n'était pas certain. Par ailleurs, les prétentions pécuniaires d'un fonctionnaire ne constituaient pas des droits acquis, si bien que l'employeur pouvait, sans contrevenir à la loi, y porter atteinte. Aussi, les TPG auraient pu, dans un futur plus ou moins proche, décider de « geler » la progression automatique du traitement de l'intéressée, ce qui rendrait encore plus incertaine la réalisation des attentes de Mme A_____. La présente procédure ne concernait pas un licenciement, si bien que les exigences en matière de droit d'être entendu étaient moins strictes. Mme A_____ avait été informée, d'abord de manière générale par l'« info-RH », puis de manière particulière, que son poste avait fait l'objet d'une rétrogradation suite à la réévaluation globale des fonctions à laquelle il avait été procédé. Elle avait ensuite été formellement convoquée à un entretien visant à lui expliquer les tenants et les aboutissants de cette réévaluation et les conséquences qu'elle entraînerait sur sa situation personnelle. La convocation à l'entretien mentionnait expressément qu'il serait consacré à la réévaluation (recte : dévaluation) de sa fonction et aux conséquences sur sa situation salariale. Elle ne pouvait dès lors ignorer l'objet de la séance du 16 septembre 2016. Un délai de dix jours lui avait été octroyé pour faire valoir son droit d'être entendue, prérogative qu'elle n'avait formellement pas choisi d'exercer – en tous les cas pas clairement – se contentant d'indiquer qu'elle attendait qu'un accord entre les TPG et les syndicats du personnel fût arrivé à chef. Au vu de sa réponse, les TPG avaient considéré que son argumentation n'était pas de nature à remettre en cause l'adaptation à la baisse de la fonction de l'intéressée. Les TPG n'avaient pas remis à la recourante, qui n'en avait toutefois pas fait la demande, certains documents internes sur lesquels la réévaluation globale des fonctions avait été basée. S'agissant du rapport du SAI, les TPG n'étaient pas autorisés à le divulguer sans l'autorisation du Conseil d'État. Pour le reste, toutes les explications utiles lui avaient été données, notamment lors de l'entretien du 16 septembre 2016, sur les raisons pour lesquelles sa fonction avait été revue à la baisse, ainsi que les critères ayant présidé à une telle décision, si bien que son droit d'être entendue avait été respecté. En tout état de cause et au vu des pièces produites, l'hypothétique violation de son droit d'être entendue avait été réparée dans le cadre de la présente procédure. Le mécanisme prévu par le statut n'était pas le même que celui qui prévalait en droit privé. Alors qu'en droit privé, toute modification du contrat de travail devait recueillir l'aval des deux parties, selon le statut, les TPG pouvaient, par le biais d'une décision, modifier unilatéralement le contrat de travail d'un de ses employés, même à son

détriment, charge ensuite à ce dernier de saisir la justice s'il estimait que cette décision était contraire au droit. Ainsi, le fait que Mme A_____ n'avait pas donné son aval à la modification de sa classe de traitement n'était pas pertinent. Les organisations représentatives du personnel avaient été consultées et associées au processus de réévaluation globale des fonctions. Les TPG avaient dès lors respecté la procédure statutaire prévue. Contrairement à ce qu'elle soutenait, son cahier des charges n'avait nullement été modifié, mais simplement été réévalué. À propos de cette réévaluation, les TPG disposaient, dans ce domaine, d'une très grande marge d'appréciation que la chambre administrative devait respecter. Les TPG avaient fait appel à une société externe spécialisée qui avait revu la fonction de Mme A_____ à l'aide de critères objectifs prédéfinis. La méthode employée s'était avérée judicieuse et neutre, puisque seuls 7 % des postes avaient été évalués comme ne correspondant pas à leur réelle classe de traitement. Ce processus, ainsi que ces résultats, avaient été par la suite validés par la commission RH, par le bureau du CA, et, in fine, par le CA. Enfin, les TPG s'étaient concertés avec les organisations représentatives du personnel, lesquelles ne s'étaient opposées ni au processus, ni aux résultats obtenus, ce qui confirmait que la procédure suivie par les TPG et le modus operandi mis en place n'étaient pas critiquables. Le fait que l'intéressée ne soit pas d'accord avec la nouvelle classification de son poste ne rendait pour autant pas arbitraire la réévaluation (recte : déévaluation) de sa fonction, seule circonstance qui pourrait permettre à la chambre administrative d'annuler la décision entreprise. Les TPG ont annexé à leur réponse notamment le procès-verbal de la séance du 30 mai 2017 du CA ainsi que la présentation PowerPoint faite ce jour-là, le procès-verbal de la séance du 18 mai 2016 de la commission RH, la liste des critères d'évaluation des fonctions, la liste des réponses aux critères d'évaluation des fonctions, la nouvelle grille d'évaluation des fonctions, l'« info-RH » du 8 juin 2016, un exemple de convocation adressée aux collaborateurs dont la situation était revue à la baisse en raison de la nouvelle évaluation des fonctions, un échange de courriels entre Mme A_____ et une collaboratrice RH et la trame de l'entretien du 16 septembre 2016. Ils n'ont toutefois pas produit le rapport d'audit du SAI d'avril 2015, vu son caractère confidentiel. 12) Le 13 mars 2017, Mme A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions et informant la chambre administrative qu'elle n'avait pas d'observations particulières à formuler quant à l'opportunité de produire le rapport d'audit du SAI d'avril 2015. Elle disposait d'un intérêt pratique digne de protection, qui était en outre actuel, à recourir à l'encontre de la décision du 10 octobre 2016. En effet, les TPG l'avaient faussement induite en erreur en lui faisant croire que son salaire mensuel brut passait de CHF 7'772.81 à CHF 7'987.55. Sans la réévaluation de sa fonction et au 1 er janvier 2017, elle se serait trouvée en classe 11, échelon 13, et aurait perçu un salaire mensuel brut de CHF 7'892.81. Ainsi la prétendue augmentation de traitement n'était pas de l'ordre de CHF 200.- par mois mais de CHF 95.12 (recte : CHF 94.74) seulement (CHF 7'987.55 – 7'892.81). De plus et avec la nouvelle classification, dès le 1 er janvier 2020, sa situation salariale ne cesserait de se dégrader, vu qu'elle aurait atteint l'échelon maximum de sa nouvelle classe. Ainsi, jusqu'au 31 mai 2037, date à laquelle elle atteindrait l'âge de la retraite, elle perdrait au total la somme de CHF 41'738.74. Par ailleurs, le salaire assuré sur lequel se fondaient notamment les cotisations sociales, dont le deuxième pilier, serait diminué en conséquence, puisque de la même manière, dès le 1 er janvier 2020, elle verrait son salaire mensuel assuré diminuer jusqu'à l'âge de la retraite. En outre, l'art. 25 al. 2 du statut prévoyait expressément la progression salariale, de sorte qu'il ne s'agissait pas de simples attentes. La nouvelle classification de sa fonction ne prenait pas en compte les contraintes et implications

imposées par l'exercice de sa fonction. Ces contraintes et implications ne ressortaient de plus pas de la réévaluation des fonctions opérée. Son activité nécessitait une grande implication personnelle de sa part. Elle bénéficiait d'une autonomie complète dans l'exercice des tâches imposées par son poste. Elle était en outre exposée aux dangers de la circulation routière lorsqu'elle se rendait sur le terrain afin de contrôler et réparer les arrêts de bus et supports statiques. Elle utilisait également des produits chimiques dangereux pour la santé et des objets tranchants pour retirer les tags et affiches placardés sur les panneaux des TPG. Les TPG n'avaient pas expliqué comment ils étaient arrivés à un total de 230 points pour l'évaluation de sa fonction. Cette manière de procéder était choquante. Compte tenu de la perte au total de la somme de CHF 41'738.74, de la diminution de son salaire assuré, du fait qu'elle ne pourrait plus prétendre à aucune augmentation de ses conditions salariales dès le 1 er janvier 2020, que les TPG l'avaient volontairement induite en erreur, la décision attaquée aboutissait à un résultat arbitraire. L'art. 24 du statut avait été violé. Les mesures d'adaptation envisagées par le CA avaient été seulement présentées tant au collège de direction qu'aux partenaires sociaux. Or, l'art. 24 al. 2 du statut prévoyait que les organisations représentatives du personnel devaient être consultées au préalable. L'ensemble du processus d'évaluation des fonctions avait été terminé par la société spécialisée et la nouvelle grille de classifications des fonctions avait déjà été établie. Les organisations représentatives du personnel n'avaient pas réellement été consultées avant ce processus. Les mesures d'adaptation envisagées leur avaient seulement été présentées. De plus, deux abstentions et une voix contre étaient intervenues à l'issue du vote du 30 mai 2016. C'était donc à tort que les TPG affirmaient s'être concertés avec les organisations représentatives du personnel. Dans tous les cas, le procès-verbal de la séance du 30 mai 2017 du CA ainsi que son annexe ne permettaient pas d'apporter la preuve du contraire. 13) Le 18 avril 2017, les TPG ont dupliqué, persistant dans leurs conclusions. >![endif]>![if> Contrairement à ce que soutenait Mme A_____, les critères, tels que son implication (sa disponibilité), ses responsabilités, ainsi que la dangerosité de son travail, avaient été dûment pris en compte par les TPG lorsqu'ils avaient procédé à la réévaluation (recte : déévaluation) de sa fonction. De plus, la « dangerosité » du travail accompli par l'intéressée devait être, sinon niée, du moins relativisée. En effet, dans son travail, elle n'était pas particulièrement exposée aux risques de la circulation routière, puisque son intervention se limitait aux seuls arrêts de bus et « supports statiques » qui, par essence, se trouvaient sur les trottoirs et non pas sur les voies de circulation. S'agissant de la toxicité des produits utilisés pour enlever les tags et autres affiches placardées sur les abribus : soit ils étaient toxiques, mais alors l'intéressée disposait du matériel de protection nécessaire, soit ils ne l'étaient pas, et alors aucun problème sanitaire ne se posait. En tout état de cause, cette dangerosité n'était pas d'actualité, dans la mesure où Mme A_____ se trouvait, depuis le 24 juin 2014, en arrêt de travail des suites d'un accident et qu'un retour au sein des TPG n'était pas envisagé. L'intéressée admettait que son salaire avait augmenté à la suite de la nouvelle classification de sa fonction et que seules ses attentes seraient frustrées et ce, au mieux et à conditions constantes, dès le 1 er janvier 2020. Cet élément suffisait à lui seul à déclarer le recours irrecevable pour défaut d'intérêt actuel. Sur le fond, l'intéressée ne pouvait pas se prévaloir d'une prétention à être entendue avant que sa nouvelle classification soit mise en œuvre par le CA des TPG. Une fois que la nouvelle grille d'évaluation des fonctions et la nouvelle classification avaient été arrêtées, le CA des TPG n'avait eu d'autre choix que de les mettre en œuvre, ne disposant d'aucune marge de manœuvre tant en fait qu'en droit. La classification nouvelle de sa fonction, et les conséquences en découlant pour elle, n'étaient

ainsi qu'une mesure d'exécution d'une décision antérieure et ne constituaient ainsi pas, comme dans un dossier relatif à la suppression d'une prime de 8,33 % du salaire d'un fonctionnaire et ayant fait l'objet d'un arrêt du Tribunal fédéral, une mesure d'individualisation. Les TPG n'avaient pas induit Mme A _____ en erreur. Il ressortait sans ambiguïté de la décision attaquée que la comparaison s'effectuait entre le salaire au 31 décembre 2016 (dernier salaire « ancienne mouture ») et celui perçu à compter du 1^{er} janvier 2017, après réévaluation. De plus, elle était parfaitement au courant du salaire qu'elle aurait supposément dû toucher à compter du 1^{er} janvier 2017 si sa fonction n'avait pas fait l'objet d'une réévaluation, puisque la grille de salaire était publique et accessible à tous les employés des TPG. Enfin, le nouveau salaire indiqué par les TPG, soit CHF 7'892.81 (recte : CHF 7'987.55) par mois, était bien celui que l'intéressée percevait actuellement de sorte que les TPG ne voyaient pas où se situerait l'induction volontaire en erreur. 14) Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par courrier du juge délégué du 2 mai 2017. !

EN DROIT 1) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10 ; art. 132 al. 2 LOJ). !

Sont des autorités administratives notamment les corporations et établissements de droit public (art. 5 let. e LPA). b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA. c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail – à l'exception des rappels à l'ordre oraux, des avertissements et des décisions découlant du droit de donner des directives – peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans. d. Interjeté en temps utile et devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 62 al. 1 let. a et 17 al. 3 LPA ; art. 89 al. 2 des statuts). 2) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et 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 des obligations (let. c). Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1199/2017 du 22 août 2017 consid. 6b et les arrêts cités). !

Toute décision administrative au sens de l'art. 4 LPA doit avoir un fondement de droit public. Il ne peut en effet y avoir décision que s'il y a application, au travers de celle-ci, de normes de droit public. De nature unilatérale, une décision se réfère à la loi dont elle reproduit le contenu normatif de la règle. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte visé 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 et conformément à la loi (ATA/1199/2017 précité consid. 6b ; ATA/766/2016 du 13 septembre 2016 consid. 3 et les références citées). b. Selon la jurisprudence fédérale, l'acte par lequel une administration se prononce sur des prétentions salariales d'un employé en relation avec la classification d'une fonction répond indéniablement à la notion de décision (arrêt du Tribunal fédéral

8C_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 in SJ 2013 I 19). c. En l'espèce, le courrier du 10 octobre 2016 fixe le traitement salarial de la recourante suite à la dévaluation de sa fonction dès le 1^{er} janvier 2017. Ce document est une mesure individuelle et concrète prise par un établissement de droit public autonome sur la base de son statut et ayant pour objet de modifier la situation juridique de la recourante quant à son traitement salarial dès le 1^{er} janvier 2017. Ce document constitue bien une décision quant à son contenu et ses effets, ce qui, au demeurant, n'est pas contesté. 3) Selon l'intimé, la recourante ne dispose pas de la qualité pour recourir.!

a. Aux termes de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a) et toute personne qui est touchée directement par une loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil d'État ou une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié (let. b). L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (MGC 1984 I 1604 ss ; 1985 III 4373 ss ; ATA/407/2017 du 11 avril 2017 consid. 2a ; ATA/602/2016 du 12 juillet 2016 consid. 1a et les arrêts cités ; Raphaël MAHLER, *Réflexions sur la qualité pour recourir en droit administratif genevois*, in RDAF 1982, pp. 272 ss, not. 274). b. La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/407/2017 précité consid. 2b ; ATA/1059/2015 du 6 octobre 2015 consid. 3b et les nombreux arrêts cités). c. L'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 133 II 249 consid. 1.3.1 p. 253 ; ATF 131 II 649 consid. 3.1). L'existence d'un intérêt digne de protection présuppose que la situation de fait ou de droit du recourant puisse être influencée par l'annulation ou la modification de la décision attaquée, ce qu'il lui appartient d'établir (ATF 120 Ib 431 consid. 1 p. 433 ; ATA/407/2017 précité consid. 2c). d. Dans un dossier opposant un employé des TPG à son employeur et qui avait pour objet la suppression d'avantages économiques prévus par le statut pour les retraités, le Tribunal fédéral a considéré qu'il était douteux qu'un employé, encore actif au sein des TPG, ait un intérêt concret et actuel digne de protection à l'annulation de la décision les supprimant. En outre, il n'existait pas un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse pour faire exceptionnellement abstraction de l'exigence d'un intérêt actuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_781/2015 du 8 août 2016 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a toutefois laissé la question ouverte, dans la mesure où le recours de cet employé devait être rejeté (arrêt du Tribunal fédéral 8C_781/2015 précité consid. 4.4). e. En l'occurrence, il ressort de la décision de l'intimé du 10 octobre 2016 que la fonction de la recourante au 31 décembre 2016 était classée en classe 11, échelon 12, ce qui correspondait à un salaire mensuel brut de CHF 7'772.81. Suite à la dévaluation de sa fonction, la recourante bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2017 de la classe 10, échelon 16, ce qui correspond à un salaire mensuel brut de CHF 7'987.55. Il est ainsi exact que depuis le 1^{er} janvier 2017 la recourante bénéficie d'un traitement supérieur à ce qu'elle percevait avant la dévaluation de sa fonction, cela même en considérant que, suite à la progression salariale, elle aurait été à l'échelon 13 de la classe 11, soit CHF 7'892.43 par mois. Toutefois et comme le relève à juste titre la recourante, force est de constater qu'en se trouvant désormais à l'échelon 16 (sur 17 échelons) de la classe 10, l'intéressée aura plus rapidement atteint le maximum des échelons de sa nouvelle classe, ce qui signifie pour elle, en définitive, une perte de salaire annuel. En effet, la classe 11,

échelon 17, correspond à un montant annuel brut de CHF 100'443.-, alors que pour la classe 10, échelon 17, le maximum s'élève à CHF 96'378.51. Par ailleurs et compte tenu du mécanisme relatif à la progression salariale (art. 25 al. 2 du statut), dès le 1^{er} janvier 2020, la recourante percevra un montant moins élevé que si elle était restée en classe 11, étant précisé que, selon l'article précité, la progression n'est pas linéaire. En effet, sans la réévaluation, dès cette date, elle aurait perçu un salaire mensuel brut de CHF 8'031.77 en classe 11 échelon 14. Avec la réévaluation, elle percevra, toujours dès le 1^{er} janvier 2020, un montant mensuel brut de CHF 8'031.54 correspondant à la classe 10 échelon 17, chiffre non contesté par l'intimé. Même s'il n'est pas certain que la recourante poursuive son activité au sein des TPG jusqu'au 1^{er} janvier 2020, ou au-delà, ou que la progression salariale ne soit pas gelée entre-temps, la chambre de céans considère que, dans ce genre de cas, il convient de se positionner au moment de la prise de décision et d'examiner si la modification de la classe de traitement a, à terme et en définitive, des effets sur la situation juridique de l'intéressée. Ce qui est bien le cas, en l'espèce, puisqu'en se trouvant dans une classe inférieure, la recourante ne pourra jamais atteindre le montant maximum de la classe 11, lequel est dans tous les cas, suite à la dévaluation de sa fonction, supérieur à celui de sa classe actuelle (classe 10). L'intérêt futur, sur lequel il ne sera pas possible de revenir, est un intérêt actuel. Cela se justifie également au motif qu'une décision telle que celle querellée échapperait systématiquement à son contrôle. Il convient dès lors d'entrer en matière sur le recours.

4) La recourante sollicite la production par l'intimé de tous documents lui permettant de se déterminer sur la nouvelle classification des fonctions au sein de l'entreprise, à savoir notamment les recommandations émises par le SAI, le rapport émanant de l'étude réalisée par les RH de l'intimé avec l'expertise du cabinet spécialisé, l'approbation du CA des TPG relative à la nouvelle classification des fonctions et le nouveau cahier des charges concernant sa fonction. Par ailleurs, tant la recourante que l'intimé proposent l'audition des parties et de témoins (deux collaborateurs RH).

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 en particulier le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; 142 III 48 consid. 4.1.1. ; 141 V 557 consid. 3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_396/2016 et 2C_397/2016 du 14 novembre 2016 consid. 4.1 ; 2C_998/2015 du 20 septembre 2016 consid. 3.1 ; 1C_52/2016 du 7 septembre 2016 consid. 3.1) et de participer à l'administration des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 1C_279/2016 du 27 février 2017 consid. 6.1). Toutefois, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3). La garantie constitutionnelle précitée n'empêche pas non plus l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; ATA/1383/2017 du 10 octobre 2017 consid. 3). Par ailleurs, le droit d'être entendu 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 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/465/2017 du 25 avril 2017 consid. 4a). b. En l'occurrence, force est de constater que l'intimé a produit tous les documents utiles à la résolution du litige, étant précisé que la recourante s'est finalement rapportée à justice quant à l'opportunité de produire le rapport d'audit du SAI d'avril 2015 et que le cahier des charges de la recourante n'a pas été modifié suite à la dévaluation de sa fonction. S'agissant de la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et de l'audition de témoins, celles-ci ne sont pas nécessaires, dans la mesure où les parties ont pu s'exprimer dans leurs écritures respectives et produire un certain nombre de documents. De plus, le litige est centré sur de pures questions juridiques plutôt que factuelles. La chambre de céans dispose ainsi de tous les éléments utiles pour statuer en toute connaissance de cause. 5) Dans un premier grief, la recourante soutient que l'intimé a violé son droit d'être entendue sur plusieurs points, notamment du fait qu'elle n'avait pas donné son accord à la diminution de sa classe de traitement, que de fausses informations lui avaient été communiquées, qu'aucun document ou information écrite lui avait été remis lui permettant de comprendre les raisons pour lesquelles sa fonction avait été réévaluée à la baisse et qu'elle avait demandé un délai complémentaire pour présenter ses observations.!

[endif]>![if> a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255). b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4e et la doctrine citée). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave 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 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir 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/453/2017 du 25 avril 2017 consid. 5c ; ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées). c. En l'espèce, il ressort de la chronologie du dossier que le 8 juin 2016, une « info-RH » destinée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des TPG a été affichée dans les locaux de l'entreprise. Celle-ci expliquait la chronologie et la méthodologie du processus de réévaluation des fonctions. Les résultats auxquels la réévaluation avait abouti étaient également présentés, notamment pour les vingt employés dont les fonctions seraient dévaluées. Aucune baisse salariale ne serait toutefois appliquée, ce qui en soi est correct, puisqu'au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification la recourante a perçu effectivement un salaire plus élevé qu'avant la dévaluation de sa fonction (cf. supra consid. 3e). Dans le prolongement de cette « info-RH », la recourante a été convoquée pour un entretien avec les RH et la direction de l'intimé pour le 16 septembre 2016 dont le sujet était l'évaluation des fonctions

et son impact sur le positionnement salarial du poste de l'intéressée. Bien qu'aucun procès-verbal n'ait été tenu à cette occasion, l'intimé a remis une trame d'un entretien-type. Il en ressort que l'employée était informée de la méthode utilisée pour l'évaluation de la fonction ainsi que du fait qu'une entreprise externe avait été mandatée. Tous les postes avaient été évalués avec les mêmes outils et sur les mêmes critères. Les résultats devaient être présentés, ainsi que la progression prévue. Le salaire actuel était aussi garanti. Enfin, les RH devaient informer chaque collaborateur de ses droits, à savoir le droit de pouvoir donner des informations complémentaires dans les dix jours et le droit de faire recours dans les trente jours une fois la décision prise. Une foire aux questions était également prévue. Cette trame d'entretien permet de se faire une idée précise des éléments qui ont été discutés lors de cet entretien et on ne saurait véritablement soutenir que la recourante n'a pas pu faire valoir son point de vue au cours de cet entretien. S'il est exact qu'aucun document ne semble avoir été remis à la recourante au moment de l'entretien, elle n'a pas allégué en avoir fait la demande à ce moment-là. Par ailleurs et s'agissant de ses observations formulées dans le délai de dix jours, selon le courriel du 26 septembre 2016, la recourante s'est limitée à préciser qu'elle communiquerait une réponse après l'accord entre l'intimé et les syndicats, lequel devrait intervenir mi-octobre. Il est ainsi difficile de retenir qu'elle avait sollicité un délai complémentaire pour se déterminer. Cela relevé et en tout état de cause, une éventuelle violation du droit d'être entendu a été réparée dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre de céans. En effet, la LPA prévoit que le recours à la chambre de céans a un effet dévolutif complet et que celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 et 66 ss LPA ; ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 4d), permettant une réparation d'une violation du droit d'être entendu. Par ailleurs, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir l'entier de ses griefs dans son recours du 14 novembre 2016 et dans ses écritures subséquentes notamment après production, de la part de l'intimé, des documents relatifs à la réévaluation. Le grief sera écarté. 6) La recourante considère que l'intimé a violé les principes généraux régissant le droit du travail en ayant modifié unilatéralement son contrat de travail. > a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). b. Selon l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1), ainsi que le statut, son règlement et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés à l'intimé par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit supplétif (al. 3). À teneur de l'art. 7 du statut, l'autorité d'engagement établit sur la base du statut et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit spécifiant, notamment, sa durée, la description du poste, la date d'entrée en fonction, la classification de la fonction, le taux d'activité, le traitement initial, les principales prestations sociales, ainsi que d'éventuelles conditions particulières (al. 1). L'employé reçoit son contrat de travail, la charte d'entreprise, la description de sa fonction, le statut et tous les règlements utiles à sa fonction, ainsi que le règlement de la fondation de prévoyance (al. 2). c. La doctrine prévoit qu'un contrat de droit administratif peut être modifié par accord entre les parties et dans le

respect du cadre législatif. Une modification du contrat peut cependant également résulter de la demande d'une seule des parties, et parfois « se révéler nécessaire, en raison d'un changement imprévisible et fondamental des circonstances qui modifie l'équilibre économique, sans que cela soit imputable à l'une des parties » (Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, n. 381). d. La jurisprudence fédérale, qui concerne les fonctionnaires de l'État de Genève, précise que les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'État est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 p. 72 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_635/2016 du 3 août 2017 consid. 11.2 et 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 3.1). e. En l'occurrence, il ne ressort pas du statut qu'une fois le contrat de travail signé et la classe de traitement arrêtée, celle-ci ne serait plus susceptible d'être modifiée suite à une réévaluation, à la baisse, ou à la hausse d'ailleurs (ce qui a été le cas pour cent douze employés), étant précisé que l'art. 93 al. 1 du statut a trait aux dispositions transitoires par rapport à l'entrée en vigueur du statut (1^{er} janvier 1999) et ne trouve dès lors pas application en l'espèce. De même, la recourante n'a pas allégué que des assurances précises lui auraient été données à l'occasion de son engagement ou plus tard. Il n'est pas contesté que la recourante n'a pas manifesté son accord quant à la modification de sa classe de traitement, notamment au vu de la présente procédure. Toutefois et dans la mesure où comme pour un fonctionnaire employé par l'État, le rapport qui lie la recourante à l'intimé est un rapport de droit public (art. 2 al. 2 du statut), la jurisprudence fédérale précitée peut s'appliquer mutatis mutandis à la présente cause. Ainsi, l'intimé demeurerait libre de revoir sa politique en matière de salaire et la recourante devait compter avec le fait que l'évaluation de sa fonction puisse faire l'objet ultérieurement de modifications à la baisse. En l'absence de toute réglementation légale traitant la matière, l'intimé demeurerait libre d'appliquer la nouvelle classification à l'ensemble des collaborateurs et de limiter le bénéfice des droits acquis du personnel au maintien du salaire actuel selon l'ancien régime au niveau atteint lors du déclassement de la fonction (arrêt du Tribunal fédéral 1C_186/2008 précité consid. 3.3). Le fait que le statut prévoit une application des dispositions du CO à titre de droit supplétif (art. 2 al. 3 du statut) n'est en soi pas pertinent s'agissant de la liberté avec laquelle l'intimé est en droit de revoir sa politique salariale, puisqu'au vu de l'art. 2 al. 2 du statut et de la jurisprudence fédérale précitée, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif. Le grief sera écarté. 7) La recourante allègue une violation de l'art. 24 du statut. Elle estime qu'un nouveau cahier des charges relatif à sa fonction devrait être établi, suite à la dévaluation de sa fonction, et que les organisations représentatives du personnel de l'intimé n'ont pas été consultées. [endif]> [if> a. Selon l'art. 24 du statut, chaque fonction doit faire l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, ses activités et ses responsabilités (al. 1). Après consultation des organisations représentatives du personnel, le CA range chaque fonction dans l'une des classes de l'échelle des traitements, en tenant compte, notamment, de la formation et de

l'expérience requises, des efforts intellectuels et physiques, ainsi que des responsabilités à exercer (al. 2). b. Il ressort du dossier que la recourante n'a pas contesté, dans sa réplique, les allégations de l'intimé lorsqu'il a précisé dans sa réponse au recours que son cahier des charges n'avait pas été modifié, de sorte que sa critique est mal fondée sur ce point. De surcroît, elle n'explique pas en quoi ses tâches actuelles diffèrent des anciennes. c. S'agissant de la procédure mise en place pour la nouvelle évaluation des classes de fonctions, l'intimé a produit un certain nombre de pièces. Selon le procès-verbal de la séance du 30 mai 2016 du CA caviardé : « Le (...) demande comment se sont passées les discussions avec les partenaires sociaux concernant cette classification des postes. M. (...) répond que cela s'est bien passé. ». Selon la présentation PowerPoint faite ce jour-là, trois rencontres ont eu lieu avec les partenaires sociaux. La première en date du 25 avril 2016 ayant pour objet la présentation de la démarche et de la méthode. La seconde, le 13 mai 2016, intitulée « 1^{ère} séance de consultation et partage des résultats et mesures ». Une dernière, le 17 mai 2016, relative à une deuxième séance de consultation et partage des résultats et mesures. Même si ces documents sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Une présentation leur a été faite et deux séances de consultation ont été organisées. On ne saurait dès lors suivre la recourante lorsqu'elle soutient que les organisations représentatives du personnel n'ont pas été consultées. Il en découle que l'intimé a bien respecté l'art. 24 al. 2 du statut lors de la mise en œuvre du processus de réévaluation. Enfin, la recourante ne détaille pas en quoi la procédure de consultation n'aurait pas respecté le statut. Les griefs seront écartés. 8) Enfin, dans sa réplique, la recourante considère que tous les critères de dévaluation de sa fonction n'ont pas été pris en compte, notamment son implication personnelle, son autonomie complète, ainsi que la dangerosité dans l'exercice de sa fonction. a. Selon l'art. 65 al. 2 1^{ère} phr. LPA, l'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. b. En matière d'évaluation de fonctions, le Tribunal fédéral a précisé qu'en relation avec d'autres fonctions ou sur la base d'exigences précises, l'évaluation ne peut jamais être réalisée de manière objective et neutre, mais 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. L'évaluation et la classification d'une activité ou fonction déterminée n'est ni une question de fait, ni une question de droit, ni une question d'appréciation, mais comporte des éléments relevant de ces trois catégories. L'application du principe d'égalité ne conduit pas à considérer une appréciation déterminée comme étant la seule juridiquement valable ; elle peut seulement qualifier des appréciations spécifiques d'inadmissibles car discriminatoires. Dans ce cadre, les autorités politiques compétentes disposent d'une marge d'appréciation importante (ATF 125 II 385 consid. 5b ; ATA/43/2016 du 19 janvier 2016 consid. 4e confirmé par le Tribunal fédéral dans son ATF 143 I 65). c. En l'espèce, outre le fait que ce grief apparaît tardif pour n'avoir été soulevé que dans la réplique de la recourante, il est également mal fondé. Le critère de l'implication personnelle ne peut être considéré comme étant un critère d'évaluation d'une fonction. En effet, un tel « critère » est intimement lié à la personnalité même du travailleur et non pas à sa fonction. D'ailleurs, il ne figure pas dans la liste des critères d'évaluation des fonctions produite, ce qui, au vu de cette analyse, est correct. S'agissant du critère relatif à l'autonomie, force est de constater que celui-ci constitue l'un des sous-critères figurant dans la liste des critères d'évaluation des fonctions (critère C.1). Il en est de même du critère relatif à la dangerosité de la fonction (critère B.4). Selon la liste précitée, le critère de

l'autonomie consiste en l'identification du « degré d'autonomie de décision dans la gestion des activités et des processus qui incombent à la fonction ». Selon la liste des réponses, la fonction de la recourante (numéro 249) a été rangée en position 2 (sur 5), ce qui signifie que sa fonction « requiert de travailler avec une marge d'initiative par le choix de son propre plan de travail, des méthodes et outils dans le cadre de consignes établies. La prestation fournie est généralement contrôlée par point de référence. ». La recourante n'explique pas ce qu'elle entend par une autonomie « complète » dans l'exercice des tâches imposées par sa fonction. Toutefois, au vu de ce classement, on peut relever que l'autonomie revendiquée par la recourante a été prise en compte, puisque la position 2 prévoit une certaine marge d'initiative. De plus et même s'il est délicat de procéder à des comparaisons de fonctions, dans le même service que la recourante, la fonction d'agent(e) ventes réseau (numéro 236), d'agent(e) commercial (numéro 215) ou encore de gestionnaire vente (numéro 216) ont été rangées dans le même rang d'autonomie que la recourante, alors que par exemple un/une analyste marketing (numéro 177) a été classé au rang 3 (« La fonction requiert de travailler avec une marge d'initiative par le choix de son propre travail, des méthodes et outils dans le cadre de consignes établies. La prestation fournie peut faire l'objet de contrôle périodique [a posteriori] ») et un/une téléphoniste/réceptionniste (numéro 250) au rang 1 (« La fonction requiert de travailler dans le cadre de consignes et de directives établies. La prestation fournie est ponctuellement/généralement contrôlée. »). Cette classification permet à la chambre de céans de constater une cohérence dans l'élaboration de ce classement quant à la question de l'autonomie de la fonction. Quant au critère de dangerosité qui est déterminé « par des risques physiques (agression, incendie, etc.) lors de l'exercice de la fonction. », sa fonction a été rangée en position 3 (sur 4), ce qui signifie que « l'exercice de la fonction expose son titulaire à des risques imprévisibles de blessures corporelles importantes malgré le respect des règles de sécurité. ». Force est de constater que les dangers de la circulation routière, ainsi que l'utilisation de produits chimiques dangereux et les outils pour enlever les tags et affiches, ont été pris en compte au moment de positionner la fonction de la recourante au rang 3 sur quatre possibles. À titre d'exemples et toujours dans le même service que la recourante, un/une analyste marketing (numéro 177) a été classé au rang 1 (« L'exercice de la fonction n'implique pas de risque particulier pour son titulaire »), un/une téléphoniste/réceptionniste (numéro 250) est au rang 2 (« L'exercice de la fonction expose son titulaire à des risques imprévisibles de blessures corporelles malgré le respect des règles de sécurité. », ce qui démontre que les dangers dans l'exercice des fonctions ont été pris en considération. Au surplus, son rang de « dangerosité » est supérieur à celui d'un/une employé(e) mécanique générale (numéro 270) ou d'un/une conducteur (numéro 245) (classé(e)s en rang 2), égal à celui d'un/une employé(e) trolleybus (numéro 267), et inférieur à un/une employé(e) tramways (numéro 256) (classé(e) en rang 4) (« L'exercice de la fonction expose son titulaire à des risques imprévisibles de blessures corporelles invalidantes malgré le respect des règles de sécurité. »). Par ailleurs et même si cela n'a pas été remis en cause par la recourante, la fréquence de l'exposition de sa fonction a été classée au rang 2 sur 3, ce qui signifie « L'exercice de la fonction expose parfois le titulaire à des situations dangereuses. », telle que par exemple comme l'allègue la recourante lorsqu'elle doit se rendre sur place pour enlever des tags ou affiches et utilise des produits chimiques ou des outils tranchants. De surcroît et dans un contexte global, il sied de relever que les TPG ont eu recours à un cabinet externe et que sur les mille huit cent quinze collaborateurs que compte l'intimé, seuls vingt, soit 1 % des employés, étaient colloqués dans une classe trop élevée, ce qui démontre le sérieux du travail effectué, étant rappelé que cent douze (6

% des employés) ont vu leur classe adaptée à la hausse. Au vu de ces éléments et du large pouvoir d'appréciation dont dispose l'intimé, on ne peut lui reprocher un abus de son pouvoir d'appréciation dans l'application des critères dans l'évaluation de la fonction de la recourante. Le grief sera écarté dans la mesure de sa recevabilité. 9) Enfin, la recourante ne conteste pas la date de prise d'effet des nouvelles conditions au 1^{er} janvier 2017, laquelle n'apparaît au demeurant pas contraire au droit ou au statut, étant précisé que l'art. 68 du statut (délais de congé) ne s'applique pas à cette problématique, puisqu'en l'occurrence, aucune résiliation du contrat de travail n'est prévue. Au contraire, un avenant au contrat de travail actuel sera transmis lorsque la décision sera définitive et exécutoire. Par ailleurs et pour des motifs d'égalité de traitement (art. 8 Cst.), il est conforme au droit que la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions soit prévue, pour tous les employés de l'intimé, à une date précise, soit en l'occurrence, le 1^{er} janvier 2017.!

10) Compte tenu de ce qui précède, le recours sera rejeté.!

11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée à l'intimé – qui n'y a d'ailleurs à juste titre pas conclu –, sa taille lui permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer sa défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/679/2017 précité consid. 8 et les arrêts cités).

PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 14 novembre 2016 par Madame A_____ contre la décision des Transports publics genevois du 10 octobre 2016 ; au fond : le rejette ; met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Marc Lironi, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Malek Adjadj, avocat de l'intimé. Siégeant : Mme Junod, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz la présidente siégeant : Ch. Junod Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.