

En l'espèce, **il n'y a pas eu discrimination salariale**, à l'encontre de la recourante, dès lors que les différences entre le traitement de cette fonctionnaire lors de sa promotion en tant que commise administrative 6 et le traitement de son collègue B. à son entrée dans la même fonction, d'une part, et le traitement de cette fonctionnaire lors de son accession au poste de cheffe de secteur et les traitements des deux autres chefs de secteur, C. et B., d'autre part, reposent sur des **motifs objectifs** excluant toute discrimination fondée sur le sexe, mais relèvent de l'expérience professionnelle.

D'un point de vue matériel, la LEg ne contient rien qui ne soit pas déjà contenu dans l'exigence consacrée par l'art. 8 Cst.; elle prévoit uniquement des dispositions de **procédure** supplémentaires (c. 4.1).

En mettant un émoluments de 1'000 francs à la charge de la recourante, la juridiction cantonale a violé l'art. 13 al. 5 LEg, en vertu duquel la procédure est **gratuite** (c. 8).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Heine et Métral.
Greffière : Mme Castella.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Christian Bruchez, avocat,
recourante,

contre

Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures,
soit pour lui l'OPE, rue du Stand 26, 1204 Genève,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique (discrimination salariale),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 21 mars 2023 (A/3870/2019-FPUBL ATA/272/2023).

Faits :

A.

A.a. A. a obtenu en 2003 un diplôme de l'école supérieure de commerce. Depuis le 1^{er} janvier 2004, elle a travaillé pour l'État de Genève, d'abord à l'administration fiscale comme taxatrice 1, puis comme taxatrice 2. Dès le 1^{er} mai 2009, elle a été affectée à la fonction de gestionnaire en ressources humaines au service paie et administration du personnel (ci-après: SPAP) de l'office du personnel de

l'État (ci-après: OPE), rattaché au département devenu depuis lors celui des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (ci-après: le département).

A.b. Après avoir obtenu un certificat d'assistante en gestion du personnel en mars 2010, A. a été promue à la fonction de commise administrative 6 dès le 1er mai 2011. Cette fonction de cadre intermédiaire était colloquée en classe 18; un code 9F (impliquant une diminution de deux classes par rapport à la classe prévue parce que le titulaire ne possède pas encore le titre ou le niveau de formation requis pour la fonction) a été appliqué au traitement de l'intéressée, qui a ainsi été fixé en classe 16; deux annuités lui ont été attribuées; son traitement annuel brut s'élevait à 90'612 fr.

De septembre 2011 à août 2012, A. a suivi une formation en cours d'emploi pour l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines, qu'elle a obtenu fin novembre 2012. Dès le 1er août 2012, à l'issue de sa formation mais avant l'obtention du brevet fédéral, elle a bénéficié d'une augmentation de traitement: le code 9F a été atténué en code 9E et le traitement est passé en classe 17 et s'élevait à 92'832 fr.

A.c. Dès le 1er mai 2013, A. a été promue à la fonction de cheffe de secteur, secteur paie et administration du personnel. La fonction était colloquée en classe 22 et trois annuités lui ont été attribuées; son traitement annuel brut s'élevait à 119'159 fr. Le 13 novembre 2018, la cheffe du département a résilié les rapports de service pour le 28 février 2019. Le recours interjeté contre cette décision a été rejeté par arrêt de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Chambre administrative) du 28 novembre 2021, lequel n'a pas été attaqué.

A.d. Donnant suite à une demande de A. portant sur des différences de traitement par rapport à des anciens collègues, la cheffe du département a rendu, le 13 septembre 2019, une décision constatant, d'une part, que le traitement de l'intéressée depuis le 1er mai 2013, ensuite de sa promotion à la fonction de cheffe de secteur, avait été fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux directives de l'OPE et, d'autre part, qu'il n'existait aucune discrimination en raison du sexe dans la détermination dudit traitement.

Le recours interjeté contre cette décision a été rejeté par la Chambre administrative par arrêt du 28 septembre 2021. Saisi d'un recours contre cet arrêt, le Tribunal fédéral l'a admis et a renvoyé la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision (arrêt 8C_728/2021 du 18 mai 2022). Il a considéré que la recourante avait rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale en raison du sexe, de sorte que le fardeau de la preuve était renversé; il appartenait donc à l'employeur de démontrer l'inexistence de la discrimination.

B.

Par arrêt du 21 mars 2023, la Chambre administrative a derechef rejeté le recours formé par A. contre la décision du département du 13 septembre 2019, considérant que l'employeur avait apporté la preuve que les disparités salariales étaient justifiées par des motifs objectifs, indépendants du sexe.

C.

A. interjette un recours en matière de droit public contre cet arrêt, en concluant principalement à sa réforme dans le sens de la reconnaissance d'une discrimination salariale lors de son accession à la fonction de commise administrative 6 en 2011 et lors de sa promotion en qualité de cheffe de secteur en 2013, ainsi qu'au versement d'un montant de 85'759 fr. 25, avec intérêts de 5 % dès le 31 mars 2015. A titre subsidiaire, elle conclut à l'annulation de l'arrêt cantonal, à la constatation de l'existence d'une discrimination salariale et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour complément d'instruction et nouvelle décision au sens des considérants.

L'intimé conclut à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet. La Chambre administrative déclare persister dans les considérants et le dispositif de son arrêt. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes renonce à se déterminer, renvoyant à sa détermination du 3 mars 2022, déposée

dans la procédure ayant fait l'objet de l'arrêt 8C_728/2021. Par lettre du 4 septembre 2023, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. Le recours concerne une contestation pécuniaire, dès lors qu'il vise à la constatation d'une discrimination salariale et au paiement de la différence de traitement correspondante, de sorte que le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l'art. 83 let. g LTF ne s'applique pas. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Le recours est pour le reste dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 148 IV 39 consid. 2.3.5) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2). Le recourant ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 148 V 366 consid. 3.3; 134 II 349 consid. 3). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 140 V 213 consid. 2).

2.2. Le recours en matière de droit public peut être formé pour violation du droit au sens des art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF) et n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 148 V 366 consid. 3.1; 145 II 153 consid. 2.1). Cependant, compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 148 V 209 consid. 2.2; 144 V 173 consid. 1.2 et les références).

Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), la violation du droit cantonal ne peut pas être invoquée en tant que telle devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est cependant possible de faire valoir que son application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1). Le Tribunal fédéral n'examine la violation de droits fondamentaux que si ce moyen est invoqué et motivé par le recourant de manière précise (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de manière claire et détaillée. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette

interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (ATF 148 I 145 consid. 6.1).

3.

Le litige porte sur l'existence d'une discrimination salariale, fondée sur le sexe, à l'encontre de la recourante. Singulièrement, il s'agit d'examiner si les différences entre le traitement de la recourante lors de sa promotion comme commise administrative 6 et le traitement de son collègue B. à son entrée dans la même fonction, d'une part, et le traitement de la recourante lors de son accession au poste de cheffe de secteur et les traitements des deux autres chefs de secteur, C. et B., d'autre part, reposent sur des motifs objectifs excluant toute discrimination fondée sur le sexe.

4.

4.1. Aux termes de l'art. 8 al. 3, 3e phrase, Cst., l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. D'après l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, et cette interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la rémunération et à la promotion. Le contenu, le champ d'application, l'étendue et les exigences du droit à l'égalité salariale selon l'art. 3 LEg correspondent à ceux de l'art. 8 al. 3, 3e phrase, Cst. D'un point de vue matériel, la LEg ne contient rien qui ne soit pas déjà contenu dans l'exigence constitutionnelle; elle prévoit uniquement des dispositions de procédure supplémentaires (CLAUDIA KAUFMANN, in SGB Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3e éd. 2022, n° 81 ad art. 3 LEg).

Si la discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable (cf. art. 6 LEg), le fardeau de la preuve est renversé; il appartient alors à l'employeur de démontrer l'inexistence de la discrimination, en apportant la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 142 II 49 consid. 6.3; arrêt 8C_728/2021 précité consid. 2.2.2).

4.2. La rémunération des membres du personnel de l'État de Genève est régie par la loi du 21 décembre 1973 concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait; RS/GE B 5 15) et par son règlement d'application du 17 octobre 1979 (RTrait; RS/GE B 5 15.01).

Selon l'art. 11 al. 2 LTrait, l'autorité ou l'organe d'engagement détermine le traitement initial en tenant compte, notamment, de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants, de l'absence de qualifications professionnelles requises ou, à l'inverse, de l'expérience professionnelle antérieure à l'engagement. Aux termes de l'art. 3 RTrait, le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0 (al. 1); la personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue; les années d'expérience sont prises en considération à partir de l'âge de 18 ans; les fractions d'année n'entrent pas en ligne de compte (al. 2).

L'art. 4 RTrait dispose qu'en principe, seuls les candidats qualifiés peuvent être engagés; toutefois si, lors de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il se voit attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue. Selon le Mémento des instructions de l'OPE (MIOPE) - ordonnance administrative qui réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État -, le code complémentaire 9 signifie que le ou la titulaire de la fonction ne possède pas encore le titre ou le niveau de formation

requis pour la fonction. En règle générale, le code complémentaire 9 situe le traitement du ou de la titulaire deux classes en dessous de celle fixée pour la fonction, respectivement de la classe d'engagement. Toutefois, dans des cas particuliers, le ou la responsable des ressources humaines de département, d'entente avec l'OPE et après un examen approfondi du curriculum vitae, peut réduire cette incidence à une classe. Le code complémentaire 9 est supprimé à l'obtention du titre requis.

5.

5.1. La recourante se plaint d'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves en lien avec son accession au poste de cheffe de secteur le 1er mai 2013. Se prévalant de son brevet fédéral en ressources humaines et de l'offre d'emploi de chef (fe) de secteur produite en instance cantonale, elle soutient qu'elle remplissait les conditions d'engagement pour le poste, contrairement à ses collègues masculins, lesquels auraient dû se voir appliquer un code 9, dès lors qu'ils ne disposaient d'aucun diplôme utile au poste. Par ailleurs, la recourante reproche aux juges cantonaux de n'avoir pas tenu compte des responsabilités assumées dans le cadre de ses fonctions de gestionnaire en ressources humaines et de commise administrative 6, éléments pourtant déterminants pour fixer le taux de pondération des années d'expérience professionnelle servant à fixer le nombre d'annuités. En particulier, les premiers juges auraient dû retenir que l'expérience acquise dans les fonctions précitées apparaissait largement plus utile au poste de cheffe de secteur que l'expérience dont bénéficiait C..

5.2.

5.2.1. En l'espèce, les juges cantonaux ont constaté, d'une part, que le poste de chef (fe) de secteur était colloqué en classe 22 et exigeait une formation de niveau L (Bachelor) et, d'autre part, que la recourante ne disposait pas d'une telle formation. L'employeur avait toutefois, à titre dérogatoire, tenu compte de son expérience au SPAP et renoncé à appliquer un code 9. La recourante n'avait donc aucun intérêt pratique à soutenir que ses collègues de travail ne remplissaient pas les conditions d'engagement à la fonction de chef (fe) de secteur, dès lors qu'ils avaient tous trois été engagés en classe 22.

De son côté, l'intimé avait expliqué lors d'une audience de comparution personnelle du 6 octobre 2020 que C. était au bénéfice d'une maîtrise universitaire en dynamique des fluides, formation d'un niveau justifiant l'accès direct à la classe 22, et que B. avait directement pu accéder à la classe 22 par dérogation, comme la recourante.

5.2.2. En l'occurrence, selon l'offre d'emploi de chef (fe) de secteur à laquelle se réfère la recourante, la formation requise pour le poste de chef (fe) de secteur consistait en un diplôme fédéral en gestion des ressources humaines ou en assurances sociales, ou une formation équivalente de niveau Bachelor HES. Cela étant, quand bien même ces titres ne correspondent pas au niveau L (Bachelor) évoqué par les premiers juges, on ne voit pas en quoi le brevet fédéral de la recourante remplirait les conditions de l'offre d'emploi. Le fait que le brevet était probablement utile pour exercer la fonction n'y change rien. Sous l'angle du grief d'arbitraire dans l'établissement des faits, la recourante ne saurait se contenter de reprocher à la juridiction cantonale de n'avoir pas examiné plus avant la question de l'équivalence et de soutenir, sans plus d'explication, qu'elle remplissait les conditions d'engagement en classe 22. On relèvera au demeurant que selon l'art. 43 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), le brevet est décerné à la personne qui a réussi l'examen professionnel fédéral, alors que le diplôme est décerné à la personne qui a réussi l'examen professionnel fédéral supérieur. La recourante échoue ainsi à démontrer que les juges cantonaux auraient fait preuve d'arbitraire en considérant qu'elle ne remplissait pas les conditions d'engagement au poste de chef (fe) de secteur. Du point de vue de la classe salariale, ceux-ci étaient donc fondés à exclure toute discrimination à l'égard de la recourante, colloquée en classe 22 comme ses collègues masculins, indépendamment du point de savoir si ceux-ci remplissaient ou non les conditions

d'engagement dans cette classe, respectivement s'ils auraient dû se voir attribuer un code 9. Enfin, en tant que la recourante reproche à la cour cantonale de n'avoir pas mentionné de manière complète les responsabilités assumées dans ses précédents postes, qu'elle considère plus utiles que l'expérience de C., elle ne démontre pas clairement en quoi les taux de pondération et annuités qui leur ont été appliqués se révéleraient arbitraires ou contraire au droit d'une autre manière. Son argumentation s'inscrit dans une discussion de type appellatoire, laquelle n'est pas admissible (cf. consid. 2.1 supra). Au demeurant, la juridiction cantonale n'a pas ignoré les tâches afférentes à la fonction de commise administratif 6 (cf. arrêt cantonal consid. 5 p. 13). Par conséquent, le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits et dans l'appréciation des preuves doit être rejeté. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter des faits constatés par l'autorité précédente.

6.

6.1. La recourante soutient que les juges cantonaux ont violé l'art. 8 al. 3 Cst. ainsi que les art. 3 et 6 LEg, en niant l'existence d'une discrimination salariale lors de son accession aux postes de commise administrative 6 et de cheffe de secteur.

6.2.

6.2.1. En ce qui concerne d'abord la promotion au poste de commise administrative 6, les juges cantonaux ont constaté que la fonction de commis (e) administratif (ve) 6 (adjoint RH) était colloquée en classe 18 (maximum) et requérait le niveau de formation J, soit une formation dans une école secondaire ou technique supérieure de quatre ans et une formation complémentaire dans le domaine des ressources humaines, soit l'équivalent, par exemple, d'un brevet fédéral en ressources humaines. Ils ont considéré que l'autorité intimée avait pris en compte de façon proportionnée les circonstances différentes afférentes à l'expérience professionnelle de la recourante et celle de son collègue B.. En particulier, la longue expérience concluante de ce dernier dans la fonction à laquelle il avait été promu permettait de retenir qu'elle influencerait de manière notable sur sa prestation de travail et justifiait la différence de traitement, sans violer le principe de l'égalité salariale. En effet, B., engagé en octobre 2002 en qualité de gestionnaire en ressources humaines au SPAP, avait remplacé pendant trente mois, entre août 2012 et décembre 2015, deux collègues commis administratifs 6; compte tenu de son expérience de près de dix ans en qualité de gestionnaire en ressources humaines et de son remplacement dans la fonction de commis administratif 6, il avait pu bénéficier d'une dérogation pour accéder à la classe 18 sans application du code 9. Quant à la recourante, elle avait une expérience de deux ans au poste de gestionnaire en ressources humaines et d'environ cinq ans en qualité de taxatrice au moment de sa promotion, mais n'avait jamais occupé un poste de commise administrative 6. Le 1er août 2012, à l'issue de sa formation en vue de l'obtention du brevet fédéral en ressources humaines, elle avait bénéficié de la levée partielle du code 9. Il avait été convenu qu'après une année supplémentaire d'expérience professionnelle, le code 9 serait entièrement levé, mais cette date avait coïncidé avec sa promotion à la fonction de cheffe de secteur.

6.2.2. La recourante fonde la discrimination salariale sur le fait qu'un code 9 lui a été appliqué, alors que B., qui avait le même niveau de formation, a pu accéder directement à la classe 18, sans code 9. Or la fiche MIOPE 02.01.02 relative aux conditions de suppression du code 9 ne prévoirait aucune dérogation possible fondée sur la seule expérience et B. ne remplirait pas les conditions de suppression du code 9 prévu dans ladite fiche. En outre, l'expérience en matière de ressources humaines d'une dizaine d'années dont bénéficiait son collègue avait déjà été prise en compte dans la fixation de ses annuités conformément à l'art. 3 al. 2 RTrait, celui-ci s'étant vu attribuer huit annuités. Aussi l'autorité intimée aurait-elle non seulement violé les règles applicables en matière de fixation du traitement en renonçant à appliquer un code 9 à B. mais elle aurait également largement et indûment favorisé ce dernier en tenant compte de son expérience professionnelle à double titre, soit pour le dispenser du code 9 et pour calculer ses annuités. A l'inverse, la recourante s'est vu appliquer un code 9 et octroyer

uniquement deux annuités, alors qu'elle bénéficiait de sept ans d'expérience au sein de l'État de Genève ainsi que d'un certificat d'assistante en gestion du personnel obtenu en mars 2010. Enfin, la recourante se plaint du fait que le code 9 a continué à lui être appliqué dès l'obtention de son brevet fédéral au mois de novembre 2012, alors qu'elle disposait à ce moment-là d'un niveau de formation supérieur à celui de B. et était la seule à bénéficier du diplôme requis pour l'exercice de la fonction.

6.2.3. En l'occurrence, la renonciation à appliquer le code 9 à B. lors de sa promotion comme commis administratif 6 repose sur un remplacement concluant à ce même poste pendant trente mois ainsi que sur son expérience de gestionnaire en ressources humaines pendant dix ans de 2002 à 2012. Or, selon les constatations de l'arrêt attaqué, la recourante ne peut se targuer d'une expérience aussi longue dans le domaine au moment de son engagement, ni d'avoir précédemment exercé la fonction dans laquelle elle a été promue. En outre, s'il est établi que B. ne bénéficiait pas du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines, au moment de sa promotion la recourante n'en disposait pas non plus. Cela étant, force est d'admettre que les motifs justifiant la différence de classe de traitement, qui plus est temporaire vu qu'il était prévu que la recourante obtienne la levée totale du code 9 en mai 2013, sont suffisamment objectifs et pertinents pour échapper à une discrimination salariale au sens des art. 3 LEg et 8 al. 3 Cst. Le point de savoir si la réglementation en matière de traitement permettait à l'intimé de requérir encore une année d'expérience ensuite de l'obtention du brevet fédéral pour supprimer complètement le code 9 à la recourante et de renoncer à appliquer ce même code à B. compte tenu son expérience relève pour le surplus de l'application du droit cantonal. Or un tel grief n'est examiné par le Tribunal fédéral qu'aux conditions restrictives de l'art. 106 al. 2 LTF (cf. consid. 2.2 supra), qui ne sont pas remplies en l'espèce.

7.

7.1. En ce qui concerne le poste de chef (fe) de secteur, la cour cantonale a exposé que les onze annuités accordées à C. résultaient de la prise en compte de quatorze années d'activité professionnelle pondérées comme suit: une première activité de six ans, de septembre 1998 à juillet 2005, en qualité de consultant senior auprès de la société D., pondérée à 70 %, à laquelle s'ajoutait une seconde activité de sept ans et huit mois, d'août 2005 à avril 2013, comme consultant senior auprès de l'entreprise E. SA, pondérée à 80 %, ce qui aboutissait à un total de dix ans et onze mois, arrondis, selon la pratique de l'intimé, à onze annuités. La première activité de consultant senior, fonction de cadre confirmé selon la convention collective nationale appliquée par l'employeur, consistait à développer des logiciels informatiques RH pour des entreprises. Le taux de 70 % s'expliquait par l'absence de niveau de responsabilité égale à celle de chef de secteur et de connaissance de fond en matière d'assurances sociales suisses. La seconde activité était une activité de consultant externe travaillant sur mandat pour le développement du projet SIRH, devant permettre l'application intégrée de gestion des ressources humaines, de gestion des salaires et de l'administration du personnel de toute l'administration cantonale. Mille deux cents membres du personnel avaient dû être formés à l'utilisation de SIRH. Dans ce cadre, C. avait participé à la mise en place de la solution "paie", ainsi que des modules de gestion des absences, des assurances et de la décentralisation des actes. Il avait été l'un des interlocuteurs principaux pour le compte de l'OPE pour les différents modules du progiciel, en particulier pour celui de la paie pour lequel il était fortement impliqué, que ce soit dans la formation des utilisateurs ou pour toute demande d'assistance technique ou de développement; il avait intégré les applications du progiciel SIRH et s'était ensuite assuré des développements et de la maintenance de l'outil après sa mise en exploitation, laquelle avait eu lieu le 1er janvier 2007, les autres modules ayant été déployés jusqu'en 2010. Cette activité avait été pondérée à 80 %, en l'absence de connaissance de fond en matière d'assurances sociales. Quant à la recourante, colloquée en classe 22 avec trois annuités, son activité de taxatrice avait été reconnue comme utile au nouveau poste avec une pondération à 25 %, celle de gestionnaire en ressources humaines à 50 % et celle de commise administrative 6 à 75 %, compte tenu notamment de l'absence d'expérience de cadre. En outre, les juges cantonaux ont relevé que l'intimé aurait dû appliquer le code 9 à son engagement comme cheffe

de secteur, en l'absence de formation de niveau Bachelor, mais il avait privilégié, à titre dérogatoire, la prise en compte des années d'expérience au SPAP, service dans laquelle elle allait être promue, pour éviter d'appliquer le code en question et fixer son traitement directement en classe 22. Cela étant, le choix de l'employeur lui avait permis de bénéficier d'un supplément de traitement.

Selon les premiers juges, l'expertise et les connaissances approfondies du système SIRH que possédait C. ainsi que sa longue expérience d'un niveau de responsabilité de cadre avaient été prises en compte de manière proportionnée pour pondérer son expérience professionnelle antérieure. Pour la recourante, son expérience dans le même service, mais à des fonctions comportant moins de responsabilités, avait également été prise en compte pour combler l'absence de niveau de formation plutôt que dans le nombre d'annuités. Il fallait donc conclure que des motifs objectifs et proportionnés pour fixer le traitement de l'un et de l'autre justifiaient les différences de rémunération, sans constituer une discrimination fondée sur le sexe.

Quant à B., les juges cantonaux ont retenu que quatre ans après sa nomination à la fonction de commis administratif 6, il avait remplacé la recourante dans sa fonction de cheffe de secteur, du 17 novembre 2016 au 31 mai 2019. Il avait donc totalisé 17 années d'activité au SPAP à la date de sa promotion et acquis une expérience concluante de remplaçant de la cheffe de secteur d'une durée de trois ans. S'agissant de la pondération de ces activités, l'employeur avait pris en compte à 75 % celle de commis administratif 6 et à 25 % celle de gestionnaire en ressources humaines. En comparaison, la recourante, dont l'expérience de gestionnaire en ressources humaines avait été pondérée à 50 % et celle de commise administrative 6 à 75 %, ne totalisait que neuf années d'activité au SPAP au moment de sa nomination. En conséquence, si une discrimination devait être constatée, cela ne serait pas en défaveur de la recourante dont l'activité de gestionnaire en ressources humaines, identique à celle de son collègue, avait été prise en compte avec une pondération supérieure.

7.2. A l'appui de son grief de violation des art. 8 al. 3 Cst. et des art. 3 et 6 LEg, la recourante réitère ses allégations, selon lesquelles elle avait le niveau de formation requis pour le poste de chef (fe) de secteur contrairement à ses collègues. Elle reproche aux juges cantonaux de n'avoir procédé à aucun examen de ses arguments, ni à une comparaison précise des situations. En particulier, elle leur fait grief de n'avoir pas discuté les taux de pondération appliqués par l'autorité intimée pour fixer le nombre d'annuités. A ce propos, elle se plaint de ce que les activités de C. ont été pondérées à des taux de 70 % et 80 %, alors que ses activités en qualité de gestionnaire en ressources humaines et de commise administrative 6, au sein du même service que pour le poste de chef (fe) de secteur et impliquant des connaissances approfondies en assurances sociales ainsi qu'une parfaite maîtrise du SIRH, n'ont été pondérées qu'à des taux de 50 % et 75 %. Par ailleurs, la recourante reproche aux premiers juges d'avoir admis la pratique alléguée par l'intimé (dont a bénéficié C.) d'arrondir à la hausse le nombre d'annuités à partir de onze mois, en violation de l'art. 3 al. 2 RTrait. En ce qui concerne B., la discrimination découlerait du fait que, quand bien même il ne disposait pas du titre requis pour la fonction, ni d'aucun diplôme utile, il s'est vu attribuer un nombre d'annuités supérieur au sien, alors qu'elle était au bénéfice du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines et d'une expérience utile au poste de neuf ans à l'État de Genève. En outre, l'expérience de son collègue masculin aurait été prise en compte à double titre, soit pour le dispenser de l'application du code 9 et pour fixer ses annuités, ce qui serait contraire au cadre réglementaire cantonal et le favoriserait indûment.

7.3.

7.3.1. En tant que les griefs de la recourante reposent sur la prémisse qu'elle remplissait les conditions d'engagement au poste de chef (fe) de secteur, contrairement à ses collègues masculins (en particulier C.), son argumentation repose sur un état de fait divergent de celui retenu, sans arbitraire, dans l'arrêt attaqué. Dans cette mesure, elle doit d'emblée être écartée. Il en va de même des critiques sur l'absence de tout examen ou comparaison des situations par les premiers juges (cf. consid. 7.2 supra).

Au demeurant, de telles critiques relèvent bien plus d'une potentielle violation du devoir de motivation déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) que d'une violation des art. 8 al. 3 Cst. et de la LEg.

7.3.2. En ce qui concerne la différence de pondération entre les activités de C. et celles de la recourante, l'argumentation de cette dernière ne suffit pas à nier le caractère objectif des motifs, tel que retenu par les premiers juges. En effet, si les activités du prénommé consistaient principalement en du développement de logiciels informatiques, comme le souligne la recourante, il n'en reste pas moins qu'il s'agissait de logiciels utilisables dans le domaine des ressources humaines et que l'intéressé a joué un rôle primordial dans le développement du projet SIRH, consistant en substance à mettre en place un outil de gestion (portant sous plusieurs aspects) pour l'ensemble du personnel de l'administration cantonale. A cela s'ajoute que dans leurs activités précédentes respectives, C. avait endossé, selon les constatations de l'arrêt attaqué, un niveau de responsabilité supérieur à celui de la recourante. En outre, on ne saurait faire grief à l'intimé d'avoir sous-estimé l'expérience de la recourante, dès lors que celle-ci lui a permis d'accéder immédiatement à la classe 22, sans application du code 9. Pour le reste, on ne voit pas de raison de mettre en doute l'existence de la pratique évoquée par l'intimé en procédure cantonale, consistant à arrondir à une annuité supplémentaire une période de onze mois d'activité, et le point de savoir si une telle pratique viole le droit cantonal n'a pas à être examiné, en l'absence de grief suffisamment motivé (cf. consid. 2.2 supra). En tout état de cause, il n'apparaît pas que la recourante aurait accumulé une fraction d'année de même importance, pour laquelle on lui aurait refusé l'arrondissement.

7.3.3. Enfin, s'agissant de la comparaison avec B., la recourante ne peut rien déduire en sa faveur du fait que l'expérience professionnelle du prénommé a servi tant à combler l'absence de titre requis pour le poste qu'à fixer le nombre d'annuités, vu qu'il en a été de même en ce qui la concerne. On ne voit pas non plus en quoi son brevet général en ressources humaines et son expérience de neuf ans au sein du canton auraient dû conduire à lui attribuer davantage d'annuités par rapport à B.. En effet, le nombre d'annuités ne dépend pas des titres mais des années d'activité reconnues comme étant utiles au poste (cf. art. 3 RTrait). Or la recourante ne conteste pas en tant que tel le nombre d'années d'expérience retenu tant pour lui que pour elle. En outre, l'expérience professionnelle des deux intéressés en tant que commis administratif 6 a été pondérée au même taux, ce qui n'est pas critiquable dès lors qu'il s'agit de la même fonction. Quant à l'activité de la recourante en tant que gestionnaire en ressources humaines, elle a même été pondérée à un taux supérieur à celui appliqué à B. au même poste.

7.4. Il s'ensuit que les griefs tirés de la violation des art. 8 al. 3 Cst. et 3 LEg se révèlent mal fondés.

8.

8.1. La recourante soutient qu'en mettant un émolument de 1'000 fr. à sa charge, la juridiction cantonale a violé l'art. 13 al. 5 LEg, en vertu duquel la procédure est gratuite, sauf en cas de témérité et sauf pour la procédure devant le Tribunal fédéral, où les frais sont régis par la LTF.

8.2. Le grief est bien fondé. En effet, il ne ressort nullement des considérations des premiers juges, qui ont mis les frais de la procédure à la charge de la recourante sur la base de l'art. 87 al. 1 de la loi cantonale genevoise sur la procédure administrative (LPA; RS/GE E 5 10), que la recourante aurait, selon eux, fait preuve de témérité. Tel n'a manifestement pas été le cas, compte tenu de l'arrêt de renvoi 8C_728/2021, à la suite duquel la cour cantonale a été amenée à rendre l'arrêt attaqué dans la présente procédure.

9.

Vu ce qui précède, le recours sera partiellement admis et l'arrêt entrepris annulé en tant qu'il prélève des frais judiciaires.

10.

La recourante obtient gain de cause sur un aspect accessoire de la procédure. Par conséquent, il se justifie de mettre les frais judiciaires pour trois quarts à sa charge et pour un quart à la charge de l'intimé (art. 66 al. 1 LTF). La recourante peut également prétendre à une indemnité de dépens réduite à la charge de l'intimé (art. 68 al. 1 et 2 LTF). De son côté, bien qu'il obtienne en grande partie gain de cause, l'intimé ne peut pas prétendre à une indemnité de dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis. L'arrêt de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 21 mars 2023 est annulé en tant qu'il perçoit un émolument à la charge de la recourante. Le recours est rejeté pour le surplus.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis pour 750 fr. à la charge de la recourante et pour 250 fr. à la charge de l'intimé.

3.

L'intimé versera à la recourante la somme de 700 fr. à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal fédéral.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties, à la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève et au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Lucerne, le 14 décembre 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Castella