

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2844/2023-FPUBL

ATA/688/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 juin 2025

dans la cause

A_____

représenté par Me Thomas BARTH, avocat

recourant

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA
FORMATION ET DE LA JEUNESSE**

intimé

EN FAIT

A. a. A_____, né le _____ 1970, a été engagé le 1^{er} septembre 2011 en qualité de maître généraliste à 60%, en classe 18, annuité 8, auprès de B_____ (ci-après : B_____) du département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP, actuellement département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse).

Il est au bénéfice d'une licence en histoire de l'Université de C_____ et d'une expérience professionnelle dans le journalisme et dans l'informatique. Il ne dispose pas des titres pédagogiques pour enseigner, étant précisé que sa fonction impliquait de donner des cours d'informatique aux professionnels de l'B_____ et non à des élèves.

De fait, il a occupé un poste correspondant à celui de « administrateur système 2 » pour le compte de l'enseignement spécialisé, directement rattaché à l'B_____, poste équivalent à ceux au sein du D_____(ci-après : D_____) pour l'enseignement primaire non spécialisé.

b. Il était chargé de l'informatique pédagogique au sein de l'B_____. Sa fonction, « à cheval » selon lui entre l'B_____ et le D_____, mais formellement rattachée à l'B_____, comprenait deux volets : d'une part, la logistique en lien avec le parc informatique de l'B_____ ; d'autre part, la formation dans le domaine E_____ (ci-après : E_____).

À son engagement, aucun cahier des charges n'a été établi.

c. Le 9 janvier 2012, un entretien de période probatoire « à trois mois » a eu lieu ; A_____ avait le sens du service public ; il avait entamé avec enthousiasme sa nouvelle activité avec le souci d'équité envers les utilisateurs ; il se montrait parfaitement disponible et savait faire preuve d'écoute en toute circonstance. L'acquisition de l'ensemble des lois et règlements était en cours. Il était au début de son activité d'enseignant, avait organisé et planifié ses séquences d'enseignement, mais devait encore expérimenter sa planification pour mesurer son efficience. Il ne commencerait son enseignement que fin février [2012]. Il avait adapté ses cours au public cible et fixé un cadre de travail au plus près des besoins de chacun ; il avait su rapidement se mettre en lien avec de nombreuses équipes dans le cadre de sa coordination informatique pédagogique. Il était au fait des derniers développements informatiques et était animé d'une curiosité insatiable. Il donnait entière satisfaction ; c'était un plaisir pour sa hiérarchie de collaborer avec une personne curieuse, motivée et enthousiaste.

d. Le 11 juin 2013, F_____, alors responsable des ressources humaines de l'B_____, a écrit à A_____ pour l'informer qu'il pourrait solliciter sa nomination ou stabilisation avec effet au 1^{er} septembre 2013. Il devait néanmoins fournir un certain nombre de documents, dont l'attestation de formation

« complément premiers secours SSJ, spécificité enfants » et le test de natation du service de l'éducation physique.

e. Le 2 juillet 2013, A_____ a écrit à F_____ pour dire qu'il ne disposait pas de certains documents et rappeler qu'il ne donnait pas de cours aux enfants, mais aux enseignants et éducateurs. Sans réponse immédiate, A_____ a relancé sa hiérarchie en mai 2014 et obtenu des informations sur certains cours en juin 2014.

f. Depuis septembre 2016, il a été considéré comme fonctionnaire nommé par son employeur.

g. Le 2 février 2018, le service des ressources humaines de l'B_____ a confirmé à A_____ son rôle de formateur pour l'année 2017-2018 et l'a informé qu'une prime pour sa fonction de formateur lui serait versée.

h. Le 26 novembre 2018, un projet de certificat de travail a été établi par G_____, ancien responsable de la qualité et du développement de l'B_____. Il mentionnait notamment que A_____ était « responsable de l'informatique pédagogique ». Ses principales missions visaient la formation dans le domaine E_____ et la gestion du parc informatique. Selon le projet, A_____ « a[vait] démontré une grande maîtrise des tâches, procédures et outils nécessaires à l'exercice de sa fonction, dans un environnement de travail caractérisé par des changements constants et rapides ; [...] a[vait] démontré de bonnes capacités d'organisation et de planification et fait preuve d'autonomie, de sens de l'initiative, tout en sachant s'adapter aux nombreuses tâches souvent demandées dans des délais très courts ». Il avait par ailleurs « fait preuve d'une excellente capacité à collaborer avec les différents partenaires impliqués dans les dossiers qui lui ont été confiés » et « accompli à notre pleine et entière satisfaction les tâches et responsabilités qui lui incombaient ».

G_____ a attesté par écrit, le 25 septembre 2023, avoir rédigé, à la demande de A_____, un certificat de travail intermédiaire daté du 26 novembre 2018.

i. Le 1^{er} septembre 2019, H_____ a pris ses fonctions de directrice de l'enseignement, de l'évaluation et de la formation à l'B_____.

Depuis la rentrée 2019, sans rapport avec l'arrivée précitée, A_____ n'a plus dispensé de formations. Cela faisait notamment suite à une chute des inscriptions, car les enseignants n'étaient plus autorisés à suivre les cours pendant le temps scolaire.

j. Le 18 septembre 2019, A_____ a pris contact par courriel avec H_____ pour l'informer qu'il était chargé de l'école numérique à l'B_____, ce qui recouvrait non seulement la formation des enseignants, l'accompagnement de projets numérique, mais aussi tous les aspects de logistique et de maintenance (« près de 400 machines sur plus de 40 sites »). Il souhaitait la rencontrer pour lui présenter la situation.

k. Le 20 septembre 2019, H_____ a répondu à A_____ qu'il était important qu'elle comprenne bien quelles étaient ses tâches, afin de clarifier ses missions au sein du service. Une date de rencontre a été proposée.

l. Le 2 avril 2020, A_____ a écrit à I_____, directeur des ressources humaines de l'B_____, pour demander un certificat de travail intermédiaire. En effet, il avait eu une vidéoconférence avec H_____, qui avait répété à plusieurs reprises qu'elle ignorait ce qu'il faisait à l'B_____, considérant qu'il devrait être au D_____. Il proposait donc d'être transféré au D_____.

m. Le 6 avril 2020, I_____ a répondu à A_____ s'agissant du certificat de travail et expliqué qu'il ignorait les modalités de la collaboration de A_____ avec H_____.

n. Le 16 juin 2020, A_____ a écrit ce qui suit à I_____ : « [...] je parle du problème concernant la place et la gouvernance de l'informatique pédagogique à l'B_____ et à cet égard ta réponse concernant l'importance de ce poste pour l'B_____ m'interpelle. En effet, c'est H_____ [H_____], elle-même, qui estime que ma place devrait être au D_____ et ce n'est pas la seule : [G_____], avant elle, avait fait la même observation à plusieurs reprises. Par ailleurs, je pourrais comprendre les réserves quant au transfert de ce poste d'une DG à l'autre, si ce poste existait bel et bien au sein de l'B_____, mais il a toujours été « clandestin » : passé de 100% à 60%, lors de la transformation du J_____ en B_____, il n'a jamais évolué depuis lors, et ce, malgré l'augmentation des besoins, du nombre de collaborateurs, d'élèves, de machines et la multiplication des dispositifs. De plus, il n'a même jamais été évalué en comparaison des ressources consacrées par l'EP ou par le secondaire dans ce domaine. Cette discrétion arrangeait bien tout le monde : la direction qui n'avait pas à se préoccuper de ce domaine, les utilisateurs qui avai[en]t un service rapide et flexible et moi-même qui pouvais me consacrer à l'essentiel avec un minimum de tâches administratives et une grande autonomie. Tout a changé en début d'année. H_____ [H_____], tout en reconnaissant elle-même ne rien connaître au numérique a été nommée responsable... de l'école numérique au sein de l'B_____ ! Elle l'a même appris par la Gazette et par un message de ma part, comme dans le cas de ses prédécesseurs, ce qui montre bien à quel point ce domaine est important au sein de l'B_____... À vrai dire [...] le problème n'est pas là. Il réside dans le fait d'avoir fonctionné de manière quasiment autonome pendant [huit] ans et de me retrouver soudain avec une responsable qui reconnaît ne rien comprendre à ce que je fais, tout en m'expliquant ce que je dois faire et comment je dois le faire. En résumé, dès la création de l'B_____, une erreur d'appréciation a été faite sur la place du numérique pédagogique au sein de l'Office. Toutefois, grâce à une gestion souple et non conventionnelle de la part de la direction et de la mienne, à de rares exceptions, cette situation n'a pas posé de problème jusqu'à la rentrée 2019. Or, la voie de la "normalisation" qu'incarne [H_____] descendue de la DG va ajouter de la complexité à la complexité et

exiger des ressources supplémentaires pour satisfaire des besoins administratifs, ressources qui doublonneront avec celles du D_____. C'est donc pour régler ces problèmes que je proposais d'être transféré au D_____ ».

o. Les 18 juin 2020 et 20 août 2020, deux entretiens ont eu lieu entre A_____ et H_____. Leur contenu a fait l'objet d'une confirmation écrite de trois pages par H_____ en date du 28 septembre 2020. La demande de A_____ d'obtenir un cahier des charges pour clarifier sa mission nécessitait au préalable la fourniture par ce dernier d'une « cartographie » de son travail, sous la forme d'un tableau référençant toutes les interventions et tâches assumées ; cela avait déjà été demandé en septembre 2019. Il était essentiel qu'il assiste aux séances de la direction pour pouvoir travailler utilement avec ses collègues. Il devait également fournir un inventaire du parc informatique. Comme elles n'avaient été que partiellement exécutées, ces tâches devaient être prises en charge par deux autres collaborateurs de l'équipe. Il a été rappelé à A_____ qu'il était responsable de la maintenance du parc informatique et qu'il devait donc prendre en charge toutes les tâches qui s'y rapportaient. Son emploi du temps n'avait pas encore été clarifié, et il n'avait pas effectué l'intégralité des heures dues à l'État (solde de 28.40 en faveur de l'État). Il devait aussi être plus investi et plus « proactif » à l'égard de l'équipe de la direction.

p. Le 16 octobre 2020, une séance a réuni A_____ et H_____, en présence de I_____, directeur des ressources humaines de l'B_____. Cet entretien a fait l'objet d'une confirmation écrite de deux pages par H_____ en date du 16 octobre 2020. Un cahier des charges avait été envoyé à la direction des ressources humaines du DIP. A la fin de la séance, plusieurs objectifs avaient été fixés : compléter le *time-sheet* d'ici le 28 octobre 2020 ; fournir, d'ici au 29 octobre 2020, une proposition de tableau des jours de travail pour l'B_____ en spécifiant les deux demi-journées qu'il passait sur le site de K_____ ; remplir systématiquement son agenda *Outlook* en indiquant les endroits où il se trouvait et les rendez-vous auxquels il participait ; expliquer, d'ici au 26 octobre 2020, comment les 28 heures de travail non réalisées pour l'État seraient compensées d'ici fin décembre 2020 ; distribuer, d'ici au 30 octobre 2020, les ordinateurs portables ; effectuer, d'ici au 27 novembre 2020, l'inventaire du parc informatique B_____ ; répondre systématiquement aux courriels et effectuer le travail administratif demandé dans les délais impartis ; adopter une attitude « proactive et proposante » en anticipant les activités à réaliser et faire preuve d'une attitude constructive et facilitant les relations interpersonnelles.

q. Le 29 octobre 2020, L_____, directeur du D_____, a écrit un courriel à H_____ pour lui dire que la présence de A_____ était souvent signalée dans les locaux du D_____.

r. Les 26 novembre 2020 et 18 décembre 2020, deux entretiens ont eu lieu entre A_____ et H_____, I_____ ayant assisté au premier. Leur contenu a fait l'objet d'une confirmation écrite de trois pages par H_____ en date du 9 mars

2021. A_____ avait envoyé son *time-sheet* de manière tardive ; les heures effectuées sans validation pendant la semaine du 10 août 2020 n'étaient pas comptabilisées. Il n'avait pas transmis les tableaux de ses heures de présence à K_____ et n'avait aucune intention d'organiser son temps en partie en présentiel à K_____. Le calendrier Outlook avait été partiellement rempli, mais ne comprenait aucun détail. Les 28 heures de travail non réalisées pour l'État avaient été annoncées comme rattrapées, sans cependant aucune explication sur la nature du travail. La distribution des ordinateurs n'avait pas été effectuée par A_____. Il avait aussi refusé d'effectuer l'inventaire du parc informatique, qui avait dû être confié à un étudiant auxiliaire. Les réponses aux courriels se faisaient souvent attendre et étaient peu courtoises. Des efforts avaient néanmoins été faits s'agissant de la participation au groupe numérique et certaines demandes de projets avaient été anticipées.

s. En février 2021, un cahier des charges pour un administrateur-système 2, en classe 15, auprès du secteur logistique du D_____ a été établi par la direction des ressources humaines du DIP et transmis pour information à A_____. Ce cahier des charges n'est pas signé.

t. Le 9 mars 2021, un nouvel entretien a eu lieu entre A_____ et H_____. Son contenu a fait l'objet d'une confirmation écrite de quatre pages par H_____ en date du 11 mars 2021. Les explications et documents transmis quant au travail restaient peu explicites et ne permettaient pas de se représenter le travail effectué par A_____. H_____ ne pouvait plus tolérer de ne pas recevoir de documents décrivant explicitement le travail effectué sur le terrain. Plusieurs structures, après dix ans, ne connaissaient pas A_____, alors que celles qui bénéficiaient le plus souvent des prestations étaient celles proches de là où il avait un local. Les prestations étaient offertes à la demande, au hasard de certains constats faits dans les passages sur les lieux ; les journées n'étaient pas organisées à l'avance. En raison de la demande, en attente, de rejoindre le D_____ et de l'évolution de l'B_____, A_____ était démotivé et avait développé une résistance à répondre aux exigences de l'B_____. Les objectifs fixés précédemment n'étaient toujours pas atteints. Les heures supplémentaires effectuées en dehors de l'horaire annualisé devaient être justifiées et être faites en accord avec la hiérarchie. L'agenda n'était toujours pas renseigné s'agissant des tâches effectuées. A_____ n'était toujours pas présent dans les bureaux de la direction de l'B_____, mais il était souvent présent dans les locaux du D_____. H_____ a demandé à nouveau à A_____ d'effectuer les tâches dans les délais, de rendre régulièrement compte de son travail et de corriger son *time-sheet*.

u. Le 7 septembre 2021, H_____ a écrit un courriel à A_____ car elle n'avait aucune indication de son emploi du temps depuis la rentrée scolaire. Elle avait reçu plusieurs demandes de matériel informatique de la part des entités de l'B_____ et ne savait pas où A_____ intervenait. Elle devait donc convoquer une séance de la commission numérique le lendemain pour faire le point.

Le même jour, A_____ a répondu laconiquement qu'il ne serait pas disponible et qu'il convenait de reporter la séance au vendredi ou à la semaine prochaine.

Divers échanges de courriels se sont ensuivis, pour fixer une date de réunion.

v. Le jeudi 16 septembre 2021, l'assistante de direction de H_____ a demandé à A_____ de se rendre en urgence au M_____, à la demande de la directrice générale, en raison de problèmes de connexion des ordinateurs sur place.

Lundi 20 septembre 2021, en fin de matinée, A_____ a répondu que, s'il s'agissait des conséquences d'un déménagement qui avait eu lieu en août, ce problème n'était pas une urgence.

w. À une date qui ne ressort pas du document, mais que le DIP indique être le 5 octobre 2021, un formulaire d'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) a été rempli, mais non daté et non signé. A_____ indique n'avoir jamais reçu de missions, mais « savoir exactement ce qu'il doit faire, à savoir : fournir aux collaborateurs les moyens pour accompagner les notions numériques pour aider les enfants à apprendre ; trouver des solutions quand il y a des problèmes ». Le temps de travail imparti (60%) n'était pas suffisant pour la charge de travail qui lui incombait. La relation avec sa hiérarchie n'était pas aisée, mais la complexité de son poste provoquait de la tension. Il était choqué que ses heures soient contrôlées et supportait difficilement la suspicion qu'il ressentait à son égard.

S'agissant de l'évaluation des compétences, le premier critère du respect des personnes était à développer. En effet, A_____ pouvait se rendre disponible envers les personnes qu'il choisissait. Il semblait répondre plus volontiers aux personnes qu'il côtoyait régulièrement qu'à celles qu'il ne connaissait pas ou qui n'étaient pas proches de N_____. Il était difficile de comprendre, de percevoir sa manière de travailler et de se représenter son travail. Il choisissait ses missions et ne les formalisait pas dans un outil approprié.

Le deuxième critère du sens du service public était également à développer. En effet, A_____ inscrivait peu son action dans le cadre institutionnel et n'assurait pas toujours sa mission dans le respect des principes du service public. Son emploi du temps ainsi que les tâches dont il avait la charge n'étaient pas consignés dans des outils de pilotage.

Le troisième critère, celui de la maîtrise des connaissances professionnelles, était considéré comme non maîtrisé : il était en effet impossible de déterminer et de percevoir les connaissances professionnelles en lien avec ses tâches. Il était de même impossible de mesurer ses connaissances dans le champ informatique. A_____ semblait pouvoir dépanner et installer des machines dans des structures. Il n'était pas possible d'identifier s'il mettait à jour ses connaissances, car une partie de ses activités étaient inconnues de sa hiérarchie. Il ne rendait aucun des documents qui lui étaient demandés et qui permettraient de visualiser son travail

au quotidien. Il communiquait au moyen de courriels brefs, souvent peu clairs, qui ne permettaient pas de percevoir ce qu'il faisait.

Le quatrième critère, celui de la maîtrise de l'environnement de travail, était à développer. A_____ avait une bonne connaissance de son environnement de travail, mais travaillait en totale autonomie sans rendre de comptes à sa hiérarchie, bien qu'il lui eût été répété l'importance de mettre en place de telles modalités et démarches.

Le cinquième critère, celui de la compétence liée au traitement de l'information, était considéré comme non maîtrisé : A_____ n'était absolument pas transparent sur son organisation, de sorte qu'il était difficile de percevoir ses méthodes de travail. Il avait de la peine à faire ressortir les éléments fondamentaux ou à restituer des points saillants durant les séances. Son discours était souvent décousu et peu organisé. Peu synthétique, il ne réussissait pas à expliciter correctement son travail et prenait trop de temps pour décrire une situation.

Le sixième critère, celui de l'adaptabilité pour la résolution de problèmes, était considéré comme non maîtrisé : A_____ montrait peu de volonté de s'adapter aux changements liés à la nouvelle organisation. Il ne rendait aucun compte à sa hiérarchie et continuait d'effectuer son travail à sa manière.

Le septième critère, celui de l'initiative pour la résolution de problèmes, était considéré comme non maîtrisé : A_____ était capable de prendre des initiatives et appréciait organiser ses activités à son rythme, les effectuer quand il le décidait et comme il le souhaitait. Il n'appréciait pas les contraintes. Il devait également mieux analyser les situations et le contexte avant d'élaborer des propositions dans certaines situations.

Le huitième critère, celui de la résistance pour la résolution de problèmes, était à développer. A_____ peinait à entendre les conseils et les propositions qui lui étaient faites. Il n'était pas possible de décrire ses comportements face à une situation problématique, car aucune de ses actions n'avait pu être observée par sa hiérarchie.

Le neuvième critère, celui de la planification et de l'organisation, était à développer. Les tâches qui lui étaient demandées requéraient des déplacements et une planification des interventions sur le canton. A_____ ne démontrait aucune organisation claire et planifiée dans sa gestion du temps.

Le dixième critère, celui du travail en équipe, était considéré comme non maîtrisé. A_____ montrait peu d'implication dans l'équipe à laquelle il appartenait. Il sollicitait peu ses collègues et ne démontrait pas l'envie de collaborer. Son implication était plus intense et active dans les structures qu'il connaissait et dont il était proche.

Le onzième critère, celui de la communication, était considéré comme non maîtrisé. De contact facile, A_____ entretenait des relations cordiales avec ses collègues. Toutefois, ses relations étaient plus complexes avec sa hiérarchie et le

secrétariat. La communication était difficile. Il n'était pas rigoureux dans le travail demandé, n'effectuait pas le suivi de certaines situations et ne respectait pas toujours les délais.

Le bilan de la responsable hiérarchique était que A_____ ne se sentait pas à sa place dans le service et manifestait son mécontentement depuis l'arrivée de H_____. Il souhaitait rejoindre le D_____, mais les conditions n'étant pas les mêmes, le transfert n'était pas possible. Malgré les nombreux échanges, entretiens et objectifs fixés, aucune évolution n'avait été constatée. H_____ était contrariée de devoir rédiger une évaluation aussi peu constructive, mais l'absence de repères, de références et de transparence dans le travail de A_____ ne permettait pas de documenter ses véritables compétences.

x. En octobre 2022, une collaboratrice enseignante détachée a fait une demande d'ordinateur portable. Le 7 novembre 2022, O_____, éducateur social et chargé d'accompagnement, a informé l'enseignante que son ordinateur était disponible et qu'elle pouvait venir le chercher dans les locaux de la direction de l'B_____. Le 11 novembre 2022, O_____ a précisé que, pour les nouveaux ordinateurs portables, il fallait un adaptateur spécifique ; il priait A_____ de lui confirmer que ledit adaptateur était fourni. Le même jour, A_____ a demandé à l'enseignante si elle disposait dudit adaptateur. O_____ a réagi en indiquant à A_____ qu'elle aurait dû obtenir l'adaptateur « de notre part ».

B. a. Le 23 mai 2023, H_____ a convoqué A_____ à un entretien de service, avec un courrier explicatif de sept pages et 28 annexes.

b. Le 9 juin 2023, l'entretien de service a eu lieu. Y participaient : A_____, H_____, P_____, responsable des ressources humaines depuis le 1^{er} mars 2022, et une assistante de direction pour le procès-verbal. Depuis son arrivée à l'B_____, H_____ avait eu l'occasion de rencontrer A_____ à plusieurs reprises, mais n'avait toujours pas compris son travail.

A_____ a expliqué avoir été surpris de sa convocation, car il n'avait plus eu l'occasion de s'entretenir avec H_____ depuis une année. Il s'apprêtait à demander la suppression de son dernier EEDP, raison pour laquelle il ne l'avait pas rendu. Son entretien coïncidait avec le renouvellement du Conseil d'État. Plusieurs personnes au DIP avaient peur et essayaient de « se couvrir ». Son dernier EEDP était diffamatoire (il y était écrit qu'il n'avait pas le sens du service public) et contenait des allégations et des suppositions (il privilégierait certaines personnes). Il était toujours disposé à discuter de sa situation. Les points relevés dans le courrier de convocation relevaient du détail et aucune faute grave ne lui était reprochée.

La hiérarchie reprochait à A_____ de décider tout seul de sa manière de travailler, par exemple son refus de remplir son agenda professionnel, son refus de travailler dans les locaux de l'B_____ à K_____ ou son refus d'accomplir certaines tâches.

A_____ a répondu que toutes ses missions ne pouvaient pas s'effectuer dans les locaux administratifs de K_____. Il a admis avoir repoussé certaines tâches, mais considérait que cela représentait seulement 1 à 2% du travail effectué. Il n'avait pas apprécié que H_____ lui demande régulièrement si son travail était effectué, car il connaissait ses missions. L'inventaire du matériel informatique se faisait automatiquement et il était inimaginable qu'il se déplace sur tous les sites de l'B_____.

A_____ a expliqué que H_____ lui avait répété ne pas avoir de connaissances en informatique, de sorte qu'il ne comprenait pas pourquoi elle voulait lui dicter ce qu'il devait faire. Sa situation relevait d'un problème institutionnel et devrait être résolue autrement que par la tenue de « propos diffamatoires et d'entretiens de service ». S'agissant des formations qu'il dispensait au début de son activité, depuis 2015 le Conseil d'État avait décidé de ne plus accepter que le personnel enseignant suive des formations sur le temps scolaire, de sorte que les inscriptions aux formations avaient nettement diminué ; les formations avaient ensuite été supprimées faute d'inscriptions.

A_____ a refusé quelques demandes de sa hiérarchie ou de ses collègues, mais « ces dernières étaient très périphériques ». Il n'avait « jamais refusé des demandes qui lui semblaient importantes ».

En conclusion, A_____ a confirmé avoir pu s'exprimer ; le poste qu'il occupait posait un problème. Il faisait de son mieux et avait l'impression de « lutter contre vents et marées » sans porter préjudice aux utilisateurs et utilisatrices lorsqu'il faisait des choix. Il faisait des évaluations risques/bénéfices par rapport aux activités demandées afin de servir au mieux les équipes et les enfants dans leur quotidien.

c. Le 16 juin 2023, le procès-verbal de l'entretien de service (neuf pages) a été transmis à A_____, avec un délai de quatorze jours civils pour faire part d'éventuelles observations.

d. A_____ n'a déposé aucune observation écrite.

e. Par décision du 25 août 2023 déclarée exécutoire nonobstant recours, le DIP a ouvert une procédure de reclassement.

Il faisait suite à l'entretien de service du 9 juin 2023, à la suite duquel A_____ n'avait pas formulé d'observations écrites. Il résultait de l'entretien de service qu'il avait reconnu avoir refusé des demandes de la hiérarchie et de collègues, estimant que celles-ci étaient « très périphériques » et ne semblaient pas importantes. Il avait également reconnu ne plus avoir proposé de formation au personnel depuis qu'il était sous la hiérarchie de H_____. De plus, cette dernière ne devait pas lui expliquer son travail qu'il effectuait depuis près de dix ans. Il n'avait pas répondu à ses demandes, que ce soit en lien avec l'exécution de tâches ou de présence dans les bureaux ; il n'avait pas recensé ses heures de travail, n'avait pas renseigné ses activités, avait refusé d'effectuer l'inventaire d'un parc

informatique de l'B_____, n'avait pas répondu aux courriels de l'assistante de H_____ et n'avait pas respecté les règles élémentaires de courtoisie dans ses réponses. Il avait reconnu avoir refusé de rendre des comptes à sa hiérarchie. Le travail repoussé ne représentait, selon lui, que 1 à 2% du travail.

Lors d'un entretien le 20 août 2020, trois objectifs avaient été convenus : 1. mettre son emploi du temps en conformité avec son taux d'activité ; 2. adopter une attitude plus investie et une participation proactive ; 3. prendre contact rapidement avec la hiérarchie en cas d'incompréhensions. Ces objectifs n'avaient pas été atteints, ce qui avait été constaté lors de l'entretien du 5 octobre 2021 et celui du 9 juin 2023.

Le refus de modifier sa manière de travailler n'était pas compatible avec l'attitude attendue d'un fonctionnaire de l'État de Genève et avec la fonction occupée, qui impliquait un sens aigu du relationnel et de la communication, afin d'assurer une assistance orientée vers les utilisateurs et les partenaires de l'B_____. Son attitude empêchait la hiérarchie d'avoir une visibilité sur son organisation et sur la réalisation des tâches. A_____ semblait ne pas remettre en question sa posture professionnelle et la qualité de ses prestations. Son action ne s'inscrivait pas dans le cadre institutionnel du service public. Il ne renseignait pas les outils à disposition s'agissant des horaires de travail et ne remontait que très peu d'information à sa hiérarchie ; il montrait peu d'intérêt aux évolutions de l'office et effectuait son travail selon ses règles sans respecter les demandes légitimes de ses supérieurs.

Les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient donnés. Cela étant, préalablement à la résiliation, le DIP lui proposerait des mesures de développement et de réinsertion professionnels et procéderait à la recherche d'un poste disponible répondant à ses capacités.

- C. a. Par acte posté le 8 septembre 2023, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 25 août 2023, en concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif.

S'agissant de la recevabilité, la décision lui causait un préjudice irréparable, dès lors que la procédure de reclassement avait pour vocation à aboutir à son licenciement pour motif fondé, ayant en tout état pour effet de le contraindre à quitter son poste actuel (soit pour un autre poste, soit pour une résiliation pure et simple des rapports de service).

S'agissant de la restitution de l'effet suspensif, les démarches que l'autorité entreprendrait auprès d'autres services pour le reclasser lui causeraient un préjudice irréparable ; de plus, l'instruction du recours durerait plus longtemps que le processus de reclassement, de sorte que le recours risquerait d'être déclaré sans objet. Cela justifiait de restituer l'effet suspensif au recours.

S'agissant du fond, la décision ne précisait pas lequel des motifs fondés de résiliation des rapports de service serait réalisé. Les divers entretiens tenus « exclusivement à charge » éludaient le véritable problème, à savoir les contours du poste et son rattachement à cheval sur deux services. De plus, la responsable hiérarchique avait fait preuve dès son arrivée d'hostilité à son égard, prétendant ne pas comprendre quelles étaient ses tâches. Un contrôle hiérarchique accru avait été instauré, sans aucun motif objectif apparent. Le DIP fondait son raisonnement sur des événements isolés. Des formations avaient été proposées en 2019 ; une diminution de la fréquentation avait été contestée, non imputable à A_____. L'omission de répondre à certains courriels était marginale ; le reproche lié au non-respect des règles élémentaires de courtoisie n'était pas motivé. Il avait toujours tâché de s'adapter à l'évolution de l'B_____. La décision querellée était contraire au droit ; subsidiairement, elle était disproportionnée. Enfin, elle était contraire au principe de la bonne foi, dès lors qu'il avait alerté sa hiérarchie à propos des difficultés dues à son absence de cahier des charges sur le long terme et au statut hybride de son poste.

La cause a été enregistrée sous A/2844/2023.

b. Le 28 septembre 2023, le DIP a conclu au rejet de la requête en restitution de l'effet suspensif.

c. Le 11 octobre 2023, A_____ a répliqué sur requête en restitution de l'effet suspensif. Le DIP était de mauvaise foi, dès lors que les certificats de travail concernant ses anciens emplois – que le DIP lui reprochait de ne pas avoir fournis – figuraient dans le dossier administratif produit par le département lui-même. Les courriels auxquels le département se référait désormais n'avaient pas été jugés suffisamment importants pour être annexés à la convocation à l'entretien de service. Il avait effectué davantage d'heures que ce qu'il devait. L'unique argument du département en lien avec le prononcé immédiatement exécutoire serait qu'il empêcherait le bon fonctionnement du service.

d. Par décision du 16 octobre 2023, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

e. Le 20 octobre 2023, le DIP a répondu sur le fond et a conclu à la suspension de la procédure jusqu'à clôture de la procédure de reclassement. Il a conclu à l'irrecevabilité et subsidiairement au rejet du recours.

f. Le 3 novembre 2023, A_____ s'est opposé à la suspension de la procédure, considérant qu'il s'agirait d'un déni de justice et d'une violation du droit à l'accès au juge.

g. Par décision ATA/1223/2023 du 14 novembre 2023, la chambre administrative a prononcé la suspension de la procédure jusqu'à l'issue de la procédure de reclassement.

D. a. Par décision du 23 avril 2024, notifiée le 24 avril 2024, le DIP a résilié les rapports de service de A_____ pour motif fondé.

La procédure de reclassement avait été ouverte le 25 août 2023. Un entretien avait eu lieu le 3 octobre 2023 avec Q_____, responsable RH à la direction des ressources humaines du DIP. A_____ avait alors donné son accord à une recherche de poste correspondant à ses capacités au sein de l'administration cantonale. Lors de l'entretien, un poste d'ingénieur-système à 100%, classe 16, au sein de la R_____, et un poste d'assistant-technique 2 MAV-TIC à 100%, en classe 12, lui avaient été communiqués. Le 20 octobre 2023, le DIP avait adressé un courriel aux responsables des ressources humaines des différents départements pour chercher un poste le concernant. Une description de son profil figurait dans le courriel auquel était joint son *curriculum vitae*.

Des postes pouvant correspondre à son profil lui avaient été communiquées les 2, 10 et 15 novembre 2023. Il s'agissait d'un poste d'assistant technique 2 au sein de S_____, l'un à 50% et l'autre à 40%. Il y avait également un poste de technicien en support informatique 3, support utilisateurs à 100% au sein des T_____ (ci-après : T_____), dont le délai de postulation expirait néanmoins le lendemain. Il s'agissait aussi d'un poste d'assistant technique MAV-TIC à 100% au collège et école de culture générale U_____. Le même poste était proposé à 50% au cycle d'orientation V_____. Il y avait enfin un poste de technicien informatique 3, en classe 14, mais avec le statut d'auxiliaire.

Le 20 novembre 2023, le nouveau conseil de A_____ avait répondu à Q_____ que les postes proposés ne répondaient ni à l'expérience ni aux attentes en termes de classes de traitement et de cahier des charges de son mandat, « à croire que vous souhaitez vous assurer que la procédure de reclassement échoue ». Q_____ lui avait répondu le même jour.

Le 7 novembre 2023, l'B_____ a établi un certificat de travail intermédiaire. A_____ occupait depuis le 1^{er} septembre 2011 une fonction de responsable de l'informatique pédagogique à 60%. Au sein de la direction de la pédagogie spécialisée, les principales tâches du cahier des charges de la fonction consistaient à : contribuer et mettre à jour les configurations logicielles de machines du parc pédagogique ; contribuer à la gestion d'un parc informatique ; assurer une assistance aux utilisateurs ; assurer l'entretien et le remplacement du matériel consommable ; collaborer avec les instances partenaires au bon fonctionnement des systèmes informatiques ; collaborer aux activités de tests et de validation de matériel et/ou de configurations logicielles organisées par le D_____ -Logistique ; réaliser les commandes, les installations et la maintenance du matériel informatique et audiovisuel pédagogique dans les structures de l'B_____ ; analyser les causes des incidents signalés sur le matériel informatique et audiovisuel pédagogique et les traiter ou faire intervenir les partenaires concernés.

A_____ avait dispensé depuis ses débuts et jusqu'en 2019 plusieurs formations internes à destination du personnel pédagogique de l'B_____ qui avaient donné satisfaction. Le contenu de ces formations classées dans le domaine E_____

portait principalement sur l'utilisation adéquate des outils informatiques et des logiciels utilisés à l'B_____ et au DIP. A_____ organisait et planifiait ses activités en autonomie. Il définissait ses priorités et interventions selon les demandes venant du terrain.

A_____ avait été convoqué le 19 décembre 2023 à un entretien de clôture de la procédure ; ce dernier s'était finalement déroulé sous forme écrite, selon courrier de trois pages du 19 janvier 2024, accompagné de treize annexes. Les départements consultés avaient répondu négativement à la question de savoir si un poste correspondant à son profil devait se libérer. En parallèle, plusieurs postes vacants au sein de l'État lui avaient été communiqués : un poste d'ingénieur système à 100% au sein de la R_____ ; un poste d'assistant technique TIC à 40% au cycle d'orientation W_____ ; le même poste à 50% au cycle d'orientation de X_____ ; un poste de technicien en support informatique 3, support utilisateurs à 100% au sein des T_____ ; un poste d'assistant en organisation de l'information à 80% au sein du D_____ ; un poste d'assistant technique MAV-TIC à 100% au collègue et école de culture générale U_____ ; le même poste à 50% au cycle d'orientation V_____. La procédure de reclassement était terminée, mais n'avait pas abouti. Un délai de 30 jours lui était finalement imparti pour faire valoir son droit d'être entendu.

Le 20 février 2024, A_____, représenté par son conseil, avait exprimé son désaccord par rapport à l'ouverture de la procédure de reclassement et expliqué que les postes proposés ne correspondaient pas au cahier des charges ou à la rémunération. Aucune mesure de développement ou de réinsertion ne lui avait été proposée ; en outre, à partir du 20 novembre 2023, plus aucun poste ne lui avait été proposé.

La décision de résiliation des rapports de service du 23 avril 2024 mentionnait notamment les éléments suivants :

- un entretien de service avait eu lieu le 9 juin 2023 ; des insuffisances de prestation et une inaptitude à remplir les exigences du poste lui avaient été reprochées. En substance, il semblait ne pas remettre en question sa posture professionnelle et la qualité de ses prestations ; il persistait à tenir les mêmes positions et lignes de conduite qui avaient pourtant été pointées comme problématiques ;
- plusieurs entretiens de « régulation » de son activité avaient eu lieu avec la hiérarchie les 18 juin 2020, 20 août 2020, 5 octobre 2020, 26 novembre 2020, 18 décembre 2020 et 9 mars 2021 ; ils avaient fait l'objet de comptes rendus écrits qui lui avaient été adressés et n'avaient fait l'objet d'aucun commentaire ultérieur.

Lors de ces entretiens, A_____ avait indiqué avoir toujours effectué ses missions de manière autonome et avait remis en question le changement de gestion du service ; les demandes de clarification de la hiérarchie lui semblaient

injustifiées et il lui était difficile de rendre des comptes lorsque cela était demandé. Il avait exprimé une forte démotivation dans la réalisation de ses tâches et avait confirmé avoir développé une forme de résistance active face aux demandes. Sa supérieure hiérarchique avait cependant répondu favorablement, dès leur premier échange, à son souhait d'obtenir un cahier des charges afin de clarifier sa mission. Six mois plus tard, il n'avait que partiellement réalisé le travail d'inventaire des tâches et il arrivait qu'il renvoie à sa hiérarchie par courriels le traitement de tâches qui lui incombait, par exemple répertorier du matériel, assister à certaines séances et répondre à des usagers. Certaines tâches avaient dû être reprises par deux collègues, ce qui n'était pas acceptable ;

- la supérieure hiérarchique avait insisté sur le fait qu'il était essentiel qu'il assiste aux séances du service afin de garantir son intégration au sein de l'équipe et de collaborer avec ses collègues. Elle avait tenté pendant de nombreux mois de l'intégrer à l'équipe, en l'intégrant dans des groupes de travail, en l'accompagnant dans la mise en place de procédures et en l'encourageant à être proactif. Elle avait constaté à différentes reprises qu'il avait pour habitude de choisir les personnes pour lesquelles il se rendait disponible pour délivrer des prestations et de faire un tri dans les tâches prises en charge, notamment en fonction de ses affinités ou de la proximité géographique. Un grand nombre de demandes n'étaient pas traitées ou nécessitaient de nombreux rappels. Il avait de la difficulté à répondre aux injonctions de la hiérarchie ; le ton des messages n'apparaissait pas respectueux ;
- son action n'était pas inscrite dans le cadre institutionnel et il n'assurait pas toujours sa mission dans le respect des principes du service public. Il n'utilisait pas les outils à disposition s'agissant de l'inscription de ses horaires de travail et des activités et ne remontait spontanément que peu d'informations à sa hiérarchie. Il montrait peu d'intérêt aux évolutions de l'office et effectuait son travail selon ses habitudes sans chercher à s'adapter, présentait une forte posture de résistance au changement. Malgré l'accompagnement mis en place, associé à des fixations d'objectifs et des points de situations réguliers, les objectifs n'avaient pas été atteints et ses prestations apparaissaient insatisfaisantes. Il avait ouvertement signifié ne pas souhaiter faire des efforts ou modifier sa manière de travailler. Son attitude avait empêché sa hiérarchie d'avoir une visibilité sur son emploi du temps, l'organisation de son travail et la réalisation de ses tâches ; il avait empêché la redéfinition de sa fonction et l'élaboration d'un nouveau cahier des charges n'avait pas pu aboutir.

Des postes d'assistant technique 2 avaient été proposés, malgré la rémunération inférieure. Comme son conseil avait informé le DIP qu'il ne postulerait pas à ce type de poste, cette fonction n'avait plus été proposée.

Le 2 novembre 2023, le DIP avait envoyé à A_____ un poste de technicien support informatique 3 aux T_____, tout en précisant que la date d'échéance (3 novembre 2023) était proche.

Un poste d'ingénieur système au Y_____ (ci-après : Y_____) avait été mentionné lors de l'entretien du 3 octobre 2023, mais aucun intérêt n'avait été manifesté.

Les démarches de reclassement n'avaient donc pas abouti, de sorte que le département était dans l'obligation de résilier les rapports de service pour motif fondé, conformément à l'art. 141 al. 3 let. a et b de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et à l'art. 64 al. 2 let. a et b du règlement fixant le statut des membres du corps enseignants primaire, secondaire et tertiaire B du 12 juin 2022 (RStCE - B 5 10.04). Cette décision avait été prise par délégation du Conseil d'État et d'entente avec l'office du personnel de l'État, conformément à l'art. 141 al. 1 LIP et à l'art. 1B RStCE.

Le délai de résiliation étant de trois mois pour la fin d'un mois, les rapports de service prenaient fin le 31 juillet 2024. La décision était déclarée immédiatement exécutoire nonobstant recours afin de garantir la bonne marche de l'institution et du service. Enfin, A_____ était libéré de son obligation de travailler dès réception de la décision.

- E. a.** Par acte déposé le 24 mai 2024 au greffe universel, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision du 23 avril 2024, en concluant à la restitution de l'effet suspensif, à l'annulation de la décision de résiliation des rapports de service, à sa réintégration et, subsidiairement, à une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement.

Employé à 60%, il croyait devoir travailler 27 heures (et non 24h) par semaine, de sorte qu'il effectuait généralement entre 27 et 30 heures par semaine en totale autonomie. Il n'avait jamais sollicité le paiement ni la compensation des heures supplémentaires réalisées par erreur.

Au cours des années, le nombre de sites, de collaborateurs et d'élèves de l'B_____ avait augmenté et le dispositif informatique s'était complexifié. L'évolution des besoins ainsi que l'absence de cahier des charges avaient engendré des difficultés en termes de répartition des tâches. Ses tâches en matière de formation avaient évolué, car il lui avait été demandé de concevoir des cours plus spécifiques aux besoins de l'B_____, ce qu'il avait fait ; malgré cela, la fréquentation aux cours s'était peu à peu réduite, en raison d'une décision du Conseil d'État de ne plus autoriser le personnel enseignant à suivre les cours sur le temps scolaire.

Il n'avait jamais rencontré de difficultés avec ses hiérarchies successives et accomplissait son travail en totale autonomie. En septembre, H_____ avait été nommée directrice de l'enseignement, de l'évaluation et de la formation et était devenue sa responsable hiérarchique directe. Il lui avait soumis plusieurs idées de cours et d'ateliers, mais elle avait d'emblée fait preuve du plan grand scepticisme quant à ses tâches.

Lors de leur premier entretien, H_____ avait immédiatement reproché à A_____ de ne pas avoir de cahier des charges et cherchait à savoir s'il effectuait bien ses heures. Elle avait admis ne pas avoir de compétences en informatique, ni de connaissances dans le domaine du numérique ; elle ne comprenait pas quelles étaient les tâches et les missions de A_____ et considérait que son poste devait être rattaché au D_____ et non à l'B_____.

Lors du deuxième entretien, H_____ avait exigé qu'il déplace sa place de travail dans les bureaux de l'administration deux demi-journées par semaine. Or, l'accomplissement de ses tâches nécessitait du matériel technique qui ne s'y trouvait pas, de sorte qu'il s'y était opposé.

La confiance qui lui avait été accordée jusque-là par la hiérarchie avait été remplacée par un « contrôle hiérarchique empreint de suspicion infondée », ce qui l'avait profondément déstabilisé.

Les exigences de la hiérarchie étaient souvent inadaptées au catalogue et aux moyens à disposition ; elle avait exigé qu'il fasse l'inventaire du matériel informatique sur tous les sites de l'B_____, ce qui aurait nécessité un déplacement sur une cinquantaine de sites dans le canton pour y scanner un code-barres, alors que des alternatives plus simples existaient. Il était le seul collaborateur chargé de l'informatique pédagogique pour tout l'B_____, alors que le cycle d'orientation comptait un collaborateur par site. De plus l'inventaire existait déjà dans les bases de données de l'État.

A_____ avait fait de nombreuses propositions d'améliorations techniques, logistiques, pédagogiques et organisationnelles. Il n'avait jamais renoncé au changement. Lorsque les demandes de la hiérarchie allaient à l'encontre des procédures ou déstabilisaient d'autres services, il proposait systématiquement des solutions alternatives.

Il s'était occupé de la migration intégrale du parc informatique de Mac à PC, processus encore en cours. Il avait régulièrement informé sa hiérarchie de la situation du parc informatique et de son évolution. Il avait toujours participé aux réunions auxquelles il était convié, notamment celles du groupe numérique qui se réunissait environ une fois par mois. Il avait en outre proposé d'en rédiger le procès-verbal.

Il avait demandé dès avril 2020 que son poste soit rattaché au D_____ au lieu de l'B_____, ce qui n'avait pas pu se faire, probablement pour des questions budgétaires.

Un EEDP s'était tenu en octobre 2021, le précédent ayant eu lieu en 2012. En 2021, le bilan rédigé par H_____ était excessivement négatif et composé de reproches vagues et dénués de fondement. Le 23 mai 2023, il avait été convoqué à un entretien de service ; la convocation était accompagnée d'une centaine de pages d'annexes, composées notamment d'échange de courriels. Lors de l'entretien du 9 juin 2023,

il avait contesté les reproches infondés élevés à son encontre, qui portaient uniquement sur des points de détail.

Après l'ouverture de la procédure de reclassement, lors de l'entretien du 3 octobre 2023, le département avait insisté sur le fait qu'il n'était au bénéfice ni d'un diplôme en informatique (sauf la certification ITIL), ni d'une formation dans l'enseignement, partant visiblement déjà du principe qu'il serait difficile de trouver un poste correspondant à son profil. Par la suite, seules des listes de poste lui avaient été transmises et il n'avait bénéficié d'aucun appui propre à favoriser les possibilités d'embauche. Des offres dont le délai d'inscription avait déjà expiré ou dont la rémunération se situait en classe 12 lui avaient été transmises. Le certificat intermédiaire qui lui avait été délivré n'était pas représentatif de l'ensemble de son activité. Aucun poste ne lui avait été proposé après le 20 novembre 2023.

La cause a été enregistrée sous A/1754/2024.

b. Le 25 juin 2024, le DIP a conclu au rejet de la requête en restitution de l'effet suspensif.

c. Par décision ATA/840/2024 du 11 juillet 2024 sur effet suspensif, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

d. Le 5 août 2024, le DIP a répondu sur le fond et a conclu au rejet du recours.

e. Le 25 septembre 2024, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

e.a A_____ a déclaré avoir été engagé en 2011, à un taux de 60% sans cahier des charges ni lettre de mission. Il était chargé de l'informatique pédagogique pour l'B_____. Il avait déjà une expérience dans l'informatique, ayant occupé plusieurs postes dans le secteur privé. Les deux tâches principales qui lui incombait étaient la formation des utilisateurs et la gestion du parc informatique pour l'B_____. C'était donc une combinaison entre une activité d'enseignant et de personnel administratif et technique. Le DIP disposait d'un service informatique, qui était une subdivision du D_____, qui s'appelait D_____ -LOGISTIQUE, mais il n'y avait pas de poste spécifique pour l'B_____.

Comme l'B_____ se composait de petites structures dispersées partout dans le canton, il y avait entre 40 et 50 sites à gérer. D'autre part, il y avait quatre systèmes d'exploitation différents pour le matériel informatique. Les utilisateurs étaient hétérogènes (enseignants, éducateurs, logopédistes).

Il occupait une place de travail à l'B_____ et une autre dans l'atelier informatique de l'B_____ (Z_____, puis N_____). Il collaborait à la fois avec le D_____ et avec AA_____ (ci-après : AA_____).

Selon les déclarations en 2021 de la conseillère d'État chargée du DIP, il y avait eu une forte augmentation du personnel (77%) et du nombre d'enfants suivis à l'B_____ (25%) avec des foyers ouverts 24h sur 24 et l'école inclusive. Son poste

à 60% (qu'il ne souhaitait pas augmenter) était insuffisant pour répondre aux besoins grandissants de l'B_____.

Dès 2015-2016, il y avait eu une baisse des inscriptions aux cours de formation, car le Conseil d'État avait décidé que les cours devaient être suivis en dehors du temps scolaire, c'est-à-dire les mardis soir ou les mercredis après-midi. Jusqu'à l'arrivée de H_____, en septembre 2019, il bénéficiait d'un management basé sur la confiance et la responsabilité personnelle.

Les formations qu'il donnait ne faisaient pas doublon avec celles proposées par le D_____, puisque les siennes étaient davantage tournées vers l'utilisation par les enfants ou les personnes souffrant d'un handicap. Il avait fait des propositions à sa direction pour une formation de base sur les systèmes d'information pour les nouveaux arrivants.

Il n'avait jamais refusé de participer à une réunion. En raison d'un problème médical, il avait dû s'excuser à une réunion prévue en avril 2023. Pour les autres réunions, il avait même proposé d'en rédiger le procès-verbal ; il s'agissait principalement de réunions du « groupe numérique », à savoir des personnes qui échangeaient leurs expériences.

Le poste d'administrateur système 2, en classe 15, avec un statut PAT, qui aurait été établi, ne lui avait jamais été proposé ; il l'avait appris ultérieurement et l'aurait accepté s'il lui avait été proposé. En revanche, il avait refusé un poste de technicien au D_____, en classe 12 ou 13, car cela eût été sous-évalué par rapport à ses fonctions. Il était inscrit à l'assurance-chômage, mais n'avait pas encore perçu d'indemnités. Il faisait des postulations dans le secteur privé et public sans avoir jusqu'alors obtenu d'entrevue. Il essayait de faire certifier ses acquis techniques.

e.b. H_____, directrice de l'enseignement du service enseignement, évaluation et suivi de l'élève (ci-après : SEESE), a expliqué avoir été engagée en septembre 2019 à l'B_____ pour construire un nouveau service de l'enseignement et de la formation pédagogique.

A_____ n'avait pas les titres nécessaires pour être enseignant ou formateur d'adultes. Elle n'avait aucune raison de supprimer son poste, mais il y avait des insuffisances de prestations de sa part. Elle ne comprenait pas ce qu'il faisait. Depuis 2019, il ne donnait plus de formation ; en 2019, personne ne s'était inscrit à ses formations. A_____ avait fait des propositions, mais sans mener à bien toute la démarche qui consistait ensuite à établir un programme pour la formation et à le soumettre au responsable de formation.

Elle avait demandé à A_____ de venir travailler deux jours par semaine sur le site principal de l'B_____ à la AB_____, ce qu'il avait expressément refusé.

Lors de son arrivée, A_____ n'avait pas de cahier des charges ; pendant quatre ans, elle avait essayé de comprendre ce qu'il faisait exactement. Elle savait qu'il se rendait dans les différents établissements de l'B_____ pour résoudre des

problèmes informatiques ou installer des applications ou du matériel ; il avait refusé de faire un inventaire du matériel et de sa répartition dans les différents sites.

Un cahier des charges avait été préparé avec I_____, directeur des ressources humaines de l'B_____ (ci-après : directeur RH-B_____). Ce cahier des charges ne pouvait pas correspondre à celui d'un enseignant et supposait un transfert au D_____. La proposition de poste n'a pas été suivie d'effet car on passait de la classe 18 à la classe 12 (*recte* : 15).

À une occasion, elle avait proposé à A_____ d'intervenir dans un foyer pour un souci informatique, mais il avait refusé. A_____ avait « *tout dans la tête* » en relation avec ce qu'il devait faire : cela n'était pas acceptable en cas d'absence ou de nécessité de remplacement.

H_____ n'avait pas été impliquée dans l'établissement du cahier des charges d'administrateur système 2 ; cela avait été discuté avec le directeur RH-B_____. Le transfert du poste et de la personne de A_____ au D_____ ne s'était pas faite, d'une part à cause du problème du statut et du refus de l'intéressé, mais aussi en raison de la difficulté de transformer un poste enseignant en poste PAT. Les ressources humaines avaient donc arrêté le processus.

Entre l'EEDP d'octobre 2021 et l'entretien de service de mai (*recte* : juin) 2023, il y avait eu beaucoup d'échanges de courriels, qui figuraient pour l'essentiel au dossier. Pendant cette période, elle n'avait plus eu de contact direct avec lui. Elle l'avait laissé continuer à travailler à sa manière. Il était dans les habitudes de travail de A_____ de s'exprimer par écrit.

Il y avait une confusion qui régnait par rapport à ce que A_____ faisait au D_____. Des collaborateurs du D_____ avaient demandé ce qu'il faisait chez eux.

Dans le cadre de l'inventaire, du matériel informatique n'avait pas été retrouvé, notamment certains ordinateurs. Elle se référait à une directive de la direction de la logistique du DIP sur la gestion des inventaires, document figurant au dossier. Si l'inventaire avait été tenu régulièrement, cela n'aurait pas pris tant de temps.

L'absence de titre pour enseigner ne constituait pas une raison pour laquelle A_____ n'aurait pas été appelé pour dispenser de nouvelles formations à partir de 2019. Il n'y avait pas besoin de titre pour être formateur d'adultes à l'interne. Il ne lui était pas reproché de ne plus donner de cours.

Les 60% du poste de A_____ avaient été répartis et transférés au sein d'autres services de l'B_____.

e.c AC_____, juriste au DIP, a expliqué que les rapports de service de A_____ avaient pris fin le 31 juillet 2024 et que l'inventaire informatique avait été repris en août 2024 et était toujours en cours.

f. Le 31 octobre 2024, le DIP a déposé ses observations finales, persistant dans ses conclusions.

g. Le 29 novembre 2024, A_____ a déposé, dans la même écriture, sa réplique sur les observations au fond du DIP du 5 août 2024 et ses observations finales. Il a persisté dans ses conclusions.

h. Le 19 décembre 2024, A_____ a exercé son droit à la réplique, après avoir reçu, le 9 décembre 2024, les observations finales du DIP. Il a persisté dans ses conclusions.

i. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1.** Les deux recours ont été interjetés en temps utile et devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Selon l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

En l'occurrence, les procédures A/2844/2023 et A/1754/2024 concernent les mêmes parties et le même complexe de faits, les questions juridiques posées par les deux recours étant en outre fortement imbriquées. Il se justifie ainsi de joindre ces deux causes sous le numéro A/2844/2023, qui est le premier ouvert. Le recours concernant la résiliation des rapports de service sera toutefois examiné en premier.

Procédure A/1754/2024

3. Le litige concerne la résiliation des rapports de service après l'échec de la procédure de reclassement.
4. Le recourant sollicite son audition. Il y a été donné suite lors de l'audience du 25 septembre 2024, de sorte que cette demande préalable est devenue sans objet.
5. Le recourant fait tout d'abord valoir, dans un seul et même grief, une violation des art. 141 LIP et 64 RStCE (inexistence d'un motif fondé de résiliation), puis une appréciation arbitraire des preuves (art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101), un abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 let. a LPA) et la violation du principe de la proportionnalité.

5.1 Selon l'art. 141 LIP, intitulé « Résiliation des rapports de service pour motif fondé – Corps enseignant nommé », le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État. La décision est motivée (al. 1). L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement (al. 2). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (al. 3 let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 3 let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (al. 3 let. c). Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 4).

Cet article a la même teneur que les art. 64 RStCE et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

À teneur de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Selon l'art. 21 RStCE, les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1). Ils se doivent de respecter leur horaire de travail (al. 2).

5.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins

préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêts du Tribunal fédéral 8C_723/2020 du 4 mai 2021 consid. 3.2 ; 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/358/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 4.6 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b ; ATA/398/2021 du 13 avril 2021 consid. 3c). L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination (MGC 2005-2006/XI A 10421).

Il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêts du Tribunal fédéral 1C_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 6.5 ; ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.4).

5.3 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/358/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 3.3 ; ATA/539/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/415/2025 du 15 avril 2025 consid. 9.1).

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; voir aussi ATF 149 I 129 consid. 3.4.3 ; ATA/415/2025 du 15 avril 2025 consid. 10.1).

5.4 En l'espèce, il faut examiner si la résiliation des rapports de services se justifie par un motif fondé.

5.4.1 Selon le recourant, les reproches seraient particulièrement vagues et dépourvus de tout fondement. Les divers entretiens tenus étaient exclusivement à

charge et auraient éludé le véritable problème, à savoir que les contours du poste, à cheval sur deux services (B_____ et D_____), n'auraient jamais été clairement définis. La responsable hiérarchique actuelle avait fait preuve dès son arrivée d'hostilité à son égard, prétendant ne pas comprendre quelles étaient ses tâches, ni son rattachement à l'B_____. La hiérarchie n'indiquait pas quelles demandes auraient été refusées ; le recourant admet ne pas avoir donné suite, pour de bons motifs, à la demande d'inventaire et à celle de déplacer son poste de travail. En 2019, il avait encore proposé des formations à sa hiérarchie, mais la participation auxdites formations avait diminué au fil du temps. L'omission de répondre à certains courriels pouvait arriver à tout le monde et la hiérarchie n'en expliquait pas les conséquences. Le prétendu non-respect des règles élémentaires de courtoisie n'était pas motivé. Il contestait aussi avoir refusé de modifier sa manière de travailler : depuis 2011, l'B_____ avait grandement évolué et le recourant avait toujours tâché de s'y adapter et d'adopter une attitude proactive. Enfin, il avait toujours fait remonter de nombreuses informations à sa hiérarchie. Son *time-sheet* démontrait au surplus de nombreuses heures supplémentaires.

5.4.2 Il ressort du dossier qu'aucun cahier des charges n'a jamais été finalisé (bien qu'il ait été rédigé en février 2021) pour le poste occupé par le recourant depuis 2011. Ce dernier a d'ailleurs été engagé comme maître généraliste, alors même qu'il n'avait pas de mission d'enseignement aux élèves ; tout au plus assurait-il jusqu'en 2019 des formations de nature informatique au personnel enseignant de l'B_____. On ne saurait donc reprocher à la directrice de l'enseignement du SEESE et supérieure hiérarchique directe du recourant d'avoir cherché à comprendre quelles étaient les missions et les tâches du recourant.

Le recourant explique que son poste était « à cheval » entre l'B_____ et le D_____ ; en réalité, il était formellement affecté à l'B_____, même s'il se rendait fréquemment dans les locaux du D_____ et échangeait avec celui-ci. Le transfert du poste du recourant de l'B_____ au D_____ paraît avoir été examiné au fil des ans par les ressources humaines, mais toujours est-il qu'il n'a pas eu lieu. En effet, le poste occupé par le recourant à l'B_____ était en classe de traitement 18, pour des tâches réellement effectuées correspondant plutôt à des postes colloqués entre la classe 12 et la classe 15.

Comme déjà écrit, H_____ a cherché à comprendre quelles étaient les missions et les tâches du recourant, mais ce dernier ne lui a pas donné de réponses claires et précises. L'agenda du recourant était lacunaire et son *time-sheet* tardif et peu éclairant ; l'absence d'explications, malgré des demandes répétées de la hiérarchie, doit être mis à charge du recourant. Ce dernier, même s'il regrettait le changement de climat à la suite de l'arrivée de sa nouvelle responsable et qu'il considérait les questions sur son emploi du temps comme une marque de défiance à son égard, aurait pu de lui-même dissiper les doutes sur le contenu de son activité. Il ne saurait simultanément reprocher à sa supérieure de ne pas s'intéresser au domaine de l'informatique et refuser de lui donner les informations souhaitées. Si l'organisation

du service et la définition du cahier des charges n'étaient pas de la compétence du recourant, il lui appartenait d'apporter son concours pour l'élaboration du cahier des charges manquant, ainsi que pour l'information claire et compréhensible par la hiérarchie de la nature et de l'importance temporelle de ses activités. La hiérarchie directe ne savait donc pas quelles étaient les activités concrètes effectuées par le recourant, ni la quotité de temps qui y était consacrée. Il était donc impossible de savoir si le recourant était suroccupé ou sous-occupé.

Le refus explicite – et admis – du recourant (même si la hiérarchie semble avoir renoncé implicitement à cette exigence au cours de l'année 2022) de se rendre deux demi-journées par semaine dans les locaux de la direction de l'B_____ à K_____ n'est pas admissible sur le principe. D'ailleurs, cette présence dans les locaux aurait permis au recourant de rencontrer plus fréquemment sa hiérarchie et ses collègues, et peut-être aussi de dissiper certains malentendus. Il est notoire que, dans certaines situations, les contacts directs et en présence de tous les intéressés sont plus efficaces que l'envoi de courriels brefs et péremptaires. Si le temps avait manqué au recourant pour effectuer des déplacements sur les sites extérieurs de l'B_____, sa présence en début ou fin de demi-journée, un jour par semaine, aurait à tout le moins permis de clarifier à l'égard de la hiérarchie les nécessités de ses déplacements et l'impossibilité concrète de résoudre les problèmes informatiques depuis les locaux de la direction générale.

Le deuxième refus explicite admis par le recourant concerne l'inventaire du matériel informatique. Le recourant explique, y compris dans des courriels envoyés à des collègues, que ledit inventaire était soit de la compétence de tiers (personnel des sites extérieurs, D_____, AB_____, etc.), soit effectué automatiquement. Les demandes répétées de la hiérarchie à ce sujet confirment qu'il s'agissait d'un besoin ; d'ailleurs, vu le refus systématique du recourant, l'inventaire a ensuite été commencé par un étudiant auxiliaire mandaté par la hiérarchie. Il n'appartient pas à la chambre de céans de déterminer si l'inventaire informatique réclamé par la hiérarchie au recourant était la mesure la plus efficace ou efficiente, mais il faut noter que le refus du recourant ne respectait pas la nécessité de remplir les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, au sens de l'art. 21 RStCE.

À part ces refus explicites, la procédure contient un certain nombre de courriels illustrant des refus concrets du recourant d'accomplir certaines tâches ou sa priorisation différenciée du traitement des missions qui lui était confiées. Pour ne prendre que trois exemples : en septembre 2021, le recourant (qui n'avait pas donné d'informations claires sur son emploi du temps) a répondu n'être pas disponible pour une séance, qui devait avoir lieu rapidement pour répondre à des besoins de matériel informatique portant sur la rentrée scolaire. Quelques jours plus tard, le recourant a répondu à une demande urgente émanant de la directrice générale liée à des problèmes de connexion informatique à M_____ que le problème n'était pas une urgence. En novembre 2022, lorsqu'une enseignante spécialisée commande et obtient un ordinateur portable, A_____ lui demande de vérifier si l'adaptateur se

trouve dans le matériel reçu, alors qu'il s'agit *a priori* de l'une de ses tâches. Même si l'on peut admettre que gérer l'informatique pour une direction générale et une quarantaine de sites externes peut être chronophage et que tous les problèmes ne peuvent pas être résolus par le seul recourant, le ton employé par ce dernier dans certains messages – tout en conservant les formes de politesse usuelle en début et fin de message – peut être considéré comme relativement expéditif.

Pour tous ces motifs, le département n'a donc pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le recourant fournissait des prestations insuffisantes (art. 141 al. 3 let. a LIP) et était inapte à remplir les exigences du poste (art. 141 al. 3 let. b LIP).

Le premier grief du recourant sera donc écarté.

6. Dans un deuxième (bref) grief, le recourant fait valoir la violation du principe de la bonne foi.

6.1 Selon l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi. Selon l'art. 9 Cst., toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'État sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi. Le principe de la bonne foi comprend notamment l'interdiction des comportements contradictoires (ATF 143 IV 117 consid. 3.2 ; 136 I 254 consid. 5.2 ; ATA/242/2023 du 14 mars 2023 consid. 6b).

6.2 Le recourant relève en trois brefs paragraphes que l'autorité ne lui a jamais établi de cahier des charges depuis 2011, alors même qu'il avait alerté sa hiérarchie à propos des difficultés dues à cette absence. Seule une rétrogradation en classe 13 lui avait été proposée.

Il a déjà été expliqué ci-dessus que, si l'absence de finalisation d'un cahier des charges n'était pas en tant que telle imputable au recourant, l'absence de transmission d'informations sur son activité réelle et concrète pouvait par contre lui être reprochée. Cette absence d'informations claires, malgré l'existence d'un projet de cahier des charges, est causale sur la difficulté à établir le contenu concret de son poste. Il résulte du dossier que la hiérarchie a demandé à de très nombreuses reprises au recourant des informations concrètes sur ses activités. Il n'y a pas de comportement contradictoire de la part de l'État, et donc pas de violation du principe de la bonne foi. S'agissant des postes proposés, il y sera revenu dans le grief suivant.

Le deuxième grief du recourant sera donc écarté.

7. Dans un troisième grief, le recourant fait valoir une violation de la procédure de reclassement.

7.1 Les principes liés au reclassement selon l'art. 64A RStCE ont déjà été présentés ci-dessus au considérant 5.

7.2 En l'espèce, le recourant explique que des lacunes sont à déplorer dans la procédure de reclassement. Seules des listes de postes avaient été transmises alors

qu'il aurait pu bénéficier d'appuis. Le délai de postulation de certaines offres avait déjà expiré alors que certains postes se trouvaient dans une rémunération bien inférieure. De plus, dès le 20 novembre 2023, plus aucun poste ne lui avait été proposé.

7.3 Il résulte du dossier qu'une demi-douzaine de postes ont été proposés au recourant, en lien avec l'informatique. Le recourant critique le fait de n'avoir obtenu que des « listes de postes ». En réalité, il s'agissait d'intitulés de postes dans un courrier électronique, lequel contenait le lien Internet avec la description du poste : en cliquant sur le lien, le recourant aurait trouvé la description complète du poste ; ce premier sous-grief doit être écarté. Le recourant se plaint ensuite du délai de postulation qui aurait expiré, sans donner d'exemple concret : il ressort du dossier que le délai de postulation aux T_____ était bref, dès lors que le délai expirait le lendemain, mais le DIP avait spécialement attiré l'attention sur ce délai court ; le recourant n'a pas non plus entamé de démarches à ce sujet pour une éventuelle restitution de délai et tenté d'obtenir le soutien du DIP pour ce poste, de sorte que le grief relatif à la tardiveté doit être écarté. Des postes ont été proposés au recourant par le DIP du 3 octobre au 20 novembre 2023 ; ensuite, il n'y a plus eu de postes proposés. Cela étant, une demi-douzaine de postes ont été proposés préalablement et le DIP a transmis le profil et le *curriculum vitae* à tous les départements du petit État. Le recourant n'a pour sa part transmis aucune demande de soutien au DIP s'agissant d'un poste qu'il aurait lui-même identifié.

Le recourant se plaint enfin que les postes proposés se trouvaient dans une classe de traitement très inférieure (notamment 12) à sa classe 18. Cela illustre en réalité toute la difficulté de l'activité probablement sur-rémunérée du recourant par rapport à ses qualifications, étant précisé que le droit au reclassement ne comprend pas le droit au maintien de la classe de rémunération antérieure.

Même s'il n'est pas favorable au recourant, le résultat de la procédure de reclassement n'en est pas pour autant contraire au droit. Le recourant n'a pas démontré que le département n'aurait pas fourni les efforts nécessaires pour essayer de le reclasser.

Le troisième grief sera écarté.

8. Le rejet des trois premiers griefs rend sans objet les conclusions du recourant en l'octroi d'une indemnité.

Procédure A/2844/2023

9. Ce litige avait pour objet la décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement.
10. Il a déjà été vu que le recourant était soumis à la LIP.

Le licenciement ayant déjà été prononcé, la procédure de recours contre l'ouverture de la procédure de reclassement devient sans objet (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 2 et les arrêts cités).

11. Vu l'issue du litige, un émolument unique de CHF 1'000.- pour les deux procédures sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

prononce la reprise de la procédure A/2844/2023 ;

ordonne la jonction des procédures A/2844/2023 et A/1754/2024 sous numéro A/2844/2023 ;

constate que le recours interjeté le 8 septembre 2023 par A_____ contre la décision du 25 août 2023 du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse est devenu sans objet ;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 24 mai 2024 par A_____ contre la décision du 23 avril 2024 du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse ;

au fond :

rejette le recours du 24 mai 2024 ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Thomas BARTH, avocat du recourant ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges, David HOFMANN, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. MAZZA

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :