

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3927/2025-FPUBL

ATA/516/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 mai 2026

dans la cause

A_____

représentée par Me Duy-Lam NGUYEN, avocat

recourante

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. a. A_____, née en 1976, a été engagée le 1^{er} mai 2002 à 100% en tant que commise de gendarmerie auprès des services administratifs de la police de l'ancien département de justice, police et sécurité, devenu désormais le département des institutions et du numérique (ci-après : DIN). Elle a été nommée fonctionnaire trois ans plus tard.

b. Vu le nombre de jours d'absence pour maladie, dépassant les 120 jours civils, une demande d'évaluation médicale a été déposée le 2 mai 2016 auprès du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE), devenu désormais le service de prévention et de santé au travail.

À la suite de sa demande de mobilité du 12 mai 2016, elle a été transférée et promue, dès le 1^{er} novembre 2016, à la fonction de secrétaire 2, à 100%, auprès du service juridique de la police, rattaché au chef d'état-major du DIN, en classe 11 position 10. Elle a été confirmée dans cette fonction à partir du 1^{er} novembre 2017.

B. a. A_____ a été absente pour cause de maladie du 18 octobre 2021 au 31 août 2022.

Entre les 1^{er} septembre 2022 et 8 mai 2023, elle a été partiellement incapable de travailler, avec des taux d'absence variant entre 40% et 50% sous réserve de quelques jours à 100%.

Dès le 16 mai 2023, elle a été dans l'incapacité totale de travailler jusqu'au 29 février 2024. Entre les 1^{er} avril 2024 et 24 novembre 2025, elle a été à nouveau partiellement incapable de travailler, à des taux d'absence variant entre 50% et 20% sous réserve de quelques jours à 100%.

b. Une nouvelle demande d'évaluation auprès du SPE a été déposée le 22 avril 2022 par la hiérarchie de l'intéressée, informée le même jour de cette démarche, vu le nombre de ses absences depuis le 18 octobre 2021.

c. Selon l'avis médical du 16 septembre 2022 de la médecin du travail du SPE, basé sur la consultation du 13 septembre 2022 de l'intéressée et les renseignements obtenus auprès de son médecin-traitant en juillet 2022, le pronostic de l'affection médicale au regard d'une pleine capacité de travail était favorable dans un délai de quelques mois. L'aptitude à la fonction n'était pas remise en question par l'affection médicale motivant son incapacité de travail, au terme de la prise en soins en cours. La fonctionnaire avait annoncé sa situation à l'assurance-invalidité (ci-après : AI).

d. Le 21 avril 2023, le répondant des ressources humaines (ci-après : RH) de la police, B_____, a notamment informé l'intéressée que, dans l'attente d'une décision de l'AI, la caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG) avait été informée de sa situation pour qu'elle se détermine sur d'éventuelles prestations provisoires d'invalidité susceptibles de suppléer à son

salaire dès le 28 septembre 2023, terme d'une période estimée de 730 jours d'absence cumulés au cours de trois ans.

Il avait à cet effet rempli, le même jour, un formulaire de demande de prestations provisoires d'invalidité en faveur de A_____.

e. Le 1^{er} juin 2023, la médecin du travail du SPE a répondu à la hiérarchie de l'intéressée que celle-ci faisait l'objet de soins soutenus et d'investigations médicales. Elle bénéficiait depuis le 1^{er} juin 2023 d'une mesure AI de réinsertion, qui avait démarré dès cette date sous la forme d'un stage à 50% à l'extérieur de l'État de Genève. Le pronostic de retour à son poste habituel, au terme de sa prise en charge thérapeutique, serait réévalué dans trois mois.

f. Selon son avis médical du 4 septembre 2023, la médecin du travail du SPE a rappelé que l'intéressée faisait l'objet de soins soutenus et qu'elle continuait de bénéficier de la mesure AI de réinsertion précitée. Son évolution était lentement favorable. Elle estimait souhaitable de reconduire son stage pour les trois prochains mois, afin de soutenir et d'évaluer sa pleine évolution. Le pronostic de retour à son poste habituel, au terme de la prise en charge thérapeutique en cours, était défavorable, mais sa capacité de reprise serait à réévaluer à la fin de l'année 2023.

g. Le 14 septembre 2023, le répondant RH de la police a rappelé à l'intéressée ses « droits » en cas de maladie, en particulier la cessation de l'octroi de son plein traitement à partir du 16 octobre 2023, et ses obligations, notamment pour le cas où elle toucherait en même temps des prestations de la CPEG et son salaire. Son attention était également attirée sur le fait que l'employeur se réservait le droit de mettre fin aux rapports de service à l'issue de la période précitée.

h. Dans son avis médical du 8 janvier 2024, la médecin du travail du SPE a indiqué que l'intéressée était au bénéfice d'une mesure AI de réentraînement au travail, alors à 60%, et que son droit au salaire était arrivé à échéance à mi-octobre 2023. Elle avait examiné sa situation, notamment sur la base des rapports médicaux et échanges avec ses médecins spécialistes en juillet 2022, mai et décembre 2023 ainsi que de son cahier des charges et des exigences et spécificités de l'activité de secrétaire 2.

Elle établissait les limitations fonctionnelles définitives suivantes : les capacités de concentration de la collaboratrice étaient rapidement éprouvées dans des activités et/ou un climat de travail exigeants avec impératifs de délais soutenus.

Compte tenu de ces limitations fonctionnelles durables, la situation de santé de A_____ ne permettait pas la reprise de son activité à pleine capacité dans son affectation actuelle, à court ou moyen terme. Elle était alors en soins, et en capacité de travail à 60% dans le cadre d'une mesure AI en cours (réentraînement au travail). Sa santé demeurerait favorablement évolutive, mais n'était alors pas pleinement stabilisée. Dans ce contexte, la capacité de travail résiduelle ne pouvait pas être déjà précisément évaluée. Il convenait toutefois de privilégier une activité dans un

contexte de travail permettant une progression en termes de repères et de gestion des délais.

La collaboration avec le médecin conseil de la CPEG avait été initiée le 12 juin 2023. Un dossier AI était ouvert et instruit. Sous réserve d'éléments nouveaux déterminants, le SPE ne rendrait en principe pas d'autre avis médical.

Copie de cet avis médical était adressée à la collaboratrice et à la cellule retour au travail (ci-après : CRT).

i. Après avoir rencontré l'intéressée le 22 janvier 2024, la médecin du travail du SPE a rendu un nouvel avis médical le 29 janvier 2024 reprenant en grande partie celui du 8 janvier 2024, sous réserve des éléments suivants.

L'état de santé de la collaboratrice, qui évoluait favorablement mais lentement, allait permettre d'envisager la restauration d'une capacité de travail partielle dans un milieu habituel de travail. Les limitations fonctionnelles durables susmentionnées étaient reprises et complétées : les capacités de concentration de la collaboratrice étaient rapidement éprouvées dans des activités impliquant beaucoup d'interactions en face à face avec le public ou interpersonnelles (collègues, hiérarchies).

Il convenait de privilégier une activité dans un contexte de travail permettant non seulement une progression en termes de repères et de gestion des délais, comme déjà évoqué, mais également une part prépondérante d'activités sur dossiers en *back office*, au moins durant les premiers mois et la phase de réintégration. À cet effet, l'organisation d'une séance conjointe avec la collaboratrice, sa hiérarchie, le SPE et l'AI était sollicitée.

Copie de cet avis médical était adressée à la CRT et à l'intéressée.

C. a. Par courrier A+ du 29 février 2024, A_____ a été convoquée à un entretien le 13 mars 2024 pour être entendue sur son incapacité à exercer ses activités à son poste de travail pour raison de santé et sur le transfert de son dossier à la CRT. Elle pouvait être accompagnée d'une personne de son choix.

b. Le 13 mars 2024 a eu lieu un entretien de non-retour au poste de travail entre A_____, le répondant RH de la police, sa supérieure hiérarchique et cheffe du service juridique, C_____, l'infirmière du SPE, D_____, deux conseillères de la CRT, E_____ et F_____, le conseiller AI chargé du suivi du dossier de l'intéressée, G_____, ainsi que H_____, le responsable de l'entreprise sociale, externe à l'État, où l'intéressée faisait le stage dans le cadre des mesures AI.

Le but de cette séance était de formaliser le non-retour au poste de travail de A_____ et de transmettre le dossier à la CRT, dans le cadre d'une mesure de reclassement pour raisons de santé, compte tenu des avis médicaux précités de janvier 2024.

Selon l'infirmière du SPE, la situation de santé de la collaboratrice ne lui permettait pas la reprise de son activité au service juridique de la Police. Le stress généré par

cette activité était néfaste à sa santé. Sa situation de santé était évolutive. Une activité respectant les limitations fonctionnelles, mises en évidence dans l'avis médical du SPE, pourrait permettre une évolution favorable de sa santé. L'intervention du SPE prenait fin une fois la situation référée au CRT, le SPE pouvait toutefois être à nouveau sollicité en cas de besoin.

La supérieure hiérarchique confirmait le non-retour de l'intéressée à son poste et souhaitait que sa santé s'améliore dans un futur professionnel adéquat et un poste adapté. Le responsable de l'entreprise sociale indiquait que la mesure de réinsertion, d'une durée de neuf mois, arrivait à échéance le 31 mars 2024 et qu'elle pouvait être prolongée dans l'attente d'une possibilité de stage de retour au travail. Il soulignait en particulier les compétences de la fonctionnaire sur les techniques d'entretien et son contact avec les personnes dans des situations de vie complexe. Un certificat de travail intermédiaire lui serait prochainement remis.

E_____ présentait la CRT à la collaboratrice et commentait l'annexe, détaillée plus bas, qui lui était alors remise. La signature de ce document et le compte rendu constituaient des prérequis indispensables à l'ouverture du suivi à la CRT. Les éléments contenus dans le préavis médical du SPE représentaient la base du travail avec la CRT.

Dans sa détermination finale, l'employeur indiquait envisager d'ouvrir le processus CRT. Cette procédure valait reclassement. En cas d'impossibilité de reclasser l'intéressée, le dossier retournerait au service qui pourrait envisager de procéder à la résiliation des rapports de service. La fonctionnaire renonçait à faire des observations complémentaires audit entretien.

c. Le premier entretien de l'intéressée avec la CRT a eu lieu le 20 mars 2024.

La fonctionnaire a alors signé l'annexe au compte rendu de l'entretien de non-retour au poste de travail. Cette annexe décrivait les étapes et la clôture du processus CRT. Celui-ci valait reclassement. La CRT ne garantissait en aucun cas qu'elle allait trouver un stage, ni que ce dernier pourrait être transformé en un poste permanent dans lequel elle pourrait être reclassée. Pendant au maximum quatre mois, la CRT rechercherait un premier stage d'une durée maximale de trois mois, qui pouvait être prolongé exceptionnellement d'au maximum trois mois. Si le premier stage n'aboutissait pas au reclassement dans un poste permanent, la CRT rechercherait un deuxième stage d'une durée maximale de trois mois ailleurs, qui pouvait être prolongé exceptionnellement d'au maximum trois mois.

La CRT prononçait la clôture du processus dès que le membre du personnel était reclassé dans un poste permanent ainsi que dans différents cas énumérés dans ledit document signé, notamment si le deuxième stage n'aboutissait pas à un reclassement dans un poste permanent. En cas de clôture par la CRT, la direction RH du département d'origine reprenait la gestion du dossier du membre du personnel. Les rapports de service étaient alors susceptibles d'être résiliés pour

motif fondé (inaptitude à remplir les exigences du poste ou disparition durable d'un motif d'engagement).

d. La collaboratrice a effectué un premier stage au service des contraventions, rattaché à la police et au DIN, du 9 avril au 14 novembre 2024, à des taux d'activité variant entre 50% et 80%. Il s'est déroulé au sein de deux services distincts, essentiellement au secteur structure et qualité ainsi qu'au secteur enregistrement et données (ci-après : SED) entre les 25 juin et 23 septembre 2024.

Lors de l'entretien de suivi du 5 juin 2024, le directeur du service des contraventions a affirmé que le premier objectif visant le retour à l'emploi de l'intéressée était atteint, tant par les tâches confiées répondant aux attentes de la hiérarchie que par son intégration réussie dans l'équipe. Toutefois, afin d'acquérir une connaissance approfondie des différentes opérations propres à ce service, elle allait continuer son stage au SED et serait formée aux activités de ce secteur.

À l'entretien de bilan du 23 septembre 2024, l'intéressée estimait le travail au SED trop répétitif. Malgré ses points positifs, elle présentait une certaine fragilité, notamment en lien avec les performances chiffrées attendues. Le stage au SED ne s'était pas déroulé à satisfaction des deux parties.

e. Un certificat intermédiaire de travail a été établi le 20 novembre 2024 par la hiérarchie de l'intéressée, à la demande de celle-ci. Il décrivait son activité au sein de la police et ses compétences. Elle donnait pleine satisfaction.

f. Un deuxième stage au cycle de I_____, ressortissant au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP), a été proposé à la fonctionnaire. Il s'est déroulé du 25 novembre 2024 au 31 août 2025.

Lors du deuxième entretien de suivi du 7 mai 2025, la responsable RH a donné un préavis favorable à la stabilisation de la collaboratrice au sein du cycle de I_____ vu les retours positifs de la hiérarchie, des collègues et des doyens ainsi que de ses propres efforts considérables. L'intéressée y avait trouvé un environnement favorable à son épanouissement et correspondant à ses intérêts et valeurs. Elle serait informée du résultat des discussions entre les deux départements concernés au sujet d'une potentielle stabilisation fin juin 2025.

g. Lors de son entretien du 30 juin 2025 avec le répondant RH de la police et la représentante de la CRT, la fonctionnaire a été informée que les démarches internes en vue de sa stabilisation au cycle de I_____ n'avaient pas permis de trouver une solution de transfert entre les deux départements concernés. Son poste au cycle n'avait pas pu être transformé en un poste permanent pour des raisons budgétaires.

Malgré le bon déroulement de son stage dans une activité adaptée aux limitations fonctionnelles, la CRT prononçait la clôture du processus de reclassement pour raison de santé et son suivi se terminerait le 31 août 2025. Dès le 1^{er} septembre 2025, la gestion de son dossier reviendrait au répondant RH de la police au DIN.

h. L'intéressée n'a pas formulé de commentaire à la suite de cet entretien.

i. Dès le 1^{er} septembre 2025, elle a été affectée au service du contrôle de gestion et du personnel (ci-après : SCGP), rattaché à la direction RH de la police, en remplacement d'une collègue.

j. Par décision du 8 octobre 2025, notifiée le 10 octobre 2025 et déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État du DIN a résilié les rapports de travail de la fonctionnaire pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 janvier 2026.

Les motifs, à l'origine de la demande de résiliation par sa hiérarchie, lui étaient connus. Ils lui avaient été communiqués, notamment lors de l'entretien du 13 mars 2024 au cours duquel son inaptitude à remplir les exigences de son poste avait été constatée. Elle n'avait pas formulé d'observations complémentaires. La tentative de reclassement n'avait pas abouti, ce qui lui avait été confirmé lors de l'entretien du 30 juin 2025.

D. a. Le 10 novembre 2025, A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant principalement à son annulation et à sa réintégration dans sa fonction de secrétaire 2 au SCGP ou dans un service adapté.

Elle a conclu subsidiairement à l'octroi d'une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut avec intérêts et, plus subsidiairement, au renvoi de la cause au DIN pour nouvelle décision. Elle a également pris plusieurs conclusions préalables tendant à ordonner différentes mesures d'instruction, notamment la production de son dossier, la comparution personnelle des parties et l'audition de plusieurs personnes.

En 2008, elle avait été victime d'une agression sur son lieu de travail, à l'origine d'un transfert de poste. Dès 2018, elle avait vécu une période difficile sur le plan personnel, en lien notamment avec de nombreux décès dans sa famille. Le climat de travail au service juridique de la police était devenu délétère, avec des critiques récurrentes et un manque de bienveillance général. Aucune mesure n'avait été prise pour la protéger, hormis un casque antibruit remis par le SPE. À un certain moment, il avait été décidé, d'un commun accord avec sa supérieure hiérarchique et le répondant RH, qu'elle devait interrompre toute activité professionnelle et se mettre en arrêt complet, tout contact avec les membres du service devant être évité pendant cette période. Cette situation d'isolement avait accru son état d'anxiété et de détresse psychique, rendant difficile toute reprise de travail. Après la demande d'évaluation du 22 avril 2022, un suivi médico-professionnel s'était mis en place entre le SPE et l'AI. Elle avait entrepris les démarches nécessaires auprès de l'AI et tenté, sans succès, de reprendre son activité au sein du service juridique de la police entre l'automne 2022 et 2023. En mai 2023, sa psychiatre avait attesté la suivre pour une pathologie dépressive avec nette diminution de la capacité de travail.

Malgré les points positifs de son premier stage, le climat de travail au service des contraventions s'était avéré difficile, vu les tensions y existant. Elle avait subi des agissements malveillants et humiliations répétées de l'adjointe du chef du SED, chargée de la formation, ce qui avait fragilisé sa reprise thérapeutique. Cela l'avait mise dans une situation de détresse psychique. Elle n'avait pas pu être déplacée au service juridique de ce service. Dans un courriel du 30 octobre 2024, elle avait indiqué à la responsable CRT que le cahier des charges d'un poste en classe 11 était trop lourd et sollicité un transfert vers un poste mieux adapté à ses capacités.

Concernant son deuxième stage, elle avait eu un préavis favorable pour sa stabilisation au cycle de I_____ et reçu l'information de la responsable de la CRT qu'il serait prolongé jusqu'au 31 décembre 2025. Toutefois, son transfert du DIN au DIP n'avait pas pu se concrétiser en raison du refus de ces départements de céder ou débloquer une unité budgétaire, ce qu'elle ne comprenait pas. Cette décision faisait suite à la volonté de l'AI d'interrompre le processus, son dossier ayant été repris par un nouveau collaborateur. Elle n'avait pas pu être accompagnée, ni s'exprimer sur la suite de son reclassement lors de l'entretien du 30 juin 2025 en violation de son droit d'être entendue. Son contrat avait pris fin à cause de l'absence d'unité budgétaire au sein du DIN et du DIP, dont aucune n'était disponible dès le départ pour son transfert. Elle avait toujours voulu reprendre une activité adaptée à ses capacités. La clôture de son reclassement n'était due ni à son comportement, ni à ses compétences, ni à des raisons médicales, mais à des motifs purement administratifs et à l'absence d'alternative sérieusement envisagée par son employeur, plus particulièrement à l'absence alléguée d'unité budgétaire, ce qui ne constituait pas une inaptitude à assumer le poste.

Dans le cadre de son activité au SCGP dès septembre 2025, elle n'avait bénéficié d'aucune mesure d'accompagnement, ni de formation suffisante pour le poste occupé qui impliquait des responsabilités financières importantes. Elle avait sollicité en vain une formation auprès de son nouveau supérieur hiérarchique. Elle avait, à sa demande, obtenu l'aide ponctuelle d'une collègue pour améliorer la qualité de son travail. Elle avait demandé une formation approfondie sur la gestion des notes de frais à la directrice RH de la police, sans succès.

Elle avait eu un entretien le 1^{er} octobre 2025 avec le répondant RH de la police qui aurait affirmé vouloir la garder pour le service juridique de la police, et non pour le SCGP. Il lui avait proposé de continuer à occuper le poste comme auxiliaire, ce qui s'était révélé après coup impossible. Il lui aurait aussi dit « On a perdu près d'une année, car il t'a fallu ce temps pour comprendre que tu n'allais pas bien ». Par ailleurs, elle avait eu différentes discussions, notamment avec la cheffe du service juridique, au sujet de la possibilité d'obtenir une demi-unité budgétaire pour pouvoir être stabilisée au SCGP, ce qui ne s'était toutefois pas concrétisé. Elle critiquait la gestion incohérente et floue de sa situation la plaçant dans l'incertitude malgré son investissement professionnel, la responsabilité qui lui avait été confiée au SCGP et l'appréciation positive de ses prestations par le responsable

de ce service. Elle avait d'ailleurs accepté de réduire son taux d'activité à 50% pour pouvoir continuer à occuper le poste de la collègue qu'elle remplaçait. Cela démontrait le caractère infondé et incohérent de l'inaptitude alléguée par son employeur pour la licencier. Elle ignorait quelle était la fonction pour laquelle elle serait inapte, celle exercée au service juridique de la police, au DIP ou au SCGP, précisant que ces fonctions relevaient du même niveau de compétence et de la même classe de traitement de secrétaire. L'absence d'unité budgétaire ne pouvait pas être considérée comme un constat d'inaptitude.

Elle avait été surprise par la décision de la licencier, vu l'absence de tout entretien préalable et de toute audition, en violation de son droit d'être entendue et des propos du répondant RH de la police. L'entretien du 13 mars 2024 n'était pas suffisant pour respecter son droit d'être entendue, vu qu'il portait exclusivement sur la mise en place d'une mesure de réinsertion professionnelle sous l'égide de la CRT, et non sur la décision de licenciement intervenue plus d'un an et demi plus tard.

La justification de son licenciement était infondée puisque le SCGP avait demandé à la maintenir dans ses effectifs. Elle critiquait l'absence de coordination entre les RH, sa hiérarchie et les services concernés, qui mettait à mal toute base objective à son licenciement, ainsi que la confusion entre le manque d'unité budgétaire et une supposée inaptitude fonctionnelle. La décision de la licencier contredisait les besoins du service et sanctionnait injustement une collaboratrice investie, compétente et loyale après 23 ans de service au sein de l'administration, faits qui avaient été omis. Outre les incohérences dans la gestion administrative de son dossier, elle alléguait avoir subi un harcèlement psychologique sur son lieu de travail en raison des agissements précités dès 2018 et reprochait à son employeur de ne pas l'avoir protégée dans sa personnalité. Elle avait ainsi été exposée à des situations de stress et déstabilisée de manière prolongée, ce qui avait affecté sa santé et sa capacité à reprendre son travail, alors que sa conduite professionnelle était irréprochable. Ses problèmes de santé étaient notamment dus aux dysfonctionnements organisationnels et relationnels au sein de l'administration. Malgré ses difficultés de santé reconnues par le SPE, elle s'était pleinement investie dans le processus de réinsertion mis en place par la CRT, qui s'était soldé par des bilans positifs, avec un préavis favorable à sa stabilisation au cycle de I_____. Sa situation ne pouvait être qualifiée d'inaptitude durable.

Dès lors, son licenciement était fondé sur une appréciation arbitraire des faits car il reposait sur des motifs étrangers à la réalité du dossier. Elle invoquait une violation du principe de la proportionnalité, le licenciement ayant été prononcé avant que les moyens raisonnablement exigibles pour préserver la relation de travail aient été épuisés. Elle avait constamment manifesté sa volonté d'être réaffectée à un poste compatible avec son état de santé, mais aucune proposition concrète ne lui avait été faite. L'autorité intimée avait ainsi excédé son pouvoir d'appréciation.

b. Après avoir entendu les parties, la chambre administrative a, le 11 novembre 2025, refusé de suspendre, à titre superprovisionnel, la décision jusqu'à droit connu

sur la procédure, puis a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif (ATA/1419/2025 du 18 décembre 2025).

c. Le DIN a conclu au rejet du recours, en rappelant la situation médicale de la recourante, et à celui des mesures d'instruction sollicitées, précisant avoir donné suite à celle tendant à la production de l'intégralité de son dossier.

d. La recourante a répliqué et maintenu sa position, en relevant que le refus de son engagement au cycle était lié au fait qu'il n'était pas opportun de réengager immédiatement une ancienne fonctionnaire. Elle s'interrogeait sur l'effectivité des démarches de la CRT et sur leur capacité réelle à permettre un maintien en emploi.

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

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. La recourante sollicite plusieurs mesures d'instruction, à savoir la production de l'intégralité de son dossier détenu par le DIN, la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de plusieurs personnes. Parmi celles-ci figurent les membres de sa hiérarchie pour son poste de secrétaire au service juridique de la police et ceux pour les postes occupés lors de la procédure de reclassement, l'adjointe du chef du SED, les conseillères de la CRT et les conseillers AI chargés de son dossier.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). De jurisprudence constante, l'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 144 II 427 consid. 3.1.3).

2.2 En l'espèce, la chambre administrative renonce à donner suite aux mesures d'instruction sollicitées par la recourante, dans la mesure où elles n'ont pas d'influence sur l'issue du litige pour les raisons développées ci-après.

3. La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, soutenant ne pas avoir pu s'exprimer sur le motif allégué de licenciement, ni sur le déroulement de la procédure de reclassement.

En l'espèce et conformément aux exigences précitées découlant de l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu porte sur la fin des rapports de service, seul objet de la décision querellée susceptible d'affecter la recourante dans sa situation juridique. À cet égard, les deux entretiens mentionnés dans cette décision, à savoir celui du 13 mars 2024 et du 30 juin 2025, ont permis d'entendre la collaboratrice tant s'agissant du motif du licenciement lié à l'impossibilité d'assumer sa fonction d'engagement pour des raisons de santé, qu'au sujet de la procédure de reclassement. Celle-ci a d'ailleurs été ponctuée de plusieurs entretiens. En particulier, le processus CRT valant reclassement a été expliqué, le 20 mars 2024, à la recourante qui a signé l'annexe précitée. Il s'est clôturé pour les raisons budgétaires susmentionnées, communiquées à l'intéressée lors de l'entretien du 30 juin 2025. Par ailleurs, l'autorité intimée a informé l'intéressée, dans son courrier du 29 février 2024, qu'elle pouvait être accompagnée d'une personne de son choix. Enfin, le fait que plus d'un an se soit écoulé entre l'entretien du 13 mars 2024, constatant le non-retour de la recourante à son poste de secrétaire au service juridique de la police pour des raisons de santé, et la clôture de la procédure de reclassement avec l'entretien du 30 juin 2025 résulte des diverses possibilités offertes à la collaboratrice pour tenter de la maintenir au sein de la fonction publique, dans un poste adapté à son état de santé, et non d'une défaillance de l'autorité intimée.

Le grief tiré d'une prétendue violation du droit d'être entendu doit donc être écarté.

4. Dans son argumentation, la recourante semble confondre les deux étapes de la procédure de licenciement. Or, il convient de bien les distinguer, les obligations de l'employeur public n'étant pas exactement les mêmes selon la phase concernée. D'abord, il doit établir l'existence d'un motif fondé de licenciement. Puis, si tel est le cas, intervient alors la phase du reclassement dans un poste autre que celui pour lequel elle était engagée, compatible avec ses limitations fonctionnelles et ses compétences, pour autant qu'il existe et soit disponible.

La recourante remet en cause le motif invoqué par sa hiérarchie à l'appui de la décision litigieuse, à savoir son inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de l'art. 22 let. b 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 ; art. 18 al. 1 et 19 al. 1 let. c de la loi sur la police du 9 septembre 2014 - LPol - F 1 05).

4.1 En vertu de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle 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 fixées par règlement.

Il y a motif fondé, selon l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

4.1.1 L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017).

4.1.2 Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 et art. 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil - ci-après : MGC - 2005-2006/XI A 10437).

S'agissant de l'inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de la let. b de l'art. 22 LPAC, les travaux préparatoires mentionnent, à titre d'exemple, le cas d'un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche, tel que l'incapacité de se former à de nouveaux outils informatiques (Rapport de la commission *ad hoc* sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3, cité par exemple dans les ATA/346/2019 du 2 avril 2019 consid. 8c et ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a).

4.2 Dans un arrêt 1C_120/2024 du 18 novembre 2024, le Tribunal fédéral a rejeté le recours d'une fonctionnaire contre la confirmation de son licenciement pour motif fondé au sens de l'art. 22 let. b LPAC pour raison d'inaptitude à remplir les exigences du poste pour des raisons de santé. Le licenciement avait été prononcé en mars 2023, après des absences fréquentes et régulières de la collaboratrice depuis 2019 et de façon ininterrompue depuis le 3 juin 2020. Il découlait des divers avis médicaux du dossier qu'elle ne présentait pas un état de santé durablement affecté,

ce qui avait amené la chambre administrative à exclure l'application de l'art. 26 al. 3 LPAC (consid. 2.2.3 ; ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 6.3).

Selon le Tribunal fédéral, la manière dont la chambre administrative avait analysé l'articulation entre les art. 21 al. 3 (*cum* art. 22 let. b) LPAC et l'art. 26 LPAC n'était pas insoutenable. L'art. 21 al. 3 (*cum* art. 22 let. b) LPAC traitait de la résiliation pour motif fondé en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste. Il n'était pas arbitraire de considérer qu'un fonctionnaire était inapte à remplir les exigences du poste lorsqu'il était inapte pour des raisons de santé à retourner au poste de travail pour lequel il avait été engagé, bien qu'il ait été apte à exercer une autre activité. Quant à l'art. 26 LPAC, intitulé « Invalidité », il pouvait être compris comme s'appliquant aux personnes dont l'état de santé était durablement affecté. La référence à l'invalidité dans l'art. 26 LPAC pouvait confirmer le caractère définitif de l'inaptitude. Il n'était ainsi pas déraisonnable de considérer que les absences pour motif de santé, même longues, mais pas durables n'étaient pas visées par l'art. 26 LPAC. Cette distinction qui permettait de traiter de manière plus approfondie les absences définitives pour cause de maladie n'était pas arbitraire (consid. 2.2.4).

4.3 Outre l'ATA/10/2024 précité confirmé par l'arrêt fédéral qui vient d'être évoqué, la chambre administrative a, dans certaines affaires, confirmé le licenciement de fonctionnaires sur la base des art. 21 al. 3 et 22 let. b LPAC, admettant l'inaptitude à remplir les exigences du poste pour des motifs de santé, sans égard à l'art. 26 LPAC visant, à son al. 1, le licenciement d'un fonctionnaire pour des « raisons de santé ou d'invalidité ».

L'ATA/212/2023 du 7 mars 2023, cité dans l'ATA/10/2024 précité, concernait une fonctionnaire, en incapacité totale de travailler depuis novembre 2019, attestée par son médecin traitant, n'ayant jamais repris son activité depuis cette date, ayant déposé une demande AI, toujours en cours, et au bénéfice de prestations provisoires d'invalidité versées par la CPEG depuis juillet 2021. Selon le médecin-conseil de l'État, consulté entre août 2020 et juillet 2021, la collaboratrice ne pouvait pas reprendre son activité à pleine capacité dans son poste actuel, ni à court ni à moyen terme ; une reprise d'activité, envisageable à moyen terme, devait être initialement partielle et lentement progressive, avec une forte recommandation pour qu'elle se déroule dans un autre environnement professionnel.

Dans l'ATA/295/2025 du 25 mars 2025, la chambre administrative a confirmé le licenciement d'une fonctionnaire, prononcé en février 2024 et fondé sur les let. b et c de l'art. 22 LPAC, sans trancher entre ces deux motifs, bien qu'elle ait contesté être dans l'incapacité durable de travailler depuis fin 2023. Sa capacité de travail était considérablement limitée depuis des années. Les limitations fonctionnelles, reconnues de manière constante de 2022 à avril 2024, empêchaient, à tout le moins partiellement, l'exécution des tâches correspondant à sa fonction. Elle percevait des indemnités journalières de l'AI sollicitée en 2022.

4.4 Dans l'ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024, la chambre administrative a retenu que, dans la mesure où la recourante était apte à exercer sa fonction de secrétaire médicale dans un autre service, l'employeur public ne pouvait pas fonder la résiliation des rapports de service sur l'art. 26 LPAC. Cela ne changeait toutefois rien au fait que les différents intervenants avaient tous considéré que la recourante présentait une incapacité de travail à exercer sa fonction de secrétaire au secrétariat des urgences, au contact de ses anciennes collègues et sous les ordres de son ancienne hiérarchie. Il existait donc une disparition durable du motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC en lien avec l'art. 5 RPAC), justifiant d'engager la procédure prévue par cette disposition en vue d'une éventuelle résiliation des rapports de service (consid. 5.11).

Cette jurisprudence a été confirmée dans l'ATA/560/2025 du 20 mai 2025, au motif que l'état de santé de la fonctionnaire ne lui permettait plus d'exercer la fonction de veilleuse de nuit, poste pour lequel elle avait été engagée, mais qu'elle disposait d'une aptitude entière au travail de jour. L'employeur public avait à juste titre retenu une inaptitude définitive au travail de nuit, attestée médicalement (consid. 5).

4.5 En l'espèce, la décision litigieuse de licenciement se fonde sur l'inaptitude – liée à des raisons de santé – de la recourante à exercer sa fonction de secrétaire 2 au poste, pour lequel elle était engagée dès le 1^{er} novembre 2016 au sein du service juridique de la police. Ce point n'est, à raison, pas contesté par la recourante vu les avis médicaux du SPE établis entre septembre 2022 et janvier 2024. En janvier 2024, la médecin du travail du SPE a constaté que la situation de santé de la recourante l'empêchait de reprendre son activité au poste pour lequel elle était engagée, à court et moyen terme. Elle a aussi établi ses limitations fonctionnelles définitives, notamment en lien avec ses difficultés de concentration dans des milieux professionnels exigeants soumis à des impératifs de délais soutenus.

Cette incapacité à travailler pour des raisons liées à sa santé, dans les conditions de son poste de secrétaire 2 au service juridique de la police, a été l'un des objets de l'entretien du 13 mars 2024. Le fait qu'elle puisse exercer cette profession, moyennant le respect des limitations fonctionnelles susmentionnées, dans un autre poste que celui pour lequel elle a été engagée dès novembre 2016 ne change rien au fait qu'elle ne le peut plus dans celui-ci. Ce constat discuté lors de cet entretien est demeuré inchangé en octobre 2025, lors du prononcé de la décision litigieuse, sa situation médicale n'ayant pas changé ni évolué favorablement.

Dès lors, l'autorité intimée a à raison retenu que la recourante n'était plus capable d'occuper le poste pour lequel elle avait été engagée dès novembre 2016, pour des raisons de santé. Que cette incapacité soit qualifiée d'inaptitude au sens de l'art. 22 let. b LPAC ou de disparition durable du motif d'engagement au sens de l'art. 22 let. c LPAC, deux hypothèses ayant déjà été admises par la jurisprudence précitée, il s'agit, dans les deux cas, d'un motif fondé de licenciement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC, dûment établi *in casu* et susceptible de justifier la résiliation des rapports de service. D'ailleurs, cette issue lui a été annoncée les 14 septembre 2023

et 13 mars 2024 ainsi que, de manière plus précise et concrète, dans l'annexe signée le 20 mars 2024.

C'est donc à tort que la recourante conteste l'existence d'un motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, susceptible de justifier son licenciement pour le poste de secrétaire 2 au service juridique de la police. Le recours est rejeté sur ce point.

5. La recourante critique la procédure de reclassement menée par la CRT, essentiellement pour deux motifs. Elle se plaint de l'absence de ressources budgétaires qui ont empêché à la fois de la stabiliser au cycle de I_____ et au SCGP. Elle remet de ce fait en cause l'effectivité de la procédure de reclassement, relevant que son travail donnait satisfaction au sein de services ayant besoin de personnel. Son non-reclassement n'était pas dû à une inaptitude de sa part.

5.1 Selon l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC 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). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). L'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). 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). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (al. 7).

5.2 Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2 ; ATA/506/2022 du 17 mai 2022 consid. 9b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/506/2022 précité consid. 9b). L'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2).

5.3 L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être

envisagées et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « *outplacement* » (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

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 précité consid. 6.2 et l'arrêt cité).

5.4 Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/10/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

Hormis le cas précité, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

5.5 En l'espèce, la recourante a signé l'annexe au compte-rendu lors de son premier rendez-vous avec la CRT le 20 mars 2024, comme cela découle du dossier. Ce document lui détaille les étapes et les conditions de clôture du processus CRT qui vaut procédure de reclassement.

Comme cela résulte de cette annexe et contrairement à ce que la recourante semble croire, il n'y a pas d'obligation absolue pour l'autorité intimée de lui trouver un poste adapté à ses limitations fonctionnelles. L'obligation de celle-ci est de mettre en œuvre tout ce qui est raisonnablement exigible de sa part pour y parvenir, sans toutefois la soumettre à une obligation de résultat. La collaboratrice semble confondre les obligations incombant à l'employeur public, notamment sous l'angle de la proportionnalité, de lui proposer par exemple des mesures de formation pour lui permettre de garder le poste pour lequel elle a été engagée, et celles liées à la procédure de reclassement, qui viennent d'être exposées, de rechercher un poste adapté avant d'envisager la fin des rapports de service. Dans la procédure de reclassement, l'employeur public doit, afin de respecter le principe de proportionnalité, aider la fonctionnaire et tenter de la reclasser dans un autre poste, compatible avec son état de santé, pour autant qu'un tel poste soit disponible et

qu'elle dispose des capacités nécessaires (art. 46A al. 1 RPACE), conformément à la jurisprudence susmentionnée.

Ainsi, s'il est regrettable que des considérations budgétaires soient à l'origine de l'échec de son reclassement, que ce soit au sein du DIP ou du SCGP, cela n'en constitue toutefois pas encore une violation des obligations de l'autorité intimée. En effet, cette dernière a proposé deux stages à la recourante, chacun d'une durée de six mois, l'un au service des contraventions au sein du même département, et l'autre dans un autre département, sans que leur compatibilité avec les limitations fonctionnelles de l'intéressée ait été remise en cause. Par ailleurs, en sus du certificat intermédiaire de travail établi en faveur de la recourante, une nouvelle possibilité lui a été proposée, sous la forme d'un remplacement, après la clôture du processus CRT, au sein du SCGP, sans succès. Ce faisant, l'autorité intimée a rempli son devoir de mettre en œuvre ce qui pouvait être raisonnablement exigible de sa part afin de proposer à la recourante un poste adapté à sa situation médicale, avant de procéder à son licenciement, ce que démontrent notamment les échanges que la collaboratrice a eu avec les membres de sa hiérarchie. Que la cause de l'échec du reclassement ne soit pas due à la recourante, dont le comportement et les compétences ont été reconnues par divers intervenants, ne change pas le fait qu'aucun poste permanent adapté n'a pu lui être attribué à l'issue de la procédure de reclassement. La question de l'allocation des budgets pour des postes, nécessaires aux besoins des services, est une considération d'ordre politique, relevant de la gestion administrative du personnel et des deniers publics, sur laquelle la chambre de céans n'a pas à se prononcer vu son pouvoir d'examen limité aux faits et au droit (art. 61 al. 1 et 2 LPA). Il en va de même du choix de la personne candidate retenue par l'administration pour un poste ouvert. En outre, l'argument, selon lequel les postes proposés à la recourante n'ont pas été d'emblée des postes permanents, n'entache pas le processus de reclassement, dont le but est de favoriser son « employabilité » et non de lui garantir un poste permanent, comme cela ressort explicitement de l'annexe signée. En lui donnant ces occasions professionnelles, le DIN a permis à l'intéressée de montrer la qualité de ses compétences et le niveau de son engagement professionnel, atouts pouvant être mis en avant pour retrouver un nouvel emploi, ce qui répond à l'objectif du reclassement. Enfin, le changement du collaborateur AI n'a modifié ni le déroulement ni la durée de la procédure et est donc sans pertinence.

Dans ces circonstances, la procédure de reclassement au sein de la CRT a été menée dans le respect des obligations légales incombant à l'employeur, notamment des principes de la proportionnalité et de la légalité. Le recours doit donc être aussi rejeté sur ce point.

6. La recourante allègue avoir subi du harcèlement psychologique sur son lieu de travail dès 2018 et d'autres atteintes à sa personnalité qui auraient affecté sa santé, en l'absence de mesures par son employeur.

6.1 Selon l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2).

Cela étant, l'absence de saisine du Groupe de confiance de l'État de Genève pendant les rapports de service, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique, doit être considérée comme un fort indice d'absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé s'en plaint après son licenciement, dans une procédure portant sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

6.2 En l'espèce, les allégations précitées de la recourante ne sont pas étayées par les pièces du dossier, malgré plusieurs avis médicaux de la médecin du travail du SPE en lien avec ses soucis de santé et sa longue période d'incapacité de travail. Elle ne fait par ailleurs aucune référence à un potentiel contact avec le Groupe de confiance. Enfin, l'éventuel épisode litigieux avec l'adjointe du chef du SED, même s'il devait être établi, a une durée très limitée, son stage au SED ayant eu lieu de fin juin à fin septembre 2024, ce qui atténuerait l'atteinte potentiellement subie. Dès lors, l'argument lié à une éventuelle atteinte à sa personnalité ne peut qu'être rejeté.

Par conséquent, le recours doit être rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 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

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 novembre 2025 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 8 octobre 2025 ;

au fond :

le rejette ;

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 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante 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 de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Duy-Lam NGUYEN, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

K. CALLEGARO

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :