

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3613/2019-FPUBL

ATA/443/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 mai 2020

dans la cause

Madame A _____

représentée par Me Daniel Peregrina, avocat

contre

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

représenté par Me David Hofmann, avocat

EN FAIT

- 1) a. Madame A_____ a été engagée par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) le 1^{er} septembre 1980 en tant que maîtresse d'enseignement général puis a été nommée le 1^{er} septembre 1987 en tant que maîtresse d'enseignement de français. Elle a rejoint le collège U_____ (ci-après : U_____) en cette qualité au milieu des années 1990. Elle est devenue directrice adjointe de U_____ le 1^{er} juillet 2003. Dans ce cadre, elle était chargée de la supervision des enseignants d'histoire de l'art. Elle a ensuite été promue directrice de U_____ le 1^{er} août 2009 et a été confirmée dans cette fonction le 1^{er} août 2011.

b. Madame B_____ a été engagée par le DIP le 1^{er} septembre 1988 en qualité de maîtresse d'enseignement général, puis, après une démission en 1990, a été réengagée le 1^{er} septembre 1991. Elle a été nommée, le 1^{er} septembre 1994, en qualité de maîtresse d'enseignement d'histoire de l'art puis également, le 1^{er} septembre 1995, en tant que maîtresse d'enseignement d'histoire. Elle a enseigné pour la première fois à U_____ pendant l'année scolaire 1991-1992 pour ensuite être rattachée administrativement à cet établissement à compter de la rentrée 1993-1994.
- 2) En 2013-2014, Mme B_____ travaillait, depuis 2002, à 50 %, correspondant à dix à douze heures d'enseignement hebdomadaires. Néanmoins, durant cette année scolaire, pour des raisons organisationnelles au sein de U_____, elle a assumé treize heures d'enseignement par semaine, soit une heure d'enseignement hebdomadaire supplémentaire, sans changement de taux de travail, ni de rémunération, mais avec réserve de carrière.
- 3) a. Le 30 juin 2014, Mme A_____ a écrit à Monsieur C_____, directeur des ressources humaines (ci-après : RH) adjoint au sein de la direction de l'enseignement secondaire II (ci-après : DGES II), à propos de la demande d'augmentation de taux d'activité à 63 % (treize à quinze heures hebdomadaires) sollicitée par Mme B_____ pour l'année 2014-2015. Dès ladite demande, elle avait informé Monsieur D_____, directeur des RH de la DGES II, de son intention de refuser l'augmentation sollicitée, au regard des prestations insuffisantes de l'enseignante. Ce dernier lui avait conseillé de recevoir Mme B_____ pour le lui signifier et lui proposer de passer un entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP), ce qu'elle avait fait le 11 mars 2014.

Elle a annexé à son courrier des pièces destinées à démontrer l'insuffisance de prestations de l'enseignante, soit différents documents datant de 2007 et 2008 concernant des remarques faites à Mme B_____ de 2003 à 2008, un courrier du

12 février 2013 adressé à Mme B_____ concernant la présentation tardive d'un projet de voyage à Rome et un rapport du 30 juin 2014 de Madame E_____ – doyenne responsable de l'histoire de l'art depuis 2011 –, portant sur les commentaires et remarques faites à Mme B_____ pendant les années 2012 à 2014.

b. Par courrier du 14 juillet 2014, préalablement envoyé à M. D_____ – avec copie à M. C_____ – pour validation de la forme et du contenu et après intégration des suggestions de modification de M. C_____, Mme A_____ a refusé l'augmentation de taux de travail de Mme B_____ en raison de l'insuffisance de ses prestations, soit l'irrespect de délais et directives administratifs, l'adoption de critères d'évaluation discutables et en dessous des exigences des autres membres du groupe et l'irrespect de la pénalisation des fautes d'orthographe et de syntaxe. Elle lui a fixé trois objectifs visant à remédier à ces insuffisances, sur lesquels elle avait donné instruction à Mme E_____ de faire régulièrement rapport et sur lesquels aurait lieu un EEDP en 2014-2015.

c. Mme B_____ a recouru le 15 août 2014 auprès du Conseil d'État contre cette décision, concluant à son annulation et à l'octroi de l'augmentation du taux de travail demandée.

Des heures d'enseignement d'histoire et d'histoire de l'art avaient été confiées à des enseignants qui n'en avaient pas exprimé le vœu ou n'étaient pas nommés, dont Mesdames F_____, enseignante de français à U_____ depuis une année, et G_____, enseignante d'histoire qui n'avait encore jamais enseigné l'histoire de l'art à U_____. Aucune insuffisance de prestations ne pouvait lui être reprochée. La décision était arbitraire et portait atteinte à sa personnalité.

4) a. Le 28 septembre 2014, Mme A_____ a transmis à M. C_____ un projet de dispositif de suivi de l'enseignement de Mme B_____ pour l'année 2014-2015 (définition de séquences d'apprentissage et mise en place d'objectifs pédagogiques par le biais d'entretiens réguliers, au minimum six visites de classe annoncées et non annoncées avec rapport et éventuelles observations subséquents, à transmettre à la DGES II, EEDP à la fin des premier et deuxième semestres).

b. Le 2 octobre 2014, M. C_____ a indiqué à Mme A_____ qu'il manquait, dans le dossier de Mme B_____, des éléments d'évaluation de son enseignement de 2008 à 2013 et lui a demandé de lui faire parvenir ces éléments, s'ils existaient, ou de lui faire parvenir des témoignages de la part des doyens superviseurs, concluant : « nous ne sommes pas très bien avec ce dossier... ce qui n'empêche bien sûr pas d'engranger des "munitions" pour la suite ».

c. Le 6 octobre 2014, Mme A_____ a envoyé un courriel récapitulatif des insuffisances de prestations de Mme B_____ à M. C_____, avec copie à M. D_____, auquel elle a notamment joint un rapport du même jour de Monsieur

H_____, doyen depuis 2009 – responsable de la philosophie, de la physique, du droit et de la musique ainsi que, jusqu'en 2011, des arts plastiques, dont l'histoire de l'art –, portant sur ses remarques adressées à Mme B_____ entre 2009 et 2011.

d. Le lendemain, M. C_____ l'a remerciée de son envoi, qu'il transmettait à leur juriste. Ces éléments pourraient leur être précieux.

e. Le 12 octobre 2014, Mme A_____ a transmis à Madame I_____, juriste au sein de la direction des affaires juridiques du DIP (ci-après : DAJ), le rapport de M. H_____, cette dernière l'ayant ensuite remerciée des remarques utiles et des documents transmis, qui seraient intégrés et joints au mémoire de réponse.

5) Les 2, 3 et 4 décembre 2014, Mme E_____ a établi des rapports suite au contrôle des épreuves d'histoire de l'art de Mme B_____ pour trois classes différentes, auxquels cette dernière a répondu le 7 janvier 2015.

6) a. Par courriel du 16 mars 2015, Mme A_____ a fait part à M. D_____ de son incompréhension quant à la décision d'augmentation de taux de travail de Mme B_____ pour l'année scolaire 2015-2016. Les prestations de cette dernière étaient largement insuffisantes, ce qui était confirmé par les derniers contrôles de ses épreuves, et l'enseignante faisait un nombre excessif de sorties de classe.

b. Le 26 mars 2015, M. D_____ a confirmé l'augmentation de taux à Mme A_____. Rien ne démontrait que les prestations étaient largement insuffisantes. Il n'y avait pas d'EEDP et les critiques contenues dans les rapports de Mme E_____ relevaient de points de détail. Il convenait de mettre en place un suivi d'enseignement et M. C_____ continuerait à piloter le dossier avec Mme A_____.

c. Le 23 juin 2015, M. C_____ a indiqué à Mme B_____ qu'elle bénéficierait d'un taux d'activité de 63 % durant l'année scolaire 2015-2016, sans contrôle accru de son enseignement.

7) Les 26 et 28 mai 2015, Mme E_____ a établi des rapports suite au contrôle des épreuves d'histoire de l'art de Mme B_____ pour trois classes différentes, auxquels cette dernière a répondu le 24 septembre 2015.

8) a. Le 3 novembre 2015, Mme A_____ a demandé à M. C_____ de lui indiquer que répondre au courriel du même jour transféré, dans lequel Mme B_____, par l'intermédiaire de son avocate, demandait à être accompagnée par cette dernière à l'entretien que la directrice de U_____ souhaitait tenir pour avoir des compléments d'information sur les sorties de classe de l'enseignante.

b. Dans sa réponse du 13 novembre 2015, M. C_____ a attiré l'attention de Mme A_____ que « [d]ans cette situation, il fa[llait] absolument éviter toute

action qui pourrait être considérée comme une atteinte à la personnalité de Mme B_____ » et lui a proposé, d'une part, de traiter de la question des sorties de classe dans le cadre d'une séance du groupe de discipline, après décision à ce sujet du conseil de direction, à l'inscrire dans le mémento, et, d'autre part, d'effectuer des visites de classes des enseignants des groupes d'histoire et d'histoire de l'art, dont Mme B_____, d'ici à janvier 2016, lesquelles devraient conduire à la mise en place d'un EEDP à réaliser d'ici fin mars 2016. Il lui a demandé de lui communiquer « les noms des personnes qui recevr[ai]ent des visites, les dates auxquelles elles aur[ai]ent lieu et les dates des EEDP » et de lui transmettre « les rapports de visite avant leur diffusion auprès des intéressés, ainsi que les PV des EEDP après qu'ils aur[ai]ent été effectués ».

- 9) Le 20 janvier 2016, Mme E_____ a fait part de ses commentaires concernant le contrôle des épreuves semestrielles de première année à Mme B_____. S'en sont suivis des échanges de courriels concernant les règles applicables à la pénalisation des fautes d'orthographe, Mme B_____ étant également intervenue par le biais d'un courrier de son avocate.
- 10) a. Le 3 février 2016, par l'intermédiaire de son avocate, Mme B_____ a demandé à Monsieur J_____, doyen responsable du grec, latin, italien, biologie et histoire depuis 2009, pour quelle raison et sur quels fondements se basait la visite de classe qu'il avait annoncée.
- b. Le lendemain, M. J_____ a expliqué qu'en tant que doyen, il lui incombait d'effectuer des visites aux maîtres à qui un enseignement était confié pour la première fois. Mme A_____ lui ayant confirmé que Mme B_____ avait déjà enseigné l'histoire à U_____, la visite n'avait finalement pas lieu d'être.
- 11) Le 4 mars 2016, Mme A_____ a récapitulé dans un courrier à Mme B_____ leur entretien s'étant déroulé le 22 février 2016 en présence de M. H_____ et Mme E_____, ayant porté sur (1) l'absence de l'enseignante à deux heures de cours sans autorisation officielle d'absence, (2) la demande de cette dernière, pour convenance personnelle, d'être autorisée à ne pas raccompagner ses élèves à Genève au terme du voyage qu'elle organisait à Rome, et (3) la demande de Mme E_____ de modification de notes d'épreuves pour lesquelles la comptabilisation de la langue française n'avait pas été appliquée selon les décisions du groupe de discipline.
- 12) Les 14 mars 2016 a eu lieu un entretien réunissant notamment Mme B_____, son conseil, Mme I_____ et M. C_____.
- 13) a. Le 21 avril 2016, M. C_____ a établi un bilan du contrôle de l'enseignement de Mme B_____ pendant l'année 2014-2015, concluant que la DGES II constatait que ce dernier était tout à fait conforme à ce qui était attendu.

- b. Le même jour, il a également confirmé, au nom de la DGES II, que Mme B_____ ne faisait pas l'objet d'un contrôle accru dans le cadre de son enseignement.
- c. Le 29 avril 2016, Mme A_____ a récapitulé par courriel à M. C_____ une conversation téléphonique avec ce dernier. Durant cet entretien, il avait notamment déclaré que le courrier du 21 avril 2016 devait être considéré comme de la pure stratégie permettant de clore le contentieux engagé par « voie juridique » par Mme B_____.
- 14) a. Le 28 avril 2016, Mme B_____, soit pour elle son avocate, s'est opposée auprès de M. C_____ à la réalisation d'un EEDP avant une conciliation, sollicitant une suspension de la procédure d'EEDP, et a demandé que le processus d'EEDP soit mené par une personne neutre et indépendante, et non par Mme A_____.
- b. Elle a ensuite déploré, le 3 mai 2016, que le DIP ne donne pas une suite favorable à ses demandes.
- c. Le 11 mai 2016, Madame K_____, directrice adjointe au sein de la direction des RH du DIP (ci-après : DRH-DIP), et M. C_____ ont indiqué à Mme B_____ que si l'EEDP serait, comme pour les autres enseignants, effectuée par Mme A_____, le processus serait néanmoins placé sous la surveillance de la DGES II.
- 15) a. Le 4 mai 2016, Mme A_____ a effectué une première visite de classe de Mme B_____, durant quarante-cinq minutes, dans une classe d'histoire, suivie d'un entretien le 13 mai 2016 et d'un rapport transmis à l'enseignante le 31 mai 2016.
- b. Le 20 mai 2016, Mme A_____ a effectué une seconde visite de classe de Mme B_____, durant quarante-cinq minutes, dans une classe d'histoire de l'art, suivie d'un entretien le 7 juin 2016.
- 16) Le 31 mai 2016, Mme A_____ a rédigé un courrier récapitulatif d'un entretien avec Mme B_____ qui s'était déroulé le 24 mai 2016 concernant les épreuves de deuxième année d'histoire de l'art remises à Mme E_____, qui les lui avaient transmises.
- 17) Le 6 juin 2016, Mme E_____ a rédigé un rapport sur le contrôle des épreuves de troisième année en option complémentaire.
- 18) Le 27 juin 2016, Mme A_____ a transmis à Mme B_____ le rapport de la visite de classe du 20 mai 2016 et un formulaire d'EEDP qu'elle avait rempli, lui demandant de retourner ces documents signés, afin d'attester qu'elle en avait bien pris connaissance.

Sur le formulaire d'EEDP, il était indiqué que l'entretien avait eu lieu les 13 mai et 7 juin 2016 et portait sur la période du 1^{er} septembre 2015 au 30 juin 2016. Sur les rubriques évaluées, huit étaient jugées insuffisantes, une suffisante et une satisfaisante. Les commentaires développés faisaient état d'une évaluation très négative.

- 19) Le 29 juin 2016 a eu lieu un entretien en présence de Mme B_____, son conseil, Mme I_____ et M. C_____, durant lequel il a été décidé que désormais la communication passerait par ce dernier s'agissant de l'EEDP, ce dont M. C_____ a informé Mme A_____ par courriel du 17 août 2016.
- 20) Le 27 juillet 2016, Mme B_____ a fait parvenir à M. C_____ des observations distinctes sur (1) les échanges intervenus avec Mme E_____ à la suite du contrôle des épreuves en début d'année à propos de la pénalisation de l'orthographe, (2) le courrier de Mme A_____ du 4 mars 2016 et un autre courrier de cette dernière du 23 mars 2016, (3) le rapport de la visite de classe du 4 mai 2016, (4) le rapport de la visite de classe du 20 mai 2016, (5) le courrier de Mme A_____ du 31 mai 2016, (6) le rapport du Mme E_____ du 6 juin 2016 et (7) l'EEDP du 27 juin 2016, ces dernières observations – valant recours hiérarchique – étant également adressées à Monsieur Sylvain L_____, directeur général de l'enseignement secondaire II.
- 21) En juillet 2016, M. C_____ a refusé de donner suite à la demande d'augmentation de taux de travail à 80 % de Mme B_____ pour l'année scolaire 2016-2017, pour des raisons de conjoncture dans des domaines d'enseignements délicats à gérer au secondaire I et II.
- 22) a. Le 23 août 2016, Mme B_____ a demandé à M. C_____ de prendre les mesures qui s'imposaient pour protéger ses droits, de donner des instructions claires à Mmes A_____ et E_____ pour qu'elles cessent immédiatement leur entreprise de dénigrement systématique de ses compétences professionnelles et le harcèlement perpétuel dont elle faisait l'objet, de placer son enseignement sous le contrôle direct du DIP et d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de la directrice de U_____.
- b. M. C_____ a répondu à ce courrier le 26 août 2016 de manière détaillée, rappelant le cadre décidé lors de la séance du 29 juin 2016 et refusant de placer l'enseignement de Mme B_____ sous le contrôle du DIP ainsi que de donner suite à la suggestion d'ouverture d'une enquête administrative.
- 23) a. Le 25 août 2016, Mme A_____ a demandé à M. L_____ comment la DGES II souhaitait piloter la suite du dossier, pour ne pas revivre les changements de posture fort désagréables qu'elle avait vécus les dernières semaines et qui la prenaient en tenaille entre des demandes contradictoires. Elle maintenait le fond de l'EEDP, même si la forme aurait dû être plus soignée. Elle n'aurait jamais dû

accepter de rendre l'EEDP de Mme B_____ fin juin 2016, dans un moment particulièrement chargé.

b. Le 26 août 2016, M. L_____ a répondu à Mme A_____. Elle aurait dû faire relire l'EEDP, dont la rédaction était génératrice de crise, à M. C_____. Elle se retrouvait dans la posture d'agresseur par rapport à Mme B_____, la victime. Il n'existait plus que deux solutions, l'une étant de répondre point par point dans le cadre du contentieux, l'autre d'entrer dans une logique de médiation pilotée sous sa supervision par le groupe de confiance.

- 24) Le 28 novembre 2016, M. L_____ a annulé l'EEDP, formellement viciée, et a annoncé la possibilité d'une conciliation.

Les deux entretiens ayant eu lieu à la suite des visites de classe ne pouvaient pas se substituer à l'EEDP. La période évaluée ne pouvait être postérieure aux entretiens et à la tenue de l'EEDP.

- 25) Le 5 mai 2017, lors d'un entretien de conciliation en présence de M. L_____, Madame M_____, directrice des RH au sein de la DGES II, ayant succédé en février 2017 à M. D_____, et Mmes A_____ et B_____, il a été décidé que le suivi administratif du dossier de cette dernière, qui continuerait à enseigner au collège U_____, serait confié, pour l'année 2017-2018, à Madame N_____, directrice de l'école de culture générale Ella-Maillart, afin de sortir du contentieux et d'offrir un regard neuf et neutre sur la qualité de ses prestations. Mme B_____ serait soumise à des objectifs fixés et ferait l'objet de visites de classe et d'un EEDP. Elle devrait remettre ses travaux à Mme N_____, mais également aux groupes de discipline dont elle faisait partie à U_____, car les contenus devaient être normalisés par rapport au plan d'études en vigueur et la cohérence des pratiques d'enseignement à U_____ devait pouvoir être préservée.

- 26) Dès le 1^{er} septembre 2017, le taux d'activité de Mme B_____ est passé à 80 % (seize à dix-neuf heures hebdomadaires). Cette augmentation lui a été accordée par compensation de sa réserve de carrière, l'enseignante ayant refusé que des heures d'enseignement au collège et école de commerce V_____ (ci-après : V_____) lui soit attribuées et les tensions avec le reste de l'équipe d'histoire de l'art à U_____ étant jugées trop importantes pour augmenter ses heures dans ce dernier collège.

- 27) Le 27 novembre 2017, Mme N_____ a effectué une visite au sein d'une classe d'histoire de l'art de Mme B_____, ensuite de quoi elle a établi un rapport, sur le projet duquel Mme B_____ a formulé des observations le 30 janvier 2018.

- 28) a. Le 9 janvier 2018, Mme A_____ a informé Mme M_____ que Mme B_____ n'avait remis les travaux écrits pour aucun de ses cours et l'a remerciée

de lui indiquer si elle devait rappeler à l'enseignante qu'elle restait soumise à ce contrôle.

b. Le 2 février 2018, Mme M_____ a invité Mme A_____ à demander à Mme N_____ de rappeler à Mme B_____ qu'elle était tenue de remettre une épreuve par cours et par année au doyen, conformément aux dispositions de U_____.

c. Le 16 février 2018, Mme N_____ a écrit à Mme B_____ par rapport à la suite du suivi. S'agissant du contrôle des travaux écrits, elle avait convenu avec Mme A_____ que pour les cours du premier semestre, Mme B_____ lui ferait parvenir les énoncés, les critères de correction, le barème et les résultats des élèves.

d. Le 23 février 2018, Mme B_____, se déclarant stupéfaite d'apprendre que Mme A_____ avait des contacts directs avec Mme N_____, a demandé au directeur général de la DGES II de faire interdiction à Mme A_____ et à quelque autre membre de U_____ de contacter Mme N_____ et de rappeler à Mme A_____ que le contrôle des travaux était du seul ressort du Mme N_____.

29) Le 22 janvier 2018, Monsieur O_____, responsable de secteur au sein de la DRH-DIP, Mmes M_____ et I_____ se sont échangés des courriels sur les prochaines étapes après l'évaluation de Mme B_____ par Mme N_____ et sur l'opportunité d'une saisine du groupe de confiance.

Dans un courriel à M. O_____, Mme I_____ a notamment indiqué ce qui suit : « [d]un point de vue juridique, il n'est pas possible de faire peser les dysfonctionnements d'un supérieur hiérarchique sur ses subordonnés. [...] ce mode de procéder pourrait se rapprocher d'une victimisation secondaire ou encore de la posture consistant à "blâmer la victime" [...]. En effet, la "position d'opposition face à la hiérarchie", qui aurait "contribué à la dégradation des rapports", sera présentée au juge, par [le conseil de Mme B_____], comme une réaction secondaire, humaine et connue d'une victime face aux nombreuses atteintes à la personnalité infligées par une directrice dont l'arbitraire peut être, dans le cas d'espèce, amplement prouvé. La DGES II et la DRH seront alors dans une posture intenable et se verront reprocher de concourir à l'atteinte à la personnalité de Mme B_____ sans que cela puisse être dénié, preuve à l'appui ».

30) a. Les 1^{er} et 15 mars 2018, Mme N_____ a effectué deux visites au sein de classes d'histoire de l'art de Mme B_____, ensuite de quoi elle a établi un rapport.

b. Le 6 juin 2018, Mme N_____ a mené un EEDP portant sur la période du 27 août 2017 au jour de l'entretien. Sur les huit rubriques évaluées, trois étaient jugées satisfaisantes et cinq suffisantes, les évaluations suffisantes étant justifiées

par le fait que Mme N_____ avait uniquement fait des visites de classe sans pouvoir faire d'évaluation du contexte global.

c. Dès le 1^{er} septembre 2018, Mme B_____ a été transférée au collège de W_____ et à V_____.

31) a. Le 24 avril 2018, la conseillère d'État en charge du DIP a sollicité auprès du groupe de confiance l'ouverture d'une investigation aux fins de déterminer s'il y avait eu atteinte à la personnalité, voire harcèlement psychologique de la part de Mme A_____ à l'encontre de Mme B_____. Elle a résumé certains faits survenus depuis le refus d'augmentation du taux de travail de Mme B_____ pour l'année 2014-2015, concluant que les résultats escomptés par le processus de conciliation n'avaient pas permis d'apaiser les relations de travail et qu'il était impossible d'envisager la poursuite de la collaboration professionnelle selon les mesures mises en places pour l'année scolaire 2017-2018.

b. À la suite d'un courrier du groupe de confiance du 18 juin 2018, le 20 juin 2018, Mme B_____ a conclu à l'ouverture d'une investigation contre Mmes A_____ et E_____ et à la constatation de l'existence de l'atteinte à sa personnalité et de harcèlement psychologique à son encontre de la part de ces dernières.

À compter de sa demande d'augmentation du taux de travail au printemps 2014, soit pendant quatre ans, elle avait été sujette à des critiques constantes de son travail par Mmes A_____ et E_____, qui ne lui avaient adressé la parole plus que pour lui faire des reproches sur un ton inapproprié et dépourvu de tout esprit constructif, avaient évalué son travail de manière inéquitable, avaient dénoncé son travail à la DGES II et avaient soutenu qu'elle seule ne comprenait pas les instructions. Elle s'était ainsi retrouvée stigmatisée, voire isolée de ses collègues, qui ne voulaient pas être mêlés à l'affaire. Elle ne pouvait être soustraite à ce harcèlement qu'en étant déplacée dans d'autres collèges, ce qui la contraignait à revoir tous ses enseignements et à créer de nouvelles relations avec deux directions et de nouveaux collègues.

c. Le 29 juin 2018, le groupe de confiance a indiqué à la conseillère d'État en charge du DIP et à Mme B_____ que leurs deux demandes d'investigation seraient instruites conjointement, vu la connexité des faits, mais qu'il entendait préalablement procéder à une tentative de conciliation.

d. Le 21 août 2018, les tentatives de conciliation entre Mmes B_____ et A_____ et entre Mmes B_____ et E_____ menées par le groupe de confiance ont échoué.

e. Dans leurs réponses à la demande d'investigation de Mme B_____ des 11 et 13 septembre 2018, Mmes A_____ et E_____ ont contesté toute atteinte à la

personnalité de l'enseignante et tout harcèlement psychologique à son endroit. Selon Mme E_____, c'était au contraire l'attitude de la plaignante qui était constitutive de harcèlement psychologique à son endroit.

f. Le 17 septembre 2018, le groupe de confiance a suspendu la demande d'investigation de Mme E_____ jusqu'à l'issue de l'investigation ouverte à la demande de Mme B_____.

g. Le 20 septembre 2018, le groupe de confiance a entendu Mme B_____ en qualité de plaignante.

Les 27 septembre et 1^{er} octobre 2018, il a entendu Mmes E_____ et A_____ en qualité de mises en cause.

Les 4, 5, 11, 12 et 15 octobre, 1^{er} novembre, ainsi que 10 et 13 décembre 2018, le groupe de confiance a entendu quatorze témoins : Mme N_____, Mme M_____, M. L_____, Mme G_____, Madame W_____ – enseignante d'italien et d'histoire de l'art, exerçant à U_____ depuis 2003 et présidente du groupe de discipline d'histoire de l'art de 2009 à 2018 –, Mme F_____, M. J_____, Monsieur P_____ – enseignant de français, allemand et philosophie, exerçant à U_____ depuis 1994 et ayant été doyen de 2005 à 2009 –, Madame Q_____ – enseignante d'histoire de l'art et d'allemand à U_____ entre 2006 et 2013 –, M. H_____, M. D_____, Monsieur R_____ – doyen à U_____ pendant quinze ans, responsable de l'histoire de l'art, avant d'exercer comme enseignant de français et de philosophie à 50 % de 2011 à 2013, puis de prendre sa retraite en juin 2013 –, Madame S_____ – enseignante de mathématique à U_____ depuis le début des années 1990 jusqu'en 2001, doyenne de 2001 à 2011, puis à nouveau enseignante jusqu'en 2013, année de son départ à la retraite – et Monsieur T_____ – directeur du collège U_____ de 1986 à juillet 2009.

h. Les 4, 5 et 6 février 2019, Mmes E_____, B_____ et A_____ ont chacune persisté dans leurs conclusions.

i. Dans son rapport du 22 mars 2019, le groupe de confiance a constaté l'existence d'une atteinte aigüe à la personnalité de Mme B_____ par Mme A_____, sous la forme d'un harcèlement psychologique, sans constater d'atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ni de harcèlement psychologique de Mme B_____ par Mme E_____.

Le dépôt du recours contre le refus d'augmentation du taux d'activité pour l'année 2014-2015 était à tout le moins légitime et le déclenchement des difficultés de communication en découlant ne pouvait être reproché à Mme B_____. S'agissant des problématiques au sujet de l'enseignement ou la gestion administrative par l'enseignante – supervisions de ses épreuves, barème de

notation appliqué, pénalisation de l'orthographe, sorties de classe extra-muros, voyage à Rome en 2016, absence d'autorisation pour un remplacement de deux heures de cours –, Mme A_____ avait traité des situations visant à assurer une uniformité dans l'enseignement et la gestion administrative de son établissement. Toutefois, pour le barème dictant l'obtention de la moyenne aux deux tiers des points (ci-après : le barème 2/3), la pénalisation de l'orthographe, les sorties de classes extra-muros et le voyage à Rome de 2016, il n'existait pas de cadre clair pour affirmer qu'il y aurait violation des règles administratives par Mme B_____ et il était insolite que Mme A_____ ait concentré autant d'attention sur ces sujets depuis 2014. Par ses demandes de rapports à Mme E_____ et M. H_____ sur les manquements de Mme B_____ avant 2014, Mme A_____ avait confondu son rôle de directrice impartiale avec celui de partie prenante à une procédure qu'elle cherchait à influencer, en usant des facilités de sa position de directrice. Le processus d'EEDP constituait la concrétisation de la recherche de preuves à transmettre en vue du recours pendant, initiée par la demande des deux rapports. L'influence de M. C_____ n'en rendait pas moins Mme A_____ responsable, en tant que directrice d'un collège. Elle avait établi un EEDP catastrophique sur une enseignante dotée de vingt-cinq années d'expérience et alors qu'elle avait augmenté son taux d'activité durant l'année scolaire 2013-2014. Bien que connaissant l'outil de l'EEDP et admettant qu'elle n'en avait jamais établi d'aussi négatif, elle n'avait pas abordé les différentes sections évaluées avec l'enseignante, mais s'était contentée de deux entretiens suite à des visites de classe, et n'avait pas inséré les observations de Mme B_____, ayant transmis directement le formulaire aux RH et à la DGES II. L'EEDP mené par Mme A_____ s'apparentait à un outil pour déguiser un entretien de service – qui était l'entretien approprié si les insuffisances atteignaient un degré tel que celui décrit dans l'EEDP –, ne mettant presque aucune qualité en avant, ne montrant aucune volonté d'encourager la personne ou l'amener à se développer, mais faisant un bilan dévastateur des prestations qui ne pouvait que blesser fortement son destinataire, l'atteindre dans sa dignité et nuire à son dossier personnel. Le regard neutre de Mme N_____ était totalement opposé à celui de Mme A_____, ce qui démontrait l'absence d'impartialité de cette dernière, ce dont elle aurait dû se rendre compte, d'autant plus que la DGES II s'était clairement positionnée sur la conformité de l'enseignement de Mme B_____ le 21 avril 2016. L'image dépeinte des compétences de l'enseignante constituait une appréciation excessivement négative et manifestement inéquitable de Mme A_____ et dénotait une volonté de nuire. Son rapport d'EEDP constituait ainsi une atteinte au sentiment de dignité de Mme B_____ et était de nature à nuire injustement à la carrière professionnelle de cette dernière.

Mme A_____ avait répété des actes hostiles sur une longue période – plus de deux ans – et avait placé Mme B_____ dans une position stressante, dans un contexte d'insécurité et l'avait amenée à devoir dépenser beaucoup d'énergie et d'argent pour se défendre face à des reproches injustifiés. Les remontrances

administratives ou liées à l'enseignement de Mme A_____, même si justifiées pour certaines, dénotaient à tout le moins un acharnement administratif, de par leur répétition, leur formalisation systématique avec copie au DIP, leur accordant plus de gravité que nécessaire, même en l'absence d'éléments visant à humilier Mme B_____. La volonté hostile était évidente et l'accumulation d'actes hostiles sur une longue période avait eu pour conséquence le déplacement de Mme B_____ de son lieu de travail. Les actes en cause étaient constitutifs de harcèlement psychologique.

32) Le 8 mai 2019, Mme A_____ a demandé au DIP de procéder à une nouvelle analyse des faits, laquelle démontrerait que le déroulement du cas de Mme B_____ avait été difficile, que certaines erreurs avaient peut-être été commises, tant par elle-même que par sa hiérarchie (DAJ et RH), mais qu'aucun fait n'était constitutif d'un harcèlement. Elle a par ailleurs demandé à ce que la décision ne soit pas préparée par les mêmes personnes que celles ayant poussé à saisir le groupe de confiance, le contenu de la demande d'investigation parfois volontairement incomplet ou erroné démontrant l'absence d'impartialité, comme cela était également établi par le courriel de Mme I_____ à M. O_____ du 22 janvier 2018.

33) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 29 août 2019, la conseillère d'État en charge du DIP a déclaré irrecevables les demandes de récusation et de dessaisissement de la procédure formulées à l'endroit du DIP et, tout en reconnaissant qu'il était légitime de demander une amélioration des prestations de Mme B_____ et que certaines prises de position de la DGES II avaient pu générer une certaine confusion, a constaté une atteinte à la personnalité de la part de Mme A_____ à l'encontre de Mme B_____.

Mme A_____ n'exposait pas d'éléments précis sur lesquels elle fondait sa demande de récusation. Les prises de position de M. C_____ n'avaient engagé que lui-même, de sorte qu'elles ne pouvaient être considérées comme des éléments omis dans la demande d'investigation. Le courriel du 22 janvier 2018 constituait une prise de position de la DAJ, s'inscrivant dans le cadre de ses fonctions et missions administratives. En attendant le dernier jour du délai prolongé au 8 mai 2019 pour soulever ses motifs de récusation, la directrice de U_____ avait agi tardivement.

Contrairement à ce que Mme A_____ affirmait, elle n'avait pas fait que suivre les ordres de sa hiérarchie. Si des améliorations des prestations de Mme B_____ pouvaient légitimement être demandées, le fait de lui avoir demandé d'augmenter son taux d'activité en 2013-2014 et de lui avoir opposé un refus d'augmentation l'année suivante était problématique, de même que l'exécution et le contenu de l'EEDP. Même si les prises de position de la DGES II avaient généré une certaine confusion quant à la manière de traiter la situation de Mme B_____ et même s'il était important pour Mme A_____ de suivre les

indications émanant de la DGES II, cela ne pouvait conduire à dénier toute responsabilité de la directrice de U_____, au regard de sa fonction dirigeante. Dans ses observations, elle persistait à affirmer qu'elle pouvait mentionner des éléments remontant à plus de douze avant l'EEDP dans celle-ci, ce qui n'était objectivement pas défendable. L'autorité d'engagement n'avait pas à qualifier l'atteinte à la personnalité. Les observations de Mme A_____ n'étaient pas de nature à remettre en cause le constat du groupe de confiance.

- 34) Par acte du 30 septembre 2019, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant, sous suite de frais à dépens, à la restitution de l'effet suspensif, à l'audition de Mme M_____ et M. D_____, à l'annulation de la décision attaquée et au constat de l'absence d'atteinte à la personnalité de sa part à l'encontre de Mme B_____.

Elle avait fait valoir sa requête de récusation, qui visait à prévenir un cas futur, dans la première écriture à adresser au DIP dans la procédure, de sorte que sa demande n'était pas tardive. Elle avait reçu des instructions de sa hiérarchie et, notamment, de la DAJ. À cela s'ajoutait le contexte de la demande d'investigation, formulée au prétexte de son intervention auprès de Mme N_____, alors même que cette intervention avait eu lieu sur demande expresse de sa hiérarchie. Cela laissait craindre que les personnes appelées à rédiger la décision à son encontre aient déjà des préjugés ou doivent justifier la décision de lancer la demande d'investigation. Le DIP aurait dû faire en sorte que les personnes qui avaient instigué et préparé la demande d'ouverture d'investigation ne préparent pas la décision attaquée. Il ressortait du courriel du 22 janvier 2018 que Mme I_____ avait déjà préjugé la situation. Les collaboratrices et collaborateurs de la DAJ précédemment impliqués dans le dossier se trouvaient dans un conflit d'intérêts manifeste.

Elle n'avait pas pu assister à l'audition des témoins par le groupe de confiance, ni proposer des questions à l'intention des témoins dont les dépositions avaient été recueillies par écrit. Son droit d'être entendue avait été violé et il convenait de réparer cette violation en entendant les témoins dont elle demandait l'audition. La décision n'était que sommairement motivée et ne précisait pas quels faits étaient concrètement reprochés.

Elle avait toujours précisément suivi les instructions de sa hiérarchie concernant le traitement de la situation de Mme B_____. Une partie de celles-ci provenaient des RH, ce qui rentrait dans leurs compétences. Le directeur général de la DGES II était son supérieur hiérarchique direct. Vu son devoir d'obéissance, elle ne pouvait pas outrepasser l'ensemble des instructions reçues, qui trouvaient leur légitimité dans le besoin d'amélioration des prestations de Mme B_____ et qui n'étaient pas manifestement illicites. Dépourvue de connaissances juridiques, elle avait fait valider toutes ses actions préalablement par la DGES II. On ne

pouvait lui reprocher de s'être fiée aux instructions reçues. Les conséquences dues aux incohérences des instructions données en lien avec le traitement de la situation de Mme B_____ – qui avaient généré une confusion et une détérioration de la situation – ne pouvaient être subies par Mme A_____. Elle ne pouvait être déclarée responsable d'une atteinte à la personnalité.

Elle s'était toujours efforcée de ramener le conflit sur le plan professionnel et n'avait aucune intention de harceler Mme B_____, de sorte qu'elle ne pouvait être reconnue comme auteure d'une atteinte à la personnalité. On ne pouvait considérer que l'EEDP devait porter uniquement sur les trois dernières années, alors qu'il n'y en avait jamais eu depuis l'entrée en fonction de l'enseignante à U_____. Les références au passé se justifiaient d'autant plus qu'aucune amélioration ne pouvait être constatée et que les faits restaient pertinents et d'actualité. Le contenu négatif de l'EEDP, qui fixait des objectifs mesurables, résultait de l'absence d'amélioration de l'enseignante, qui n'était pas en mesure de se remettre en question de manière constructive. Non seulement le premier rapport de visite de Mme N_____ n'était ni meilleur, ni moins bon que ceux effectués par Mme A_____, mais les évaluations des deux directrices ne pouvaient être comparées, ne portant pas sur la même période et celle de Mme N_____ résultant d'un regard partiel. L'évaluation de Mme B_____ s'inscrivait dans la généralisation de l'EEDP au sein des collègues, comme demandé par le Conseil d'État, ce processus ayant été lancé dans l'ensemble du collège U_____. La hiérarchie de Mme A_____ l'avait soumise à une pression soutenue pour qu'elle réalise l'EEDP de Mme B_____ pour ensuite lui reprocher d'avoir agi selon ses prescriptions, ce qui était contraire à la bonne foi. C'était par son comportement que l'enseignante avait créé une obligation de réagir de manière très formelle et la judiciarisation excessive des relations de travail avait rendu encore plus difficiles les discussions constructives. L'absence d'implication directe de Mme A_____ dans les discussions entre Mme B_____ et la DGES II, l'absence d'informations de Mme B_____ et la DGES II dans le cadre de ces discussions et l'absence d'aide juridique face à une enseignante bénéficiant d'une aide systématique de son avocat avait créé des incompréhensions entre les parties mais également causé des erreurs formelles, qu'elle n'aurait pas commises si elle avait été correctement informée et assistée par sa hiérarchie. Cette dernière, dont elle avait simplement suivi les instructions claires, l'avait abandonnée en tenant un double discours. Les dires de M. C_____ engageaient le DIP et il ne pouvait être reproché à Mme A_____ de suivre les instructions reçues de la DGES II.

- 35) Le 18 octobre 2019, le DIP a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif tandis que, les 30 octobre et 11 novembre 2019, Mme A_____ a maintenu ladite demande.
- 36) Le 4 novembre 2019, le DIP a versé à la procédure cinq classeurs de pièces constituant le dossier du DIP devant le groupe de confiance ainsi qu'un chargé de

pièces complémentaire, comportant les éléments postérieurs à la procédure devant le groupe de confiance.

37) Par décision du 20 novembre 2019, la chambre administrative a rejeté la requête d'effet suspensif.

38) Par réponse du 15 novembre 2019, le DIP a conclu au rejet du recours.

Mme A_____ avait demandé une prolongation de délai le 9 avril 2019 et alors qu'elle avait déjà connaissance du courriel sur lequel elle fondait sa demande de récusation depuis la procédure devant le groupe de confiance, sans formuler sa demande de récusation, qui était dès lors tardive. La demande de récusation, en bloc, se fondait sur le fait que des personnes avaient exercé leur fonction et effectué un suivi de dossier. Il n'y avait pas de grief concret de partialité de Mme I_____, M. O_____ ou Mme M_____.

Mme A_____ avait eu connaissance des procès-verbaux d'audition de Mme M_____ et M. D_____, n'avait pas sollicité d'instruction complémentaire dans ses observations au groupe de confiance du 6 février 2019 et avait sollicité un complètement de l'état de fait dans ses observations au DIP du 8 mai 2019, qui ne visait cependant pas ces deux personnes. Dans sa décision, le DIP s'était notamment référé au rapport du groupe de confiance et avait récapitulé les griefs de Mme A_____, qui avait formulé un recours de cent vingt-trois pages, accompagné de nonante-neuf pièces, et avait donc parfaitement compris la position de l'autorité. Il n'y avait pas de violation de son droit d'être entendue.

Pour le reste, elle a maintenu son argumentation et repris des éléments ressortant des enquêtes et du rapport du groupe de confiance.

39) Par réplique du 23 décembre 2019, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

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

41) Pour le reste, les arguments des parties et les éléments factuels utiles, y compris ceux ressortant de l'investigation menée par le groupe de confiance, seront en tant que de besoin repris dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 30 al. 2 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10 ; 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) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de l'autorité intimée constatant une atteinte à la personnalité de cette dernière à l'encontre Mme B_____.

3) La recourante sollicite l'audition de deux témoins par la chambre administrative et invoque une violation de son droit d'être entendue dans le cadre de la procédure devant le groupe de confiance, n'ayant pas pu assister aux auditions par celui-ci.

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2).

b. Dans le cadre de la procédure d'investigation, le groupe de confiance instruit la demande, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties (art. 26 al. 1 RPPers). Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue (art. 26 al. 2 RPPers). Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le groupe de confiance octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles (art. 28 al. 1 RPPers). Dans les dix jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le groupe de confiance informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises (art. 28 al. 2 RPPers). À l'issue de l'instruction complémentaire, le groupe de confiance octroie un nouveau délai de dix jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier (art. 28 al. 3 RPPers). Une fois l'instruction terminée, le groupe de confiance octroie un délai de trente jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit (art. 29 al. 1 RPPers). Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le groupe de confiance établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié. Sont annexées au rapport les déterminations des parties (art. 29 al. 2 RPPers).

c. La chambre administrative a déjà été amenée dans sa jurisprudence à écarter le grief d'un recourant qui se plaignait que la procédure devant le groupe de

confiance n'avait pas été menée de manière contradictoire, constatant que celle-ci avait été menée de manière conforme aux dispositions du RPPers et n'était pas entachée d'un vice (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 7b).

d. En l'espèce, la recourante sollicite l'audition de M. D_____ et Mme M_____ à titre de réparation de la violation de son droit d'être entendue, qui serait survenue devant le groupe de confiance car elle n'a pas pu assister à l'audition des témoins par ce dernier, ni proposer de questions.

Or, les dispositions du RPPers citées ci-dessus permettent aux parties, dont la ou les personnes mises en cause, une fois que le groupe de confiance estime l'instruction terminée, de consulter le dossier, lequel comprend les procès-verbaux de toutes les auditions menées par le groupe de confiance, et de requérir les actes d'instruction complémentaire. Dans ce cadre, non seulement la recourante a pu prendre connaissance des procès-verbaux d'audition de M. D_____ et Mme M_____, entendus par le groupe de confiance dans le cadre de son instruction, mais elle aurait par ailleurs parfaitement pu, au titre de demande d'instruction complémentaire, demander leur ré-audition et établir la liste des questions qu'elle souhaitait encore leur poser, ce qu'elle n'a pas fait, ayant uniquement demandé l'audition de M. T_____.

Au vu de ce qui précède, le groupe de confiance a correctement suivi la procédure prévue par le RPPers et la recourante a pu participer à l'administration des preuves par ce dernier, de sorte que le grief de violation de son droit d'être entendue sera à cet égard écarté.

e. Par ailleurs, le dossier devant la chambre administrative comprend les procès-verbaux d'audition des onze témoins entendus par le groupe de confiance durant son instruction, dont M. D_____ et Mme M_____, ainsi que ceux des trois témoins entendus dans le cadre de l'instruction complémentaire. Le dossier comprend en outre l'ensemble des écritures des parties, devant le groupe de confiance, l'autorité intimée et la chambre administrative, ainsi que les nombreuses pièces produites. La chambre administrative dispose ainsi d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en toute connaissance de cause.

Il ne sera par conséquent pas donné suite à la requête d'audition de deux témoins de la recourante.

4) La recourante invoque également une violation de son droit d'être entendue de par la motivation insuffisante de la décision attaquée.

a. Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressée ou l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de

celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_12/2017 du 23 mars 2018 consid. 3.3.1). Le devoir de motiver sera d'autant plus grand que l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^{ème} éd., 2018, p. 531 n. 1573).

b. En l'espèce, la recourante affirme que la décision querellée ne serait que sommairement motivée, tant en fait qu'en droit, alors que le rapport du groupe de confiance comporterait cent quatre-vingt-quatre pièces et soixante-trois pages, comprenant de très nombreuses erreurs devant être corrigées.

Cependant, non seulement la décision litigieuse comporte douze pages, dans lesquelles sont traitées les observations de la recourante sur le rapport du groupe de confiance et desquelles il ressort que, d'une part, bien que des améliorations des prestations de Mme B_____ pouvaient légitimement être demandées, le fait d'avoir demandé à cette collaboratrice d'augmenter son taux en 2013-2014 pour ensuite lui opposer un refus d'augmentation de son taux d'activité pour l'année scolaire suivante en lui imposant un contrôle accru, en raison de l'insuffisance de ses prestations était problématique et que, d'autre part, le contenu de l'EEDP du 27 juin 2016 et le positionnement de Mme A_____ à cet égard étaient également problématiques. Par ailleurs, la décision attaquée se réfère au rapport du groupe de confiance, qui, précisément, est très détaillé. Les motifs ayant guidé l'autorité intimée ressortent donc de sa décision.

Dans son grief, la recourante n'affirme d'ailleurs pas qu'elle n'aurait pas pu comprendre les motifs sur lesquels repose la décision attaquée et qu'elle n'aurait donc pas pu l'attaquer en toute connaissance de cause – elle a d'ailleurs formé un recours de plus de cent vingt pages puis déposé une réplique de près de quarante pages – mais reproche à l'autorité intimée de ne pas avoir corrigé des éléments figurant dans le rapport du groupe de confiance, ce qui relève du fond du litige.

Au vu de ce qui précède, la décision de l'autorité intimée est suffisamment motivée et le grief de violation du droit d'être entendu sera sur ce point également écarté.

5) La recourante reproche ensuite à l'autorité intimée d'avoir prononcé la décision litigieuse sans récusation préalable des personnes ayant été impliquées dans le dossier en amont.

a. Aux termes de l'art. 29 al. 1 Cst. – applicable lorsque l'impartialité des membres d'une autorité non judiciaire est invoquée (arrêts du Tribunal fédéral 2C_643/2010 du 1^{er} février 2011 consid. 5.1 ; 2C_36/2010 du 14 juin 2010

consid. 3.1) –, toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable. Selon la jurisprudence, ce droit permet notamment d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur leur indépendance ou leur impartialité. Il tend à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne concernée. La récusation peut s'imposer même si une prévention effective du membre de l'autorité visée n'est pas établie, car une disposition interne de sa part ne peut pas être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération, les impressions purement individuelles d'une des personnes impliquées n'étant pas décisives (ATF 142 III 521 consid. 3.1.1 ; 131 I 24 consid. 1.1 ; 127 I 196 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_629/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.1). La récusation doit demeurer l'exception (ATF 116 Ia 14 consid. 4). Un risque de prévention ne doit dès lors pas être admis trop facilement, mais doit se justifier par des motifs particulièrement importants (ATF 122 II 471 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.267/2006 du 17 juillet 2006 consid. 2.1).

b. Contrairement à l'art. 30 al. 1 Cst., l'art. 29 al. 1 Cst. n'impose pas l'indépendance et l'impartialité comme maxime d'organisation. En règle générale, les prises de position qui s'inscrivent dans l'exercice normal de fonctions gouvernementales, administratives ou de gestion, ou dans les attributions normales de l'autorité partie à la procédure, ne permettent pas la récusation (ATF 125 I 119 consid. 3f. ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_442/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 ; 2P.56/2004 du 4 novembre 2004 consid. 3.3). À cet égard, une appréciation spécifique est nécessaire dans chaque situation particulière, en tenant compte des fonctions légalement attribuées à l'autorité (ATF 125 I 119 consid. 3f ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_831/2011 du 30 décembre 2011 consid. 3.2 ; 2C_643/2010 du 1^{er} février 2011 consid. 5.5.1). Une autorité, ou l'un de ses membres, a le devoir de se récuser lorsqu'elle dispose d'un intérêt personnel dans l'affaire à traiter, qu'elle manifeste expressément son antipathie envers l'une des parties à la procédure ou s'est forgé une opinion inébranlable avant même d'avoir pris connaissance de tous les faits pertinents de la cause (arrêts du Tribunal fédéral 1C_442/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 ; 1C_455/2010 du 7 janvier 2011 consid. 2.2). Une partie ne peut pas justifier le devoir de récusation d'une personne au seul motif que cette personne a, dans une procédure antérieure, pris une décision à son détriment ou contribué à une prise de décision antérieure la concernant (ATF 114 Ia 278 consid. 1 p. 279 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_755/2008 du 7 janvier 2009 consid. 3.2).

c. Concernant les autorités administratives, la récusation ne touche en principe que les personnes physiques individuelles composant les autorités, et non

l'autorité en tant que telle (ATF 97 I 860 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_831/2011 du 30 décembre 2011 consid. 3.1 ; 2C_305/2011 du 22 août 2011 consid. 2.5). À cet égard, la récusation doit rester l'exception si l'on ne veut pas vider la procédure et la réglementation de l'administration de son sens. Tel doit à plus forte raison être le cas lorsque la récusation vise à relever une autorité entière des tâches qui lui sont attribuées par la loi et qu'aucune autre autorité ne peut reprendre ses fonctions (ATF 122 II 471 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_831/2011 du 30 décembre 2011 consid. 3.1). Une demande de récusation dirigée contre une autorité dans son ensemble peut cependant être examinée comme si elle était dirigée contre chacun des membres de cette autorité pris individuellement (arrêts du Tribunal fédéral 9C_499/2013 du 20 février 2014 consid. 5.4 ; 2C_831/2011 du 30 décembre 2011 consid. 3.1).

d. Au niveau cantonal, l'art. 15 al. 1 LPA prévoit que les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se retirer et sont récusables par les parties s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire (let. a), s'ils sont parents ou alliés d'une partie en ligne directe ou jusqu'au troisième degré inclusivement en ligne collatérale ou s'ils sont unis par mariage, fiançailles, par partenariat enregistré, ou mènent de fait une vie de couple (let. b), s'ils représentent une partie ou ont agi pour une partie dans la même affaire (let. c) et s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité (let. d).

e. Selon un principe général, la partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir ultérieurement (art. 15 al. 3 LPA ; ATF 139 III 120 consid. 3.2.1 ; 138 I 1 consid. 2.2), dès lors qu'il serait contraire aux règles de la bonne foi de garder en réserve le moyen tiré de la composition irrégulière de l'autorité pour ne l'invoquer qu'en cas d'issue défavorable de la procédure (ATF 136 III 605 consid. 3.2.2).

f. En l'espèce, dans ses observations du 8 mai 2019, la recourante a demandé à ce que, pour assurer son impartialité, la décision à prendre ne soit pas préparée par les mêmes personnes que celles qui avaient poussé l'autorité intimée à saisir le groupe de confiance, mentionnant la demande d'investigation, dont le contenu était parfois volontairement incomplet ou erroné, et le courriel du 22 janvier 2018 de Mme I_____ à M. O_____ et précisant que si le DIP ne disposait pas d'autres personnes pour gérer la procédure du secrétariat général, un autre département devait être mandaté pour préparer la décision. Ce faisant, elle a formulé une demande de récusation.

La recourante n'a cependant pas désigné précisément quelles personnes elle visait par sa demande de récusation, demandant simplement que toute personne ayant participé à la saisine du groupe de confiance soit écartée de la préparation de la décision de l'autorité intimée. L'on comprend néanmoins que sa demande visait tout au moins Mme I_____, voire, à la lecture de ladite demande et du

recours, toute personne de la DAJ, de la DRH-DIP et des RH de la DGES II ayant été amenée à travailler sur l'affaire, dont M. O _____ et Mme M _____.

Or, même à supposer qu'une telle demande de récusation, dépourvue de clarté quant aux personnes physiques visées, puisse être considérée comme recevable, la formulation de la demande de la recourante démontre en elle-même qu'elle ne vise pas une récusation pour apparence de prévention au sens des dispositions constitutionnelles et légales ainsi que de la jurisprudence précitées, mais qu'elle concerne des personnes ayant, dans le cadre de leur fonction pour le DIP, été amenées à travailler sur son dossier. Les éléments invoqués, soit en particulier la demande d'investigation de l'autorité intimée et le courriel de Mme I _____ à M. O _____ du 22 janvier 2018, constituent des actes et prises de position s'inscrivant dans l'exercice normal des fonctions administratives et de gestion des entités concernées et ne sauraient fonder un devoir de récusation, comme l'a à juste titre constaté l'autorité intimée dans la décision litigieuse.

Dans ces circonstances, il n'est pas nécessaire de déterminer si la demande de récusation a été formulée à temps, puisque même à admettre que tel ait été le cas, elle n'est pas fondée. Le grief sera par conséquent écarté.

6) La recourante conteste ensuite toute atteinte à la personnalité de l'enseignante.

a. En tant que directrice d'un collège, la recourante n'est pas membre du personnel enseignant, de sorte que 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) et ses règlements d'application lui sont applicables (art. 1 al. 1 let. a LPAC ; art. 1 al. 2 let. a LPAC, 1 al. 4 et 2 let. j de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 - LIP - C 1 10 et 1 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04, a contrario), tandis qu'en sa qualité d'enseignante du secondaire II, Mme B _____ est soumise à la LIP et ses dispositions d'application (art. 1 al. 2 let. a LPAC, 1 al. 4 et 2 let. j LIP et 1 let. a RStCE).

b. Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel et du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC ; art. 125 al. 1 LIP). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (art. 2B al. 2 LPAC ; art. 125 al. 2 LIP).

Le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (art. 1 al. 1 RPPers, étant précisé que le RPPers a été édicté tant en application de l'art. 2B LPAC que de l'art. 125 LIP). Il prend les mesures nécessaires à la prévention,

à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 al. 2 RPPers).

c. Dans ce contexte, le Conseil d'État instaure un groupe de confiance (art. 4 al. 1 RPPers), dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité (art. 5 al. 3 RPPers).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 RPPers). La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par la personne requérante ou l'autorité d'engagement par écrit. Elle contient une description des faits et l'identité de l'autrice présumée ou auteur présumé d'une atteinte à la personnalité. Lorsque la demande met en cause plusieurs personnes, leur identité ainsi que les faits qui leur sont reprochés doivent être mis en évidence pour chacune d'elles (art. 20 al. 1 RPPers). La demande d'ouverture d'investigation peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption, soixante jours après réception de la communication écrite mettant fin à la démarche informelle (let. a), nonante jours après la cessation des rapports de travail (let. b) et deux ans après la cessation des événements dont se plaint la personne requérante (let. c ; art. 20 al. 2 RPPers).

Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de soixante jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son autrice ou auteur (art. 30 al. 1 RPPers).

d. Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers). Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 3 al. 4 RPPers).

La notion de protection de la personnalité de l'agente publique ou agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeuse ou employeur ont la même portée et valeur matérielle en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeuse ou employeur public, comme à l'employeuse ou employeur privé de protéger et respecter la personnalité de la

personne travailleuse, dans les rapports de travail (art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] du 30 mars 1911 - CO - RS 220). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeuse ou employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, elle ou il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des personnes intéressées, le comportement d'une travailleuse ou d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeuse ou employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation.

e. Dans une affaire dans laquelle le Conseil d'État n'avait retenu aucune des quatre atteintes à la personnalité établies selon le groupe de confiance, la chambre administrative a admis partiellement le recours et constaté deux atteintes à la personnalité, dont l'une dans la réalisation d'un entretien d'évaluation du manager (ci-après : EEDM) : le contenu et le ton de l'EEDM contrastaient avec les évaluations préalablement établies par le même supérieur hiérarchique, les commentaires de l'évaluateur, sans exception, étaient négatifs, le regard porté sur la personne particulièrement sévère et définitif faisaient douter que l'évaluation soit équitable et élaborée de bonne foi et les objectifs fixés étaient peu mesurables, rendant presque impossible la possibilité pour le recourant de les atteindre (ATA/845/2019 du 30 avril 2019 consid. 7).

- 7) Chaque membre du personnel enseignant fait l'objet d'une appréciation, sous la forme d'un entretien d'évaluation et de développement, qui porte notamment sur les capacités de la personne concernée et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement de ses compétences (let. b) et les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c ; art. 135 LIP). En règle générale une fois tous les trois ans, des entretiens individuels réunissant la directrice ou le directeur d'établissement ou, sur délégation de la directrice ou du directeur, une doyenne ou un doyen et le membre du personnel enseignant ont lieu (art. 48 al. 1 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04). Les entretiens portent sur les tâches dévolues au membre du personnel enseignant et en adéquation avec les objectifs de l'établissement, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition

(art. 48 al. 2 RStCE). La date de l'entretien est arrêtée au moins deux semaines à l'avance. À cette occasion, la formule et le guide y relatifs parviennent au membre du personnel (art. 48 al. 3 RStCE). La formule d'entretien est signée par les deux parties. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par la personne concernée (art. 48 al. 3 RStCE). Un recours auprès de l'autorité hiérarchique supérieure est ouvert. Le membre du personnel enseignant peut se faire accompagner d'une personne de son choix (art. 48 al. 4 RStCE).

- 8) a. En l'espèce, dans la décision attaquée, l'autorité intimée a constaté une atteinte à la personnalité « au sens des considérants ». Dans lesdits considérants, l'autorité intimée a retenu (1) que même si des améliorations des prestations de l'enseignante pouvaient légitimement être demandées – l'insuffisance des prestations n'étant donc pas contestée par le DIP, qui sur ce point apparaît s'être distancié de l'appréciation du groupe de confiance –, le fait d'avoir demandé à cette collaboratrice d'augmenter son taux en 2013-2014 pour ensuite lui opposer un refus d'augmentation de son taux d'activité pour l'année scolaire suivante en lui imposant un contrôle accru, en raison de l'insuffisance de ses prestations, était problématique, (2) que le contenu de l'EEDP du 27 juin 2016 et le positionnement de la recourante à cet égard étaient également problématiques et (3) qu'en tant qu'autorité d'engagement, elle n'avait pas à trancher l'existence d'un cas de harcèlement. Elle s'est finalement référée au rapport du groupe de confiance, lequel retient les rapports demandés par Mme A_____ à M. H_____ et Mme E_____ à la suite du refus d'augmentation de taux de travail pour l'année 2014-2015 ainsi que l'EEDP comme atteinte à la personnalité.

Il revient dès lors à la chambre administrative d'examiner si, d'une part, les circonstances entourant le refus d'augmenter le taux de travail de Mme B_____, et, d'autre part, l'EEDP du 27 juin 2016 doivent être qualifiés d'atteinte à la personnalité, étant relevé que la question de l'existence de harcèlement psychologique est exorbitante au présent litige et n'a pas à être examinée par la chambre administrative, puisqu'elle n'a pas été tranchée dans la décision litigieuse.

b. S'agissant du premier point, soit les circonstances entourant le refus d'augmentation de taux de travail, l'autorité intimée a retenu que, même si les demandes d'amélioration des prestations étaient légitimes, le fait d'avoir demandé à l'enseignante d'augmenter son taux en 2013-2014 pour ensuite lui opposer un refus d'augmentation de son taux d'activité pour l'année scolaire suivante en lui imposant un contrôle accru, en raison de l'insuffisance de ses prestations, était problématique, tandis que le groupe de confiance a retenu que la demande des rapports à M. H_____ et Mme E_____ dénotait une attitude de partie prenante à une procédure dans le but de l'influencer, en usant des facilités de la position de directrice.

À titre préalable, il sera constaté que ces éléments remontent à plus de deux ans avant la demande d'investigation, de sorte qu'il est douteux qu'ils puissent à

eux seuls, isolément, fonder une constatation d'atteinte à la personnalité (art. 20 al. 2 let. c RPPers).

En tout état de cause, il ressort du dossier que le rapport de Mme E_____ a effectivement été établi à la demande de la recourante, en date du 30 juin 2014. Cette dernière l'a transmis le jour même à M. C_____, annexé à un courrier dont il ressort qu'elle avait eu des discussions avec M. D_____ à propos du refus d'augmentation du taux de travail de Mme B_____ pour prestations insuffisantes. Il apparaît donc que la recourante a demandé la rédaction de ce rapport, portant sur les années 2012 à 2014, dans un contexte de discussions avec les RH de la DGES II au sujet du refus d'augmentation de taux et des insuffisances de prestations motivant ledit refus – que le rapport était précisément destiné à établir, avec les autres pièces transmises –, tout ceci avant le refus formel opposé en juillet 2014. Ce rapport, que Mme E_____ a précisé avoir rédigé en toute objectivité et sans intervention extérieure, est donc antérieur tant à la décision du 14 juillet 2014 qu'au recours contre celle-ci. Ainsi, contrairement à ce que retient le groupe de confiance, le rapport de Mme E_____ n'a pas été établi dans le but de constituer un élément à charge justifiant a posteriori le refus d'augmentation de taux d'activité dans le cadre du litige.

S'agissant du second rapport, soit celui de M. H_____ du 6 octobre 2014, il a également été établi à la demande de la recourante, ceci cette fois-ci postérieurement à la décision du 14 juillet 2014. Cependant, non seulement M. H_____ a confirmé devant le groupe de confiance le contenu de ce rapport – qui n'a donc pas été dicté par la recourante –, mais surtout l'intéressée a transmis ce document à M. C_____ après qu'il lui avait demandé de lui transmettre des éléments d'évaluation de l'enseignement de Mme B_____ de 2008 à 2013, s'ils existaient, ou de lui faire parvenir des témoignages des doyens superviseurs. Ainsi, si ce document a effectivement été établi par M. H_____ à la demande de la recourante, sans toutefois d'influence sur son contenu, il résulte d'une demande expresse des RH, vraisemblablement en coordination avec la DAJ, dans le but du traitement du recours de Mme B_____ et de la réponse à y apporter, et non d'une initiative de la directrice de U_____ dans un but d'influencer la procédure pendante.

Au vu de ce qui précède et contrairement à ce qu'a retenu le groupe de confiance, il ne peut être considéré qu'en demandant à Mme E_____, dans le cadre de la préparation de la décision formelle de refus d'augmentation de taux de travail, et à M. H_____, sur demande des RH dans le contexte du traitement du recours de l'enseignante, un rapport sur leurs constatations dans le cadre leur supervision de cette dernière, la recourante ait tenté a posteriori d'influencer le litige sur le refus d'augmentation de taux de travail en usant de ses facilités de directrice. Il n'y a donc pas d'atteinte à la personnalité de Mme B_____ par la recourante du fait de ses demandes de rapports à Mme E_____ et M. H_____.

En relation avec le refus d'augmentation de taux après avoir demandé à Mme B_____ de dispenser une heure de cours supplémentaire l'année précédente, que l'autorité intimée considère, combiné au contrôle accru, comme problématique dans sa décision, il convient d'une part de constater que le groupe de confiance a expressément relevé que son investigation n'avait pas pour objet de se pencher sur le bien-fondé dudit refus et ne retient pas ce fait comme une atteinte à la personnalité. Or, l'autorité intimée n'explique pas pourquoi et l'on ne voit pas pourquoi elle s'est sur ce point écartée des constatations du groupe de confiance. D'autre part, en cas d'insuffisance des prestations – ces dernières étant considérées comme établies par l'autorité intimée, puisqu'elle a retenu que des demandes d'améliorations étaient légitimes –, il relève des bonnes pratiques de conduite du personnel que d'effectuer un suivi de la situation, un tel suivi ne pouvant en tant que tel être considéré, sans autres éléments, comme une atteinte à la personnalité. À cela s'ajoute qu'il n'apparaît pas qu'un suivi accru tel que prévu dans le projet du 28 septembre 2014 n'ait finalement été mis en place, aucune visite de classe n'ayant eu lieu en 2014-2015 et l'EEDP annoncé dans la décision du 14 juillet 2014 devant avoir lieu en 2014-2015 n'ayant pas été mené, Mme B_____ ayant simplement été soumise au contrôle usuel des travaux écrits par la doyenne chargée de la supervision de la branche, soit Mme E_____.

Par conséquent, même à supposer que la péremption ne soit pas acquise, il ne ressort pas des circonstances entourant le refus d'augmentation du taux d'activité l'atteinte à la personnalité de Mme B_____ par la recourante.

c. Ce qui précède conduit au second point, soit l'EEDP du 27 juin 2016. Dans la décision litigieuse, l'autorité intimée a considéré que tant l'exécution de l'EEDP que son contenu étaient problématiques, tandis que dans son rapport, le groupe de confiance a retenu que l'image dépeinte des incompétences de Mme B_____ constituait une appréciation excessivement négative et manifestement inéquitable, dénotant une volonté de nuire de la part de la recourante.

Bien que les bonnes pratiques de conduite du personnel dictent de mener des EEDP régulièrement, si tel n'est pas cas, le seul fait de procéder à un EEDP lorsque les prestations sont jugées insuffisantes ne peut en tant que tel être considéré comme une atteinte à la personnalité, et apparaît au contraire indiqué, afin de donner l'occasion au membre du personnel de s'exprimer sur les reproches sur ses prestations et lui donner l'opportunité d'y remédier. De même, le fait d'avoir généralisé le processus d'EEDP en 2015-2016 dans le but d'effectuer spécifiquement l'évaluation de Mme B_____, retenu par le groupe de confiance comme problématique en tant qu'il cible cette dernière, ne peut pas non plus en tant que tel être retenu comme une atteinte à la personnalité de Mme B_____ par la recourante, cette dernière ayant sur ce point suivi la stratégie définie par les RH dans le but précis d'éviter une atteinte à la personnalité.

Il n'en demeure pas moins que la recourante a procédé à l'EEDP du 27 juin 2016 en violation des règles formelles pour ce faire, raison pour laquelle la DGES II l'a annulé. La directrice de U_____ a ainsi effectué des visites de classe et des entretiens après ces visites, mais n'a pas tenu d'entretien consacré à l'EEDP, s'étant contentée de remplir le formulaire et de l'envoyer directement à l'enseignante en lui demandant de le lui retourner signé. Or, il ressort du dossier que la recourante a effectué une formation de deux jours en 2009 sur les EEDP et les entretiens de service – elle a par ailleurs indiqué lors de son audition par le groupe de confiance qu'elle avait suivi deux demi-journées de formation sur l'EEDP –, qu'il existe une directive spécifique concernant l'EEDP du personnel enseignant, à laquelle est en outre annexé un guide d'utilisation (par ailleurs accessible sur internet aux personnes autorisées à travers le site de du memento des instructions de l'office du personnel de l'État [MIOPE ; <https://www.ge.ch/document/040401-entretien-evaluation-developpement-du-personnel-eedp-entretien-evaluation-developpement-managers-eedm> , consulté le 27 février 2020]) , que la recourante avait déjà procédé à de nombreux EEDP par le passé, y compris pour du personnel enseignant, conformément au tableau qu'elle a produit devant le groupe de confiance et à ses déclarations devant celui-ci, et qu'elle avait finalement également elle-même fait l'objet de plusieurs entretiens d'évaluation, soit un EEDP en 2006 et deux entretiens d'évaluation et de développement des cadres en 2011 et 2014. La recourante, qui occupe une fonction dirigeante, ne pouvait dès lors pas ignorer qu'elle violait les règles formelles pour ce faire lorsqu'elle a procédé à l'EEDP de l'enseignante sans discuter du formulaire lors d'un entretien convoqué préalablement à cet effet, ce qui constitue une violation grave des règles formelles applicables aux EEDP que les « contraintes de temps » alléguées par l'intéressée, même à retenir comme avérées, ne sauraient en aucun cas justifier.

À cela s'ajoute le contenu de l'EEDP.

La dénomination même de l'entretien dénote qu'un tel entretien s'inscrit dans une perspective constructive, ce que confirme le contenu du formulaire. La recourante appréhende d'ailleurs parfaitement cette dimension de l'EEDP. Elle a en effet expliqué au groupe de confiance que selon la logique avec laquelle elle conçoit l'évaluation d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, un EEDP doit être pondéré et laisser apparaître les points négatifs et positifs.

Or, à quelques exceptions près, le formulaire d'EEDP du 27 juin 2016 contient exclusivement des appréciations négatives, voire très négatives. Ainsi, seule une rubrique est évaluée comme satisfaisante (celle sur la gestion des interactions de la classe), toutes les autres rubriques étant évaluées comme insuffisantes, sous réserve d'une, jugée suffisante. De plus, sous réserve de deux exceptions (interactions avec la classe bonnes et cordiales et absence de problèmes particuliers avec les partenaires extérieurs), les commentaires

accompagnant chaque rubrique, généralement développés sur une dizaine de lignes, voire plus, font état uniquement d'éléments négatifs.

Entendue par le groupe de confiance, la recourante a reconnu avoir établi l'EEDP de Mme B_____ dans une autre logique : si, sur le fond, elle n'avait rien inventé, elle aurait en temps normal formulé les choses différemment. Ainsi, au titre des points positifs, la recourante elle-même a reconnu devant le groupe de confiance les compétences académiques de l'enseignante, ce qu'elle n'a toutefois pas fait figurer dans l'EEDP alors même qu'il s'agit d'un point d'évaluation important pour juger de la qualité d'un enseignement. Les rapports de visite font également état de points positifs, par rapport à la gestion de groupe, élément relevé dans l'EEDP, mais aussi sur d'autres points, qui n'y figurent pas, notamment le bon déroulement de la leçon d'histoire du point de vue organisationnel et la conception intéressante du questionnaire distribué durant le cours d'histoire de l'art. Lors de son audition, la recourante a d'ailleurs reconnu le caractère pondéré des rapports de visite, contrairement à l'EEDP, et a indiqué n'avoir jamais été amenée par le passé à évaluer aussi négativement une enseignante ou un enseignant. Sans même se référer à l'évaluation par Mme N_____, qui porte, comme l'argumente la recourante, sur une période postérieure à l'EEDP du 27 juin 2016, les déclarations de l'intéressée elle-même devant le groupe de confiance dénotent le caractère intentionnellement déséquilibré de l'appréciation des prestations de l'enseignante dans ladite EEDP.

La recourante justifie l'adoption de cette logique – dont elle se rend elle-même compte tout au moins du caractère contestable, puisqu'elle a déclaré que d'un point de vue pédagogique, elle aurait préféré faire figurer les éléments positifs et négatifs – par la demande de M. C_____ de ne rien laisser passer. Toutefois, contrairement à ce que semble affirmer la recourante, il ne ressort pas du dossier que M. C_____ lui aurait donné l'instruction d'établir un EEDP au contenu négatif, le courriel de ce dernier comportant la mention choquante « d'engranger des "munitions" » remontant à presque deux ans auparavant. Mais bien plus et surtout, au vu de son statut de directrice d'un collège et des responsabilités lui incombant à ce titre, la recourante devait se rendre compte du caractère inacceptable d'une telle ligne de conduite et du fait qu'elle ne pouvait, en sa qualité de directrice et supérieure hiérarchique, mettre ce genre de conseils en application, ce d'autant plus que son attention avait également été attirée sur la nécessité de respecter les droits de la personnalité de l'enseignante.

Par conséquent, l'on ne peut que rejoindre le groupe de confiance et l'autorité intimée et retenir que l'EEDP du 27 juin 2016 constitue une appréciation manifestement inéquitable de la part de la recourante et dénote une volonté de nuire à l'enseignante.

Au vu de ce qui précède, en procédant à cet EEDP de la manière dont elle l'a fait, tant au niveau formel que matériel, la recourante a porté atteinte à la

personnalité de Mme B_____, de sorte que l'autorité intimée était fondée à constater l'existence d'une atteinte à la personnalité.

Dans ces circonstances, la décision attaquée est conforme au droit et le recours sera rejeté.

- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).
- 10) Le présent arrêt sera notifié pour information à Mme B_____, victime de l'atteinte à la personnalité.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 septembre 2019 par Madame A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 29 août 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de Madame 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, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Daniel Peregrina, avocat de la recourante, à Me David Hofmann, avocat du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse, ainsi qu'à Madame B_____, pour information.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mme Krauskopf,
MM. Pagan et Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

N. Deschamps

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :