

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/322/2014-FPUBL

ATA/728/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 août 2016

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Philippe Grumbach, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU
SPORT**

EN FAIT

- 1) a. Madame A_____, née en 1962, a été, après avoir effectué une formation d'études pédagogiques, affectée pour l'année scolaire 1985-1986 comme enseignante à l'école B_____ à Genève. Suite à sa demande, elle a été mutée à l'école de C_____ en classe de 1^{ère} enfantine à la rentrée 1986-1987, la direction de l'enseignement primaire du département de l'instruction publique, devenue la direction générale de l'enseignement primaire (ci-après : DGEP) du département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP), se réservant la possibilité de modifier l'affectation en cas de circonstances imprévues. Elle a enseigné en division élémentaire au sein de l'établissement D_____/C_____/E_____ jusqu'en décembre 2010, à l'exception d'une interruption du 1^{er} septembre 1995 au 31 août 1997 suite à un séjour à l'étranger où elle a enseigné le français.
 - b. Le 8 décembre 1986, le Conseil d'État, sur proposition du DIP, a nommé Mme A_____, avec effet au 1^{er} septembre 1986, à la fonction d'institutrice dans la division élémentaire de l'enseignement primaire.
 - c. Selon son cahier des charges, l'enseignante était astreinte à un devoir d'impartialité dans ses relations avec ses élèves, leurs parents, ses collègues et ses supérieurs. Son affectation au poste d'enseignante généraliste tenait compte des nécessités de l'institution et de ses vœux personnels. Pour encourager sa mobilité dans la carrière, le DIP pouvait lui proposer des moyens d'accompagnement comme le changement de lieu de travail, de fonction et d'activité, la permutation d'une division dans une autre ou de mandat de responsabilités diverses.
- 2) Le 7 janvier 2011, la DGEP a nommé Mme A_____ comme directrice ad interim de l'établissement du F_____ à Thônex, fonction devant être accompli sous son statut d'enseignante, à un taux d'activité de 80 %, du 17 janvier 2011 au 15 juillet 2011.
 - 3) Le 1^{er} février 2011, Mme A_____ a rempli un formulaire de vœux d'emploi pour l'année scolaire 2011-2012, dans lequel elle souhaitait la reconduction de sa situation de 2010-2011.
 - 4) Le 12 avril 2011, elle a fait connaître par écrit à la DGEP sa volonté de poursuivre la fonction de directrice de l'établissement du F_____.
 - 5) Le 6 mai 2011, Madame H_____, directrice régionale à la DGEP, a eu un entretien avec Mme A_____ portant sur la poursuite de son activité comme directrice d'établissement dans une autre école que celle du F_____ ou d'enseignante dans une classe de cycle moyen de l'école de C_____, une classe

en division élémentaire devant être fermée à la rentrée scolaire 2011-2012. L'intéressée a exprimé son souhait de continuer à exercer la fonction de directrice de l'école du F_____.

- 6) Par décision du 20 mai 2011 de restructuration et de regroupement des écoles du F_____ et G_____ en un établissement, le poste de directrice de l'école du F_____ a été supprimé. Mme A_____ en a été informée le 25 mai 2011.
- 7) Le 27 mai 2011, Madame I_____, directrice de l'établissement de D_____/C_____/E_____ (ci-après : la directrice) a, lors d'une séance de l'équipe enseignante, informé Mme A_____ qu'aucune classe de division élémentaire ne pouvait lui être attribuée pour la rentrée scolaire 2011-2012. Elle lui a fait une proposition de prendre en charge une classe de division moyenne à un taux d'activité de 75 % ou de conserver un enseignement en division élémentaire dans un autre établissement de la région, proposition que Mme A_____ a refusé.
- 8) Du 30 mai au 17 juillet 2011, Mme A_____ a été en congé-maladie.
- 9) Par courrier du 30 mai 2011, elle a requis de la DGEP d'honorer les engagements pris à son égard lors de sa nomination à la direction ad interim de l'école du F_____.

En décembre 2010, la DGEP lui avait offert sans réserve un aménagement de son taux d'activité à 80 %, une garantie du retour sans condition dans son poste en division élémentaire à C_____, la possibilité de stabilisation de sa fonction de directrice de l'école du F_____ s'il n'y avait pas reconfiguration, ou un autre poste de direction d'établissement si ses compétences étaient avérées et si elle le souhaitait. Elle avait appris le 25 mai 2011 devoir reprendre l'enseignement, aucun poste de directeur n'étant ouvert pour la rentrée. Elle avait réalisé le 27 mai 2011, au cours d'une réunion de toutes les enseignantes de la division élémentaire de C_____, n'avoir pas été associée à l'organisation de la rentrée 2011. Après la confirmation de son retour à C_____, il lui avait été proposé un poste restant en 3P/4P qui ne correspondait ni à sa formation ni aux promesses faites par la DGEP.

- 10) Le même jour, Monsieur A_____, époux de l'intéressée, a adressé au Conseiller d'État en charge du DIP un courrier lui demandant de reconsidérer la situation de son épouse selon les promesses tenues par « vos subordonnés ».

Son épouse avait accepté de reprendre l'intérim à l'école du F_____ moyennant une promesse orale non respectée de sa stabilisation dans la fonction de directrice en septembre 2011 ou, dans le cas contraire, d'un retour en division élémentaire à l'école du J_____.

- 11) Par formulaire du 14 juin 2011, la DGEP a requis du service de la santé du personnel de l'État (ci-après : SPE), dans le cadre du processus de retour au travail de Mme A_____, de recevoir celle-ci en consultation en vue de mettre en place un partenariat avec le service psychosocial.

L'intéressée avait réagi de manière forte et émotionnelle à l'annonce de son déplacement de l'école de C_____. Elle s'était engagée dans une bataille épistolaire et juridique auprès de plusieurs interlocuteurs. Son mari avait usé de sa fonction pour dénoncer la situation de son épouse qui était, selon lui, une profonde injustice. Comme conseiller municipal, il avait également alerté son réseau, le climat autour de l'école devenait ainsi de plus en plus pesant. Mme A_____ avait présenté un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail à 100 % du 30 mai au 30 juin 2011.

- 12) Le 23 juin 2011, la DGEP a répondu au courrier de Mme A_____ du 30 mai 2011.

La reconfiguration de l'école du F_____ avait été discutée et confirmée en séance du 20 mai 2011. Auparavant, les postes de directeurs d'établissement disponibles à la rentrée 2011-2012 n'étaient pas connus. Mme A_____ avait la possibilité de reprendre son activité à C_____, mais la réalité ayant changé, les mêmes conditions ne pouvaient pas lui être garanties. Elle avait émis le souhait de prendre en charge une classe de 3P/4P à 50 % dans la mesure où elle pouvait collaborer avec une autre collègue de division élémentaire. Toutefois, ses collègues de cette division avaient émis des vœux différents.

- 13) Le 29 juin 2011, le médecin associé en santé-travail du SPE, le Docteur K_____, a attesté que l'état de santé de Mme A_____ évoluait favorablement et qu'une reprise du travail à 100 % était envisageable. Son suivi auprès d'une psychologue devait continuer afin de mieux l'accompagner dans ce processus.

- 14) Les 4 et 7 juillet 2011, Mme A_____ a eu des entretiens, relatés dans un courrier de la DGEP du 16 juillet 2011, avec Madame L_____, directrice des ressources humaines à la DGEP (ci-après : DRH-DGEP), en présence de Mme I_____, de Madame M_____, psychologue du SPE chargée du suivi de l'intéressée, et de Monsieur N_____, adjoint à la DRH-DGEP.

a. L'affectation de Mme A_____ dans le cycle moyen de l'école de C_____ à la rentrée 2011 avait été confirmée, après une discussion sur son éventuel changement d'établissement tenant compte de son souhait de conserver un enseignement en division élémentaire. Un entretien était envisagé pour faire un premier bilan de son retour à l'enseignement et de sa santé. La réflexion pour l'année scolaire suivante tenant compte de ce bilan devait se poursuivre. L'équipe enseignante s'était réorganisée lors de l'intérimaire de Mme A_____ à l'école du

F_____. Un dispositif destiné à réguler les relations interpersonnelles au sein de celle-ci devait être mis en place et une discussion sur la notion du devoir de réserve menée. Mme A_____ occupait une place particulière dans l'école et bénéficiait d'une longue expérience dans l'établissement. Sa réaction émotionnelle à son changement de classe avait eu des retombées sur le climat de travail au sein de l'école comme dans l'environnement extra-scolaire. Un soutien à l'équipe enseignante, dès la rentrée, était envisagé en collaboration avec la DRH-DGEP.

b. Mme I_____ avait exprimé ses craintes au sujet de la confusion qui existait depuis plusieurs années au sein du corps enseignant entre les relations professionnelles et celles d'ordre privé, notamment les siennes avec l'intéressée.

15) Mme A_____ a occupé un poste d'enseignante en division moyenne de l'école de C_____ à un taux d'activité de 75 % dès la rentrée scolaire 2011-2012.

16) Le 3 octobre 2011, l'équipe enseignante de C_____ a discuté, en présence de la directrice de la DRH-DGEP et de son adjoint, de la question du devoir de réserve des enseignants dans un contexte d'interférences entre établissement scolaire, commune et/ou parents d'élèves, et des liens d'amitié entre les différents acteurs. Une personne externe devait être sollicitée pour approfondir le thème.

17) Le 12 octobre 2011, la DGEP a tenu une séance avec l'équipe enseignante de l'école de C_____.

La reconfiguration de l'école du F_____ avait eu des conséquences notamment sur l'organisation des affectations du corps enseignant de l'école de C_____. Celle-ci étant confrontée à la nécessité de fermer une classe, il s'était posé la question des modalités du retour de Mme A_____.

18) Le 10 novembre 2011, la DGEP a eu un entretien avec Mme A_____ en présence de Mmes I_____ et Mme M_____ et de M. N_____.

a. Mme A_____ était satisfaite de ses débuts d'enseignement en cycle moyen. Ses rapports avec son « duettiste » et l'équipe enseignante étaient constructifs, même si une gêne demeurait avec ses anciens collègues du cycle élémentaire. Elle comprenait le souci de sa directrice de ne pas créer d'ambiguïté dans son rôle institutionnel, à cause de leurs anciens liens d'amitié.

b. Selon Mme I_____, la part affective de l'intéressée dans les relations entretenues avec ses collègues et elle-même avait été importante et avait pu conditionner la dynamique au sein de l'école. Son objectif était de favoriser un contexte permettant de relativiser l'impact émotionnel dans les actions et décisions professionnelles au sein de l'établissement. Un contentieux était encore perceptible entre elle et Mme A_____.

c. D'après la DGEP, l'ensemble de l'équipe enseignante de l'école de C_____ devait bénéficier, à sa demande, des services d'une consultante extérieure pour mener une réflexion sur le devoir de réserve. Un bilan de l'évolution de la dynamique d'équipe permettant de définir les options à retenir en lien avec les vœux des enseignants et l'organisation de la rentrée 2012 serait effectué par la directrice.

19) Le 20 février 2012, Mme A_____ a signé un formulaire de vœux d'emploi pour l'année scolaire 2012-2013, dans lequel elle souhaitait la reconduction de sa situation de 2011-2012.

20) Le 22 mars 2012, la directrice a tenu une séance de l'équipe enseignante.

L'école de C_____ était de nouveau confrontée à la baisse des effectifs d'élèves et à la fermeture d'une classe en division moyenne pour la rentrée scolaire à venir. Des classes étaient également concernées par la fermeture pour les mêmes raisons à D_____. Chaque enseignant de l'équipe était invité à formuler ses souhaits de changement volontaire d'affectation, à défaut la directrice devait, avec l'appui de la DGEP, décider de l'enseignant à déplacer. Aucune demande de changement volontaire d'affectation n'a été formulée.

21) Le 4 mai 2012, la directrice a, dans une séance de l'équipe enseignante, confirmé la fermeture d'une classe en division moyenne à C_____. À l'issue de la séance, elle a informé Mme A_____ qu'elle changerait d'établissement suite à la fermeture annoncée.

22) a. Au cours des entretiens des 8 et 14 mai 2012, la directrice a confirmé à Mme A_____ son changement d'affectation pour la rentrée 2012 et en a informé Mme M_____. Cette option pouvait permettre à l'intéressée de se voir attribuer à nouveau un poste en cycle élémentaire et favoriser sa mobilité après de nombreuses années dans la même école de C_____. Deux postes proches de son domicile à Vézenaz et à Anières, en division élémentaire à un taux d'activité de 50 %, étaient disponibles, aucun poste à 75 % ne l'étant dans la région.

b. Le directeur adjoint de la DRH-DGEP a également, le 16 mai 2012, pris contact avec l'intéressée au sujet de son affectation dans un autre établissement scolaire. Celle-ci lui avait fait part de son intérêt pour cette solution dans un courriel du 20 mai 2012. M. N_____ en avait informé Mme M_____ et avait évoqué avec celle-ci l'éventualité d'un congé extraordinaire sans traitement d'une année en faveur de Mme A_____.

23) Le 15 mai 2012, la directrice a annoncé sa décision concernant la rentrée scolaire 2012-2013 et le changement d'école de Mme A_____ lors d'une séance de l'équipe enseignante, à laquelle l'intéressée n'a pas assisté pour des raisons de santé.

- 24) Entre les 16 et 31 mai 2012, Mme A_____ a échangé plusieurs courriels et a eu de nombreux contacts téléphoniques avec la directrice de l'école et l'adjoint de la DRH-DGEP portant notamment sur sa divergence avec la directrice au sujet des effectifs des élèves de l'école de C_____ et sur sa candidature spontanée à un poste d'enseignante à 50 % à D_____.
- 25) Le 24 mai 2012, Mme I_____ a eu un entretien avec Mme A_____
- a. Sa décision de la déplacer de l'école de C_____ se basait sur son ancienneté dans cette école, les effectifs des élèves inscrits, le principe de mobilité des enseignants préconisé par la DGEP et les éléments mis en évidence lors des entretiens avec la DGEP dans le cadre du suivi de sa santé. Elle était satisfaite de son investissement et de son engagement dans l'exercice de sa profession. Consciente de la portée de sa décision, elle lui avait fait part de sa disponibilité à collaborer avec le SPE dans le cadre du partenariat psychosocial initié. Elle lui avait proposé aussi son soutien pour contacter ses collègues directeurs.
- b. Mme A_____ avait reconnu le caractère irrévocable de la décision de son changement d'établissement, sans pour autant la comprendre. Elle se sentait fragilisée, voire dans un état d'épuisement. Elle éprouvait beaucoup de difficultés à prendre des décisions pour la suite de sa carrière. Elle n'avait pas encore pris des contacts avec les directeurs pouvant l'accueillir dans leur établissement. Elle s'interrogeait aussi sur la possibilité de prendre une année de congé personnel.
- c. Mme I_____ avait, le même jour, informé Madame O_____, conseillère administrative de la commune de C_____ en charge des écoles, de la fermeture d'une classe et de la réaffectation de Mme A_____.
- 26) Entre les 25 et 29 mai 2012, M. N_____ et Mme M_____ ont échangé des courriels au sujet notamment de l'affectation de Mme A_____ à Vézenaz ou Anières et d'un éventuel congé d'une année de l'intéressée.
- 27) Dès le 1^{er} juin 2012, Mme A_____ a pris contact avec le directeur de l'école de Vézenaz et l'a informé de son intérêt pour un poste d'enseignante à un taux d'activité de 50 % dans cet établissement, intérêt renouvelé lors de leur entretien du 4 juin 2012.
- 28) Les 8 et 13 juin 2012, Mme A_____ a postulé à nouveau pour la place d'enseignante à un taux d'activité de 50 % à l'école de D_____, auprès de la directrice qui lui a donné une réponse négative.
- 29) Le 11 juin 2012, la directrice a eu un entretien avec le maire de C_____ sur invitation de celui-ci, au cours duquel ce dernier a remis en question la décision concernant le changement d'affectation de Mme A_____.

- 30) Depuis le 11 juin 2012, Mme A_____ a été en incapacité de travail pour une durée indéterminée. Elle a produit plusieurs certificats médicaux dont le dernier était daté du 28 janvier 2013.
- 31) Le même jour, le Dr K_____ a attesté que Mme A_____ souffrait d'une affection médicale qui justifiait une incapacité de travail à 100 %. Le stress professionnel pouvait être à l'origine de ce trouble. Le pronostic était à terme favorable et devait permettre une reprise d'activité au taux contractuel à la rentrée scolaire d'août 2012. Deux autres avis médicaux des 20 août et 28 novembre 2012 ont cependant constaté une évolution de l'état de santé défavorable à une reprise d'une activité par l'intéressée à court et moyen terme.
- 32) Le 14 juin 2012, le conseil d'établissement des écoles de D_____/C_____/E_____ a été informé des fermetures de classes à C_____ et à D_____.
- 33) Le 21 juin 2012, un groupe de parents d'élèves de C_____ a adressé au Conseiller d'État en charge du DIP un courrier collectif faisant état de sa surprise et de sa tristesse suite au changement d'établissement de Mme A_____.
- a. Il avait appris par les rumeurs le départ de Mme A_____. Le choix de la directrice était incompréhensible, dans la mesure où l'école devait se doter d'un nouvel enseignant à la rentrée 2013-2014. Mme A_____ avait prouvé sa motivation et sa capacité d'adaptation en relevant le défi d'enseigner aux enfants du cycle moyen. Ils ne remettaient pas en cause les capacités professionnelles des autres enseignants de l'établissement.
- b. Le Conseiller d'État précité a répondu à ce courrier le 15 août 2012.
- 34) À une date non déterminée, le même groupe de parents d'élèves a adressé à Mme I_____ un courrier reçu par celle-ci le 26 juin 2012 reprenant le contenu de celui adressé au Conseiller d'État.
- 35) Par courrier du 26 juin 2012 à Madame P_____, directrice générale de la DGEP, l'équipe enseignante de C_____ a réagi au changement d'établissement de Mme A_____.

La directrice avait fermé une classe de cycle moyen suite à une baisse des effectifs d'élèves. Un certain nombre de parents et Mme A_____ avaient véhiculé des informations erronées sur les circonstances du départ de celle-ci. Cette dernière habitait le village depuis de nombreuses années et entretenait des liens amicaux avec certains parents et membres des autorités communales. La vie privée et la vie professionnelle avaient été confondues, ce qui portait préjudice, notamment aux élèves, aux parents, à la directrice et aux enseignants.

Grâce au soutien permanent de la directrice, l'équipe enseignante était restée professionnelle et respectait le devoir de réserve. Elle avait tenu ses élèves à l'écart de la situation. Elle craignait cependant les répercussions de la situation à la prochaine rentrée scolaire. Il lui était désormais impossible de maintenir un climat serein et respectueux de tous au sein de l'école.

36) Le 28 juin 2012, le conseil administratif de la commune de C_____ a adressé à la DGEP un courrier faisant état de sa déception suite au changement d'établissement de Mme A_____. Il a demandé la prise en considération de son retour à l'école de C_____ dès la rentrée 2013-2014. La DGEP a répondu à ce courrier le 11 juillet 2012.

37) Le 28 juin 2012, la directrice a tenu une réunion des parents d'élèves en présence du directeur des établissements primaires au DIP, dont le procès-verbal a été envoyé le 9 juillet 2012 aux signataires de la lettre collective précitée.

Le changement d'établissement de Mme A_____ avait respecté le processus institutionnel. L'équipe enseignante avait été informée dans un premier temps. Aucun départ volontaire n'ayant été formulé, la directrice avait décidé de l'enseignante à déplacer et en avait informé l'intéressée. Une communication avait été ensuite faite aux autorités communales et aux membres du conseil d'établissement comprenant une représentante des parents d'élèves de C_____. L'information sur la fermeture d'une classe à D_____ avait suivi le même processus. Un climat peu serein s'était installé autour de l'école de C_____. Les enseignants avaient des craintes pour la rentrée scolaire à venir. Ils étaient déstabilisés en raison de l'ampleur des réactions à l'annonce du départ de Mme A_____. L'équipe enseignante avait l'impression d'une perte de confiance de la part des parents et d'une remise en cause de ses compétences professionnelles.

38) Le 5 juillet 2012, Mme A_____ a reçu de la DGEP un avis d'affectation à l'école de Vézenaz à un taux d'activité de 53.6 %.

39) Par courrier du 6 juillet 2012 à Mme I_____, Mme A_____ a qualifié le comportement de celle-ci à son égard de harcèlement psychologique.

Son affectation à l'école de D_____ avait été refusée sous prétexte d'assurer sa mobilité. Pourtant, sa solide expérience dans un système d'enseignement étranger, ses nombreux duos, son rôle de maîtresse adjointe et celui de directrice ad interim et son passage de la division élémentaire à la division moyenne prouvaient le contraire. Au cours de la dernière année scolaire, aucun reproche sérieux ne lui avait été adressé. La décision de l'exclure de l'école de C_____ ne se fondait sur aucune explication crédible. Les effectifs des élèves inscrits dans les divisions élémentaire et moyenne n'avaient pas été discutés contrairement aux usages. Des informations pourtant partagées avec les autres membres du corps enseignant lui avaient été cachées.

Elle était en possession de deux certificats médicaux attestant de sa souffrance morale en raison des manœuvres de la DGEP et de la directrice à son égard. Son état de santé avait été affecté par les difficultés rencontrées au travail.

- 40) Le même jour, elle a dénoncé au DIP les actes de mobbing dont elle était victime dans ses fonctions d'enseignante de la part de la directrice et de certains membres de la DGEP. Elle s'est opposée à son changement d'affectation, en rappelant son parcours dans l'enseignement primaire.

De fortes pressions avaient été exercées sur elle pour quitter l'école de C_____ et l'établissement de D_____/C_____/E_____ notamment lors des entretiens en présence de la psychologue du SPE. Des raisons fallacieuses et rabaissantes avaient été invoquées au sujet de sa créativité qui mettait la pression sur ses collègues. Des propos dévalorisants et blessants étaient régulièrement utilisés à son encontre. Elle était accusée d'être dans l'émotionnel. Elle n'avait pas été conviée à participer aux réunions de discussions sur la répartition des classes pour la rentrée 2012. La directrice s'était employée à la marginaliser, décidant arbitrairement et unilatéralement de son sort. Elle avait été affectée dans sa santé.

- 41) Par courrier du 16 juillet 2012 à la DGEP, Mme A_____ a contesté son avis d'affectation du 5 juillet 2012.

- 42) Le 20 juillet 2012, la DGEP a confirmé la décision de changement d'affectation de Mme A_____.

D'autres enseignantes de l'établissement D_____/C_____/E_____ avaient fait l'objet de changement d'affectation sans créer de problème particulier ou générer un sentiment d'atteinte à leur personnalité.

- 43) Le 31 août 2012, la DRH-DGEP a contesté les accusations de harcèlement psychologique formulées par Mme A_____.

Un accompagnement transparent et respectueux de l'intéressée avait été mis en place pour favoriser sa réintégration à l'école de C_____ dès la rentrée 2011. Un partenariat avec le SPE avait été organisé par la DGEP suite à la fragilisation de la santé de l'intéressée, au printemps 2011.

Durant l'année scolaire 2011-2012, un soutien avait été apporté par une consultante externe à l'équipe enseignante de C_____, à la demande de la directrice. Ce travail avait permis de mettre en évidence la nécessité de définir un cadre de travail facilitant l'exercice du devoir de réserve par les professionnels de l'école et améliorant leurs conditions de travail pour éviter des interférences qui s'étaient produites à plusieurs reprises entre la sphère scolaire, la commune et les parents d'élèves.

- 44) Le 27 septembre 2012, le conseil municipal de la commune de C_____ a tenu une séance dont le procès-verbal a été publié le 16 novembre 2012 sur le site internet de la commune.
- a. M. A_____ avait dénoncé les explications de la directrice au sujet de la mutation de son épouse. Selon lui, il était reproché à son épouse son excellence dans la préparation de son matériel d'enseignement, dans ses méthodes pédagogiques, dans sa créativité, dans ses relations avec le personnel communal proche de l'école, dans sa relation avec les parents d'élèves qui sollicitaient son aide au lieu de celle de la directrice en cas de problème de leurs enfants. Cette excellence était vécue comme faisant de l'ombre à ses collègues qui ne pouvaient pas ou ne voulaient pas en faire autant.
- b. Mme O_____ avait rappelé la procédure suivie en cas de fermeture d'une classe. La directrice adressait une demande aux enseignants pour un changement volontaire. Si aucune candidature n'était reçue, elle désignait la personne à déplacer en se référant à la DGEP.
- 45) Dans un courrier du 1^{er} octobre 2012 au DIP, Mme A_____ a maintenu ses allégations de harcèlement psychologique et a contesté son affectation à Vézenaz et son bulletin de salaire établi sur un taux d'activité de 53.6 %. Elle a en outre fixé au DIP un délai au 12 octobre 2012 pour lui faire parvenir une décision formelle lui proposant une « solution digne », en reprenant, pour le surplus, son argumentation antérieure.
- 46) Le 22 octobre 2012, Mme I_____ a déposé auprès du groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : le groupe de confiance) une plainte contre Mme A_____ pour atteinte à sa personnalité, à son intégrité et à sa réputation professionnelle. Mme A_____ a été informée de cette plainte le 31 octobre 2012, finalement retirée le 14 juin 2013.
- 47) Le 7 novembre 2012, la DGEP a adressé à Mme A_____ un courrier explicatif sur le processus de son changement d'établissement. Elle l'a aussi informée d'un possible rétablissement rétroactif de son taux d'activité à 75 % au 1^{er} septembre 2012 et d'une affectation à un poste conforme à ce taux dans une école située en dehors de la région de Thônex.
- 48) Par courrier du 22 novembre 2012 adressé à la DGEP, l'équipe enseignante de C_____ s'est indignée de la publication des propos de M. A_____ sur le site internet de la commune.

La directrice avait été attaquée injustement par les propos de M. A_____. Elle avait fait un bon travail de cohésion de l'équipe. Elle avait géré de manière professionnelle la fermeture des classes dans l'école et ses démarches étaient empreintes de respect et d'équité vis-à-vis de tous les membres de l'équipe

enseignante. Elle avait su préserver celle-ci des retombées négatives liées à la réaction de Mme A_____.

- 49) Le 26 novembre 2012, Mme A_____ a contesté la teneur du courrier du 7 novembre 2012 de la DGEP. Elle a aussi exigé un salaire à un taux d'activité de 75 % à compter du 1^{er} septembre 2012 et une décision sujette à recours.
- 50) a. Le 29 novembre 2012, la DGEP a, dans une réponse au courrier de l'équipe enseignante, condamné les propos de M. A_____ et leur publication sur le site internet de la commune.
- b. Le même jour, elle a adressé à la commune de C_____ sa protestation. Elle a renouvelé sa confiance en la directrice et l'équipe enseignante de l'école de C_____. Le Président du Conseil municipal a répondu à ce courrier le 17 décembre 2012.
- c. Le 11 décembre 2012, l'équipe enseignante de C_____ a fait part au Président du Conseil municipal de son indignation suite aux propos précités.
- 51) Par décision du 18 décembre 2012, exécutable nonobstant recours, le Conseiller d'État en charge du DIP a constaté que son département était en droit de confier à Mme A_____ une fonction ou un enseignement dans une autre école que celle pour laquelle elle avait été engagée, a invité la DGEP à informer le groupe de confiance de la situation de Mme A_____ et à le solliciter pour la contacter et prendre position à son sujet. Il a également invité la DGEP à restituer à l'intéressée un taux d'activité de 75 % à compter du 1^{er} septembre 2012 et a procédé au changement d'affectation correspondant.
- L'intéressée avait été associée au processus de changement de son affectation même si elle n'avait pas le droit d'en décider. La réduction des effectifs des élèves de C_____ avait imposé la fermeture des classes et le changement d'affectation d'un enseignant. Il n'était pas envisageable de déplacer des élèves d'un établissement pour le bien-être d'un enseignant, un autre enseignant devant dans ce cas perdre sa classe. Mme A_____ n'avait pas le droit à maintenir son affectation dans un établissement précis. Elle avait été informée de la situation et n'avait pas fait l'objet d'un harcèlement psychologique. Elle n'avait pas accepté sa situation.
- 52) Par acte expédié, le 1^{er} février 2013, Mme A_____ a recouru contre cette décision au Conseil d'État, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif et principalement à son annulation sauf en ce qui concernait la restitution d'un taux d'activité de 75 %.
- 53) Par décision du 22 février 2013, le DIP a affecté Mme A_____ à l'école Q_____ comme enseignante en division élémentaire à un taux d'activité de 75 %, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2012.

- 54) Par acte expédié le 25 mars 2013, Mme A_____ a recouru auprès du Conseil d'État contre cette décision, concluant à son annulation et à la restitution de son taux d'activité de 75 % sans condition, en particulier sans changement d'affectation.
- 55) a. Par arrêté du 26 juin 2013, le Conseil d'État, après avoir constaté la récusation du Conseiller d'État en charge du DIP et joint les deux recours de Mme A_____ en une même cause, les a rejetés.
- b. Mme A_____ a déposé, le 2 septembre 2013, un recours contre cet arrêté du Conseil d'État auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) enregistré sous la cause A/2792/2013 qui est toujours pendant.
- 56) Le 28 juin 2013, M. A_____ a de nouveau écrit au Conseiller d'État en charge du DIP au sujet de la situation de son épouse.
- Mmes L_____ et I_____ n'avaient pas toléré l'insoumission de son épouse à une situation injuste créée par la DGEP et s'étaient servi de prétextes pour l'exclure de l'école de C_____.
- 57) Le 1^{er} juillet 2013, Mme A_____ a informé par courriel la DRH-DGEP de sa décision de prendre une année sans solde dès la rentrée 2013-2014. Par décision du 5 août 2013, le DIP lui a accordé le congé requis.
- 58) Le 14 août 2013, Mme A_____ a saisi le groupe de confiance d'une demande d'ouverture d'une procédure d'investigation pour harcèlement psychologique suite à des manœuvres et des pressions destinées à lui faire quitter son poste, à l'encontre de Mmes I_____ et L_____.
- Elle avait été victime d'agissements relevant du mobbing et d'atteintes à sa personnalité de la part de la directrice et de certains membres de la DGEP. Mme L_____ avait agi de concert avec Mme I_____ pour l'exclure de l'école de C_____. Les motifs invoqués de mobilité et d'ancienneté pour son changement d'établissement étaient douteux et ne reposaient sur aucune base légale. Elle s'était vu imposer à deux reprises les conséquences des fermetures de classes.
- 59) Par communication du 21 novembre 2013, le groupe de confiance a classé la demande de Mme A_____.
- a. Les faits allégués ne constituaient pas, même avérés, un harcèlement psychologique ou une atteinte d'une certaine gravité à la personnalité de Mme A_____. Ils devaient s'examiner dans le contexte de la décision de la DGEP de mai 2012 de changement d'affectation à laquelle l'intéressée s'était opposée.

La directrice n'avait pas écarté l'intéressée des processus de décision concernant les rentrées 2011 et 2012.

Pour ce qui était de la rentrée 2011, la date du retour de Mme A_____ dans l'établissement n'était pas connue avant le 20 mai 2011. Sa réintégration dans les séances de préparation de la rentrée à l'école de C_____ n'était pas possible avant cette date. Elle avait été invitée aux séances d'information au moment où aucun poste de directrice ne pouvait plus lui être proposé. La DGEP avait respecté son engagement de la réintégrer dans l'école de C_____. Les circonstances objectives dans l'école ayant changé, notamment la baisse des effectifs des élèves ayant conduit à la fermeture d'une classe au niveau élémentaire, proposer à Mme A_____ un poste en division moyenne n'apparaissait pas comme attentatoire à sa personnalité.

La formule de demande d'intervention du 4 juin 2011 exposait le point de vue de la hiérarchie s'adressant au SPE. Ce descriptif ne disqualifiait l'intéressée ni personnellement ni professionnellement, même s'il faisait état des difficultés la concernant. Il n'était pas attentatoire à sa personnalité. Le courrier du 18 juillet 2011 (recte : 16 juillet 2011) ne portait pas atteinte à sa personnalité non plus nonobstant les reproches qui lui étaient adressés.

Les pressions incessantes et les « propos dévalorisants et blessants » allégués avaient été tenus lors des entretiens à la DGEP. Le courrier du 14 décembre 2011 qui relatait les entretiens auprès de la DRH-DGEP ne comportait aucun élément dévalorisant. Les propos mis en cause avaient été tenus en présence d'autres personnes, notamment la psychologue et l'adjoint de la DRH-DGEP. Il était de la responsabilité de la hiérarchie de faire état des difficultés, d'agir en transparence vis-à-vis du collaborateur et d'énoncer les attentes envers lui.

S'agissant de la rentrée 2012, les informations pertinentes concernant la décision de son affectation avaient été fournies à Mme A_____ avant l'équipe enseignante. La question de savoir si certains enseignants avaient pu connaître déjà les noms des titulaires pour la rentrée 2012 voire l'affectation de l'intéressée pouvait rester ouverte, dans la mesure où, même avérée, elle ne constituait pas une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité.

Les décisions d'affectation contestées avaient été prises sur la base de différents impératifs objectifs s'imposant à la direction et à la DGEP, soit la gestion des effectifs d'élèves, des besoins, des ressources et du personnel impliqué et de l'aspect relationnel au sein des équipes. Elles n'étaient dans ces conditions ni arbitraires ni fondées sur une inégalité de traitement.

Aucune difficulté d'ordre relationnel n'était survenue avec la directrice durant leur période de collaboration au sein de l'école de C_____ entre les mois de septembre 2011 et mai 2012.

Suite au refus de Mme A_____ d'occuper les postes qui lui étaient proposés, des alternatives en 2011 et en 2012 avaient été prévues. L'ensemble des mesures prises se traduisait par la volonté de l'accompagner au gré des difficultés constatées et des décisions prises. Décider d'un transfert auquel chaque enseignant devait s'attendre n'était pas attentatoire en soi à la personnalité, à plus forte raison lorsque des explications détaillées avaient été dispensées dans le cadre des entretiens particuliers sur des motifs ayant conduit à la décision. La directrice avait fondé ses décisions sur des motifs organisationnels, de gestion des relations interpersonnelles et le climat de travail au sein de l'école et dans l'environnement extra-scolaire. Être en désaccord avec une décision de transfert ou ne pas accepter cette mobilité imposée ne pouvait pas être un indice de harcèlement. Un important suivi avait été mis en place par la DGEP pour l'intéressée dès juin 2011, et pour soutenir l'équipe enseignante compte tenu des difficultés et besoins constatés.

Un climat de grandes tensions régnait au sein de l'équipe enseignante et dans l'environnement extrascolaire suite à la décision de transfert de l'intéressée. Selon le dossier, des pressions avaient été exercées sur la direction de l'école pour l'obliger à revenir sur sa décision. Ces éléments confortaient l'analyse de la DGEP de limiter l'incidence des liens privés sur le contexte professionnel, et partant les répercussions sur le climat de l'école, problématique qui avait été identifiée l'année précédente déjà. Le contexte d'agitations et de vives réactions autour de la question du changement d'école de l'intéressée n'était pas propice à un fonctionnement scolaire apaisé.

La diminution du taux d'activité porté à 53.6 % ne portait pas atteinte à la personnalité de Mme A_____. D'après les pièces du dossier, un tiers de bonne foi aurait compris les recherches de l'intéressée comme concernant une activité à 50 %. De plus, un poste de travail à 75 % lui avait été proposé si elle le souhaitait. La responsable de la DRH-DGEP était intervenue à plusieurs reprises pour mettre en place un accompagnement particulier destiné à soutenir l'intéressée et tenter de trouver une solution qui lui convienne, tout en veillant à maintenir le cadre nécessaire à un fonctionnement serein au sein de l'établissement concerné.

b. Le groupe de confiance n'avait pas la compétence de se déterminer sur des problématiques organisationnelles, notamment les changements d'affectation des enseignants qui ne se traduisaient pas par une volonté de nuire ou de mettre à l'écart. Aucune mesure probatoire n'était de nature à modifier sa position.

c. Mme A_____ pouvait demander à l'autorité d'engagement dans les vingt jours après la réception de l'avis de classement la confirmation de celui-ci par une décision sujette à recours.

- 60) Le 10 décembre 2013, Mme A_____ a requis de la Conseillère d'État en charge du DIP de confirmer l'avis du groupe de confiance.
- 61) Par décision du 19 décembre 2013, exécutoire nonobstant recours, la Conseillère d'État a confirmé le classement de la demande de Mme A_____.
- 62) Par acte déposé le 3 février 2014, Mme A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative, en concluant à son annulation et à ce qu'il soit constaté qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement psychologique et a été victime d'atteintes à sa personnalité de la part de Mmes I_____ et L_____ et subsidiairement à ce qu'il soit ordonné au groupe de confiance d'ouvrir et de mener la procédure prévue en respectant tous les droits procéduraux de la partie plaignante.

Le groupe de confiance dans sa décision confirmée par le département avait refusé d'investiguer pour protéger sa personnalité. Il avait limité son intervention aux atteintes « graves ». Il n'avait pas examiné notamment les manœuvres, les incitations et les pressions destinées à l'amener à quitter son poste. Elle avait été victime d'une inégalité de traitement par rapport aux autres enseignants, de décisions arbitraires suite à la fermeture de deux classes en deux ans, de propos calomnieux et dévalorisants, notamment le reproche d'être dans l'émotionnel ou d'avoir un impact négatif sur son environnement, et d'un processus de culpabilisation fondé sur des accusations mensongères et répétitives. Le groupe de confiance n'avait pas, le département non plus, expliqué la compatibilité de ces agissements avec la protection de sa personnalité. Les éléments qui lui étaient favorables avaient été retournés contre elle notamment la lettre de soutien des parents interprétée comme une instrumentalisation de ces derniers.

Le groupe de confiance s'était limité à une analyse du dossier écrit. Il n'avait procédé ni à son audition, ni à celle des personnes visées par sa plainte. Il avait fait une « mini-instruction » ne respectant pas les exigences d'une investigation, ni celles d'une enquête préliminaire. Il avait fait une instruction partielle. Il avait sélectionné quelques faits qui lui paraissaient devoir conduire à une non-entrée en matière. Les règles procédurales applicables en la matière n'avaient pas été respectées, le groupe de confiance ayant utilisé d'autres modes d'établissement des faits.

- 63) Le 6 mars 2014, le DIP a conclu préalablement à la jonction de la cause A/2792/2013 et la présente cause A/322/2014 et sur le fond au rejet du recours.

La DGEP avait saisi spontanément le groupe de confiance afin de l'informer de la situation de l'intéressée et Mme I_____ avait porté plainte contre celle-ci auprès de cette instance. Cependant, le groupe de confiance, après avoir mené deux séances de médiation entre l'intéressée et la directrice, n'avait pas émis de recommandation. Saisie d'une demande d'investigation de Mme A_____, elle

l'avait classée estimant n'avoir pas vocation de régler les conflits relationnels pouvant survenir dans un service donné, ni d'évaluer les compétences d'encadrement d'une hiérarchie ou l'opportunité d'une organisation d'un service. Il avait consulté les dossiers des intéressées et évalué les allégués à partir de pièces. Les faits exposés devaient s'analyser dans le cadre de la décision de changement d'affectation prise en mai 2012 par la DGEP à laquelle l'intéressée s'était opposée. Ce désaccord n'était pas un indice de harcèlement à son encontre. Il n'y avait ni harcèlement psychologique ni constatation arbitraire des faits et la motivation du classement était suffisante.

Pour le surplus, elle a repris les arguments contenus dans ses interventions figurant dans le dossier.

64) Les 2 avril 2014, 5 février 2015, 29 avril 2015, 6 mai 2015 et 24 juin 2015, le juge délégué a procédé à des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Mme A_____ était toujours suivie médicalement. Elle avait demandé une année sabbatique pour se soigner et se reconstruire. Elle hésitait encore entre continuer l'enseignement ou démissionner. En 2008, au moment de l'arrivée de Mme I_____ dans l'école de C_____, il n'y avait pas eu de problèmes entre elles et leurs relations étaient cordiales. Ses difficultés avaient commencé lorsqu'elle avait voulu reprendre l'enseignement après son interim de directrice. Mme I_____ avait refusé sa participation aux séances sur l'organisation de l'école. Lors de la réunion de l'équipe enseignante du 27 mai 2011, une classe de division élémentaire avait été supprimée et ses trois collègues s'étaient réparties les classes restantes.

Elle avait eu trois entretiens avec Mme L_____ durant l'été et l'automne 2011 en présence de deux autres membres de la DGEP. Les deux premiers avaient eu lieu durant sa période de congé maladie. Il s'agissait de pressions sur elle destinées à la convaincre d'accepter un poste ayant une configuration différente et dans d'autres établissements de C_____. Elle attendait de Mme L_____ une attitude de protection en tant que responsable de la DRH-DGEP.

b. Selon la représentante du DIP, les décisions finales concernant les directions d'école avaient été prises le 20 mai 2011, le retour de Mme A_____ à C_____ avait dû être pris en considération à ce moment-là. La pratique du DIP lorsqu'un enseignant était appelé à effectuer une activité provisoire différente de l'enseignement habituel était de le réintégrer dans son établissement scolaire, mais pas forcément dans sa classe. La DGEP essayait dans la mesure du possible de procurer à l'enseignant les mêmes conditions de travail, mais ce n'était pas toujours possible.

c. D'après H_____, de manière générale, la personne choisie pour assurer un intérim de direction d'établissement, à la fin de celui-ci, pouvait réintégrer l'enseignement, ou si le poste de direction était ouvert, postuler. Dans l'hypothèse d'une réintégration dans l'enseignement, c'était en principe le poste occupé précédemment qui était repris. La situation de l'école au moment du retour devait être identique à celle existant au moment du départ. Lors de l'intérim de Mme A_____, il y avait beaucoup de rotations dans les postes de direction d'établissements et leur reconfiguration était intervenue de manière récurrente depuis 2010. Lorsque Mme A_____ avait entrepris les démarches pour retrouver sa place dans son école, une ou deux classes devaient fermer à C_____ et il appartenait à la direction d'établissement de choisir parmi les collaboratrices celles qui devaient quitter l'école suite à cette situation.

d. M. N_____ avait œuvré pour convaincre Mme A_____ de changer d'affectation, et lui avait cherché un poste correspondant à son souhait de rester dans les environs de son domicile. L'équipe enseignante de C_____ avait trouvé un nouvel équilibre en son absence. De plus, les relations avec la directrice étaient devenues difficiles. Mme A_____ court-circuitait la directrice en activant ses relais politiques dans la commune. Quelqu'un devait quitter l'établissement. Les interventions du mari de l'intéressée étaient en outre propres à péjorer sa situation dans le cadre de recherche de solutions. Il y avait une interférence importante entre vie privée et vie professionnelle en raison de la situation politique et professionnelle du mari de Mme A_____. Il n'avait pas paru adéquat d'attribuer à Mme A_____ une classe disponible en juin 2012 en division élémentaire à Vandœuvres, en raison de la situation de tension avec sa directrice. La réaction émotionnelle de l'intéressée à son changement de poste était inhabituelle et inquiétait. Mme I_____ avait de son côté subi une dégradation de sa santé en raison de la situation.

e. Mme M_____ avait assisté Mme A_____ en sa qualité de psychologue dès juin 2011 à fin mai 2012. Elle avait assisté aux réunions organisées à la DGEP, au cours desquelles un décalage était apparu dans la vision et la perception des rapports de travail entre les représentants du DIP et l'intéressée. Mme A_____ n'avait pas été maltraitée au cours de ces entretiens. En revanche, elle était en grande souffrance ne comprenant pas les circonstances qui avaient amené à son éloignement de l'école de C_____. Elle n'avait pas reçu de réponses précises à ce sujet. Elle s'était sentie malmenée par sa hiérarchie notamment pour n'avoir pas été conviée à la séance de répartition des classes. Son départ de C_____, puis de l'ensemble des écoles de l'établissement avait contribué à porter atteinte à sa santé. Elle-même s'était, en 2012, inquiétée de la répétition de la situation de 2011. Les explications données par la hiérarchie faisant état de l'intérêt de Mme A_____ à accepter de quitter l'école pour le bien de tous constituaient une sorte de pression sur elle. En outre, la hiérarchie qui parlait d'une rupture du rapport de confiance avec celle-ci, avait plusieurs fois insisté sur

le devoir de réserve en insinuant son non-respect par Mme A_____, sans toutefois étayer cette allégation. Elle avait demandé à M. A_____ d'accompagner son épouse lors d'une consultation auprès du Dr K_____. Elle avait revu l'intéressée et son époux pour la dernière fois en janvier 2013, lors d'une séance avec le Docteur R_____, chef de service au SPE.

f. Docteur S_____, médecin traitant de Mme A_____, avait reçu sa patiente en consultation le 30 mai 2011 en raison de difficultés rencontrées par celle-ci dans le cadre de sa mutation de l'école de C_____. Elle était à ce moment-là déprimée et angoissée et souffrait d'une importante insomnie. Il n'avait jamais auparavant traité l'intéressée pour des problèmes psychologiques. Mme A_____ présentait un état semblable à celui d'un syndrome post-traumatique. Elle n'était pas une personnalité angoissée, mais elle réagissait à une situation particulière en présentant un état dépressif réactionnel.

g. Madame T_____, une ancienne collègue de Mme A_____ à l'école de C_____, se souvenait d'excellentes relations de celle-ci avec les parents d'élèves et de bons rapports avec ses collègues, même s'il existait parfois des tensions. Les répartitions des classes se faisaient école par école et étaient discutées avant chaque rentrée scolaire. Elle-même et Mme A_____ prenaient des classes refusées par d'autres enseignants. Durant sa période d'enseignement à C_____, elle n'avait pas souvenir de déplacements successifs d'un enseignant.

h. Selon Madame U_____, mère de deux enfants ayant été des élèves de Mme A_____, le courrier des parents au Conseiller d'État en charge du DIP dont elle était signataire procédait d'une démarche spontanée suite à l'annonce du départ de Mme A_____ de l'école de C_____.

i. D'après Madame V_____, enseignante à l'école de C_____ depuis 2006, lorsque Mme A_____ avait pris la direction ad interim de l'école du F_____, elle et ses trois collègues étaient restées à l'école du J_____ et avaient pris en charge avec succès la responsabilité de cet établissement. D'une manière générale, il n'y avait pas de jalousie à l'égard de l'intéressée, mais une certaine fatigue des autres enseignantes. Mme A_____ avait toujours beaucoup de projets à mettre en œuvre en particulier pour améliorer l'image des enseignants à C_____.

La réunion d'attribution des classes du 15 mai 2012 en division élémentaire était une initiative interne des enseignantes. Elle n'y avait pas participé ; Mme A_____, qui enseignait alors en division moyenne, non plus. En 2011, il y avait également eu des discussions entre enseignants sur les titularisations et Mme I_____ avait refusé de prendre une décision formelle en l'absence de Mme A_____. Les deux étaient cependant présentes lors de la réunion au cours de laquelle les enseignantes avaient fait part des duos organisés en tenant compte de l'absence de Mme A_____. L'intéressée avait très mal réagi. Elle s'était levée et était partie sans rien dire.

Lors de la rentrée 2012-2013, deux enseignants de l'école de D_____ avaient été déplacés en raison de fermetures de classes sans provoquer les mêmes remous que le déplacement de Mme A_____.

j. Selon Mme O_____, Mme I_____ avait contacté le conseil administratif afin de l'informer du déplacement de Mme A_____ de l'école de C_____ en raison de la fermeture d'une classe. M. A_____ avait réagi aux explications données sur les raisons du départ de son épouse par la directrice lors de la séance de la commission municipale des écoles.

k. Selon M. A_____, au printemps 2011, la situation des postes de directeurs d'établissement n'étant pas claire, son épouse avait formellement demandé à revenir dans l'école de C_____ en division élémentaire. Elle avait ressenti son affectation en division moyenne comme une trahison de sa hiérarchie. Son année d'enseignement s'était néanmoins déroulée à la satisfaction des élèves et des parents, au prix d'un important travail de mise à niveau.

L'affectation de son épouse dans un autre établissement et le refus de lui donner une classe à D_____, où une place de titulaire était vacante, avaient affecté celle-ci. Il avait réagi à la présentation de Mme I_____ figurant au procès-verbal de la séance de la commission des écoles.

65) Le 7 avril 2014, Mme A_____ a démissionné de sa fonction d'institutrice d'enseignement primaire avec effet au 31 août 2014. Le DIP en a pris note le 10 avril 2014.

66) Le 17 avril 2014, le juge délégué a demandé à Mme A_____ si elle persistait dans son recours suite à sa démission de sa fonction d'institutrice.

67) Le 6 mai 2014, Mme A_____ a maintenu son recours.

Malgré sa démission, elle conservait un intérêt à la constatation du harcèlement et de l'atteinte à sa personnalité. Un classement formel de sa demande d'investigation figurant dans son dossier personnel pouvait en outre lui être préjudiciable lors de ses recherches d'emploi. La responsabilité de l'État pouvait être également engagée.

68) À l'issue des enquêtes, les parties ont eu l'occasion de faire part de leurs observations entre les 28 août et 30 septembre 2015. Chacune a persisté dans son argumentation et ses conclusions.

69) Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (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) a. Selon l'art. 60 al. 1 let. b LPA, a qualité pour recourir, notamment toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié.

b. Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 135 I 79 consid. 1 p. 81 ; 128 II 34 consid. 1b p. 36 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_133/2009 du 4 juin 2009 consid. 3 ; Hansjörg SEILER, Handkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2007, n. 33 ad art. 89 LTF p. 365 ; Karl SPUHLER/Annette DOLGE/Dominik VOCK, Kurzkommentar zum Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2006, n. 5 ad art. 89 LTF p. 167). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (Bernard CORBOZ et al. [éd.], Commentaire de la LTF, 2^{ème} éd., 2014, n. 4.1.4 ad. art 89 LTF p. 1016).

Il est toutefois renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel notamment lorsqu'une décision n'est pas susceptible de se renouveler mais que les intérêts des recourants sont particulièrement touchés avec des effets qui vont perdurer (ATF 136 II 101 consid. 1.1 p. 103 ; 135 I 79 consid. 1.1 p. 81).

c. Aux termes de l'art. 120B al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP) dont la teneur n'a pas été modifiée par l'art. 125 al. 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant et des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte. Dans ce cadre, à teneur de l'art. 20 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), la demande d'ouverture de l'investigation peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption nonante jours après la cessation des rapports de travail (let. b) ou deux ans après la cessation des événements dont se plaint la personne requérante (let. c).

d. En l'occurrence, la recourante a introduit sa demande d'ouverture d'une investigation auprès du groupe de confiance le 14 août 2013, alors qu'elle bénéficiait du statut d'institutrice auprès du DIP, même si elle avait requis le 1^{er} juillet 2013 et obtenu du département le 5 août 2013 une année de congé sans solde pour l'année scolaire 2013-2014. Le 7 avril 2014, elle a démissionné de sa fonction d'institutrice. Sa démission est par conséquent intervenue alors que sa demande d'investigation était pendante auprès du groupe de confiance. Elle conserve toutefois un intérêt à connaître l'issue définitive des événements dont

elle se plaint, ceux-ci pouvant aboutir au constat d'atteinte à sa personnalité, forme de réparation prévue de manière non limitée dans le temps par le RPPers.

Dans ces circonstances, son recours sera déclaré recevable de ce point de vue également.

- 3) L'autorité intimée a demandé la jonction de la présente cause à celle enregistrée sous le numéro A/2792/2013, qui est actuellement suspendue.
 - a. Aux termes de l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.
 - b. Selon la jurisprudence de la chambre de céans, il n'y a pas lieu de procéder à une jonction de causes lorsque des procédures portant sur des décisions rendues par la même autorité et prises en vertu des dispositions de la même loi, visent un complexe de faits différent ou ne concernent pas les mêmes parties (ATA/91/2016 du 2 février 2016 ; ATA/961/2014 du 2 décembre 2014).
 - c. En l'espèce, les complexes de faits sur lesquels reposent les procédures A/2792/2013 et A/322/2014 sont certes fondés pour l'essentiel sur les difficultés professionnelles de la recourante avec sa hiérarchie. Toutefois, l'objet du litige n'est pas identique. Dans la cause A/2792/2013, il s'agit d'une contestation d'une décision de changement d'affectation prise par le Conseil d'État alors que la présente cause concerne la confirmation par la cheffe du DIP du classement d'une demande d'ouverture d'une investigation pour atteinte à la personnalité et harcèlement psychologique. Ne présentant pas la connexité requise à leur jonction, il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la requête de l'autorité intimée de joindre les causes A/2792/2013 et A/322/2014.
- 4) Les modalités de la protection de la personnalité des fonctionnaires de l'instruction publique au sens de l'art. 1 let. a 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) sont fixées par le RPPers (art 125 al. 3 LIP de teneur identique à l'art. 120B al. 3 aLIP).
- 5)
 - a. À teneur de l'art. 1 al. 1 RPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle. À cette fin, il instaure un groupe de confiance dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 RPPers).
 - b. Le groupe de confiance a, à sa demande, accès au fichier informatisé du personnel de l'autorité d'engagement (art. 10 let. a RPPers), au dossier personnel

des collaborateurs (art. 10 let. b RPPers) et à tous documents utiles à son intervention (art. 10 let. c RPPers).

c. Tout collaborateur ou l'autorité d'engagement peut s'adresser librement au groupe de confiance dans le cadre de démarches informelles (art. 12 à 18 RPPers). Toute personne requérante ou l'autorité d'engagement peut aussi adresser au groupe de confiance une demande d'ouverture d'une investigation par écrit (art. 20 al. 1 RPPers). Celui-ci a la faculté de refuser que soit menée une investigation. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit le requérant et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers). Avant d'ouvrir l'investigation, le groupe de confiance peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux art. 23 à 26 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le groupe de confiance conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement (art. 22 al. 2 RPPers). Faute de classement, le groupe de confiance notifie aux parties et à l'autorité d'engagement l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction (art. 22 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).

d. En l'espèce, le groupe de confiance saisi de la demande de la recourante, avait, selon le RPPers, la faculté de refuser de mener une investigation et celle de procéder à une enquête préliminaire pouvant déboucher sur une investigation ou un classement. Il a choisi, en se basant sur les documents écrits à sa disposition, de refuser de mener une investigation aux motifs que les faits allégués par la plaignante n'étaient pas constitutifs d'une atteinte d'une certaine gravité à sa personnalité ni d'un harcèlement psychologique. Le DIP a confirmé le classement et a intégré la communication du groupe de confiance dans sa décision contestée. La procédure suivie par le groupe de confiance est certes prévue par le RPPers. Toutefois, il convient d'examiner si, sur la base des éléments figurant dans le dossier, elle était justifiée ou si, par contre, les faits allégués par la recourante dans sa demande, auraient dû amener le DIP à annuler le classement prononcé par le groupe de confiance et à lui retourner le dossier afin d'ouvrir une investigation pour atteinte à la personnalité et harcèlement psychologique.

6) a. 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).

b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un de ces concepts dont la

portée et la valeur matérielle sont identiques 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'employeur public, comme à l'employeur privé de protéger et respecter la personnalité du travailleur, dans les rapports de travail (art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220]). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'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 p. 64 ; 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, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309 ; 130 III 699 consid. 5.2 p. 705).

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 du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 p. 64 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2). La chambre de céans fait de même.

- 7) a. En l'espèce, il convient d'examiner sous l'aspect de l'atteinte à la personnalité telle que définie ci-haut les reproches de la recourante au DIP d'avoir confirmé la communication du groupe de confiance qui a refusé d'investiguer sur l'atteinte à sa santé constatée sur certificats médicaux, sur la réduction de son taux d'activité à 53.6 % et sur le fait que les éléments qui lui étaient favorables ont été retournés contre elle notamment la lettre de soutien des parents d'élèves interprétée par sa hiérarchie comme une instrumentalisation de ces derniers.
- b. Pour le DIP et le groupe de confiance, un important suivi de l'état de santé de la recourante a été mis en place dès l'apparition des problèmes de santé de celle-ci en juin 2011 et les informations pertinentes concernant sa situation professionnelle lui ont été fournies.
- c. De l'analyse du dossier et des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, la chambre de céans constate que la recourante a exercé sa profession d'institutrice à l'école de C_____ de septembre 1986 à décembre 2010 à la satisfaction de son employeur. Ce dernier a reconnu et n'a pas remis en cause ses compétences professionnelles. Les relations de travail de la recourante avec la directrice de l'école et les autres collègues de l'équipe enseignante étaient bonnes et aucun conflit n'est apparu avant le 27 mai 2011, à l'issue de la réunion de l'équipe enseignante qui a précédé l'annonce de l'affectation de la recourante dans une classe de division moyenne en lieu et place de la division élémentaire.

L'opposition de l'intéressée à cette affectation a provoqué des tensions entre elle, d'une part, et la directrice de l'école et la DRH-DGEP, d'autre part. Ces tensions ont provoqué la fragilisation de son état de santé qui a donné lieu à un congé maladie attesté sur certificat médical dès le 30 mai 2011. Le DIP a, le 14 juin 2011, requis le SPE pour la mise en place d'un partenariat avec le service psychosocial en faveur de la recourante. Le 29 juin 2011, un médecin associé du SPE a attesté que l'état de santé de l'intéressée évoluait favorablement et que le suivi auprès d'une psychologue devait continuer. L'année scolaire 2011-2012 s'est bien déroulée et, aux dires de la psychologue qui suivait la recourante, la situation s'est normalisée. Dès le 11 juin 2012, la recourante a été à nouveau en incapacité de travail suite à un stress professionnel provoqué par la décision de mai 2012 de son changement d'établissement. Les séances de suivi de la recourante auprès du SPE ont continué jusqu'en janvier 2013. Le DIP a en outre demandé le 18 décembre 2012 à la DGEP de solliciter le groupe de confiance afin que celui-ci prenne position sur la situation de l'intéressée.

Il ressort des constatations faites par la chambre de céans que la dégradation de l'état de santé de la recourante à partir de mai 2011 est liée aux difficultés qu'elle a rencontrées sur son lieu de travail suite à la décision de la directrice de l'école de l'affecter dans une classe de division moyenne. Cette décision ne peut cependant être considérée comme une violation illicite des droits de la personnalité de l'intéressée, étant rappelé que son cahier des charges prévoyait que pour encourager la mobilité dans sa carrière, le DIP pouvait notamment lui proposer une permutation d'une division dans une autre. L'état de santé de l'intéressée s'est ensuite amélioré, lorsqu'elle a accepté son affectation. Elle a du reste accompli son enseignement à la satisfaction de son employeur, de ses élèves et de leurs parents. La fragilisation de l'état de santé de la recourante n'est, dans ces circonstances, pas imputable à la violation illicite de sa personnalité consécutive au comportement de la directrice de l'école de C_____, d'une autre personne de la DGEP voire de ses collègues de travail.

Par ailleurs, le DIP n'est pas resté inactif lorsque les problèmes de santé de son employée se sont déclarés. Il a mis en place un suivi psychosocial pour l'aider à les surmonter. Lorsque ces difficultés ont réapparu suite à la décision de mai 2012 de changement d'établissement de la recourante, il a demandé que le groupe de confiance soit saisi afin de se déterminer sur la situation. En outre, le département a organisé et participé à plusieurs réunions pour expliquer sa position, apporté son soutien à la recourante et à l'équipe enseignante. Il n'apparaît pas dans le dossier qu'au cours de ces séances, il a considéré de façon défavorable les éléments qui étaient en faveur de la recourante notamment le soutien d'un groupe de parents d'élèves à celle-ci. Lors de ses diverses interventions, il a par contre expliqué sa position aux parents d'élèves, aux autorités communales de C_____ et à l'époux de l'intéressée. Il n'a en outre pas

remis en cause les compétences de son institutrice. Il n'a pas cherché à la stigmatiser.

S'agissant du taux d'activité de 53.6 %, il ressort du dossier que la recourante a postulé à plusieurs reprises à un poste d'enseignante à 50 %. Les audiences tenues par la chambre de céans n'ont pas apporté d'éléments pertinents importants permettant de se convaincre que cette diminution de son taux de travail aurait été dictée par une attitude inutilement vexatoire du DIP. Au contraire, elle relève de la volonté du DIP de trouver une classe en division élémentaire conforme aux souhaits de la recourante.

Dans ces circonstances, l'attitude du DIP, et particulièrement de la DGEP, qui a défendu ses positions expliquant ses décisions, n'est pas constitutive d'une atteinte à l'intégrité personnelle de la recourante.

La décision du DIP de confirmer le classement de la demande d'ouverture d'une investigation de la recourante à l'encontre de Mmes L_____ et I_____ était, sous cet angle de l'atteinte illicite à sa personnalité, conforme au droit, les documents figurant au dossier étant suffisants pour permettre au groupe de confiance de se prononcer en connaissance de cause sur cet aspect.

Le grief de la recourante sera ainsi écarté.

- 8) a. 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, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).
- b. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 349 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (Marie-France HIRIGOYEN, *Harcèlement et conflits de travail*, in *Harcèlement au travail*, 2002, p. 18 s. ; Dominique QUINTON, *Le concept du mobbing - cas cliniques*, in *Harcèlement au travail*, op. cit., p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (Thomas GEISER, *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings*, RJB 2001 431), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007 ; 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3).

Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2A.770/2006 précité consid. 4.3 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015).

Le mobbing qui constitue une des formes d'atteinte à l'intégrité personnelle (<https://www.ge.ch/confiance/pdf/brochure-SECO-personnalite.pdf>, consulté le 30 août 2016), s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 34 ad. art. 328 CO p. 283). Les actes de mobbing doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, *Contrat individuel du travail. Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, 2009, p. 281). Les atteintes doivent en outre se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, op., cit., p. 281 ; Henz LEYMANN, *Mobbing : La persécution au travail*, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux*, 2001, p. 36 et p. 142-143).

- 9) a. En l'espèce, sous l'aspect des allégations pouvant tomber sous le coup du harcèlement psychologique, la recourante reproche au DIP de ne pas avoir examiné notamment les manœuvres, les incitations et les pressions subies lors des entretiens en présence de la psychologue du SPE destinées à l'amener à quitter son poste, l'inégalité de traitement dont elle a été victime par rapport aux autres

enseignants. Elle lui reproche également d'avoir approuvé le fait que le groupe de confiance a refusé d'investiguer sur les décisions arbitraires dont elle a été l'objet suite à la fermeture de deux classes en deux ans alors qu'elle n'avait pas été conviée à participer aux réunions de discussions sur la répartition des classes, les propos calomnieux au sujet de sa créativité qui mettait la pression sur ses collègues et dévalorisants notamment le reproche d'être dans l'émotionnel ou d'avoir un impact négatif sur son environnement. Elle se plaint également d'un processus de culpabilisation fondé sur des accusations mensongères et répétitives qui n'a pas été investigué.

b. Pour le DIP et le groupe de confiance, le formulaire de demande d'intervention du 4 juin 2011 au SPE exposant le point de vue de la hiérarchie ne disqualifiait la recourante ni professionnellement ni personnellement, même s'il faisait état des difficultés la concernant, les courriers des 16 juillet 2011 et 14 décembre 2011 qui relataient les entretiens auprès de la DRH-DGEP ne comportaient aucun élément dévalorisant. Il était de la responsabilité de la hiérarchie de faire état des difficultés, d'agir en transparence vis-à-vis du collaborateur et d'énoncer les attentes envers lui.

c. Il ressort des constatations de la chambre de céans retenues dans les considérants précédents que les relations de travail de la recourante et la directrice de l'école de C_____ étaient cordiales jusqu'au moment de son changement d'affectation en classe de division moyenne en mai 2011. Leurs relations privées étaient qualifiées par les deux parties de proches et n'avaient eu d'impact sur la marche de l'école. Aucun problème relationnel ne s'était en outre produit entre les deux personnes durant l'année scolaire 2011-2012, même si la directrice passait quotidiennement dans la classe de l'intéressée. Les relations avec ses collègues n'avaient pas non plus été marquées par des conflits, bien qu'une « certaine fatigue » existait au sein de l'équipe enseignante à l'égard de la recourante en raison de quelques-unes de ses initiatives d'activités qui n'étaient pas appréciées.

d. En tout état, il ne ressort pas du dossier que la direction de l'école et les autres collègues aient cherché à déstabiliser, isoler, marginaliser ou exclure la recourante sur son lieu de travail durant une longue période. Il apparaît certes que lors de son intérim à l'école du F_____, de nouvelles synergies s'étaient installées au sein de l'équipe enseignante, d'autres duos s'étaient formés et qu'au retour de celle-ci, elle s'était retrouvée sans « duettiste », ses collègues ayant fait d'autres choix en son absence. Toutefois, cette organisation des duos ne peut pas être considérée comme un comportement hostile à la recourante, dans les circonstances spécifiques décrites. Au contraire les qualités de travail de celle-ci ont été toujours appréciées par la DGEP, la directrice et la plupart de ses collègues.

Par ailleurs, pour ce qui est de la réaction émotionnelle de l'intéressée, de la nécessité de respecter un devoir de réserve et de celle de séparer la vie privée et la

vie professionnelle, la remarque concernant l'état émotionnel de la recourante avait certes été formulée à son encontre dans le formulaire de demande d'intervention adressée au SPE pour lui exposer la situation de celle-ci et dans le cadre des entretiens et des réunions en présence de plusieurs personnes auprès de la DGEP notamment. Toutefois, les autres remarques relatives au respect du devoir de réserve et de la séparation de la vie privée et de la vie professionnelle ne concernaient pas exclusivement la recourante, mais également toute l'équipe enseignante. Elles s'inscrivaient dans un processus de recherches de solutions aux tensions générées par la réaction de l'intéressée aux décisions de ses affectations. Les démarches entreprises avaient en outre été intégrées dans une réflexion collective moyennant l'appui d'un spécialiste externe, les décisions précitées ayant provoqué depuis juin 2011 l'intervention de plusieurs autres acteurs dans le dossier, d'un côté, les parents d'élèves, les autorités communales de C_____, l'époux de l'intéressée et, d'un autre côté, l'équipe enseignante. Les différentes réactions avaient contribué à alourdir le climat qui était devenu délétère autour de l'école.

En outre, la procédure de changement d'établissement de l'intéressée avait été respectée. La directrice avait requis de la part de chacun des enseignants de se porter candidat à un déplacement volontaire, ce que ces derniers n'avaient pas fait. Elle avait dès lors pris la décision de déplacer l'enseignante concernée par la fermeture de sa classe suite à la baisse des effectifs d'élèves inscrits en division moyenne en tenant compte notamment des critères de l'ancienneté et de la mobilité. Elle en avait informé l'intéressée, son psychologue, le département et la commune.

Il n'apparaît pas dans le dossier que ce changement d'établissement était dicté par une volonté de la part de la direction ou des autres collègues d'isoler, de déstabiliser, de marginaliser ou d'exclure la recourante, mais plutôt par des impératifs objectifs de baisse des effectifs d'élèves notamment. Il ne ressort pas non plus du dossier que la directrice aurait tenu des propos négatifs à l'encontre de la recourante. Au contraire, lors de l'entretien du 24 mai 2012, elle lui avait fait part de sa satisfaction pour son investissement et son engagement dans l'exercice de sa profession.

Dans ces circonstances, le comportement des personnes mises en cause n'est pas constitutif d'un harcèlement psychologique à l'encontre de la recourante.

Au demeurant, si les comportements reprochés étaient avérés, l'élément de durée et celui de répétition du mobbing feraient défaut en l'espèce, ceux-ci n'ayant pu intervenir que durant une courte période s'étendant du 15 mai 2012, lors de l'annonce du changement d'école de Mme A_____, au 11 juin 2012, date de l'arrêt de travail de la recourante suite à son absence maladie pour une durée indéterminée, voire, dans l'hypothèse qui lui est la plus favorable, au 6 juillet 2012, au moment de la dénonciation du comportement de Mme I_____ par

l'intéressée au DIP comme constitutif de harcèlement psychologique, étant précisé que la période de mai 2011 à mai 2012 s'était normalisée et que la chambre de ceans a considéré qu'elle ne constituait pas une atteinte à la personnalité de la recourante.

Le groupe de confiance pouvait dans ces circonstances et compte tenu du fait qu'il avait été saisi d'une plainte de Mme I_____ le 22 octobre 2012 et déjà entendu dans ce cadre Mmes I_____ et A_____ et qu'il avait été sollicité par le DIP pour prise de position sur la situation de la recourante sans émettre néanmoins de recommandation, refuser d'ouvrir une investigation prévu par le RPPers.

La décision du département confirmant le refus du groupe de confiance d'investiguer sur la demande de la recourante sous l'angle de l'existence du harcèlement psychologique est ainsi conforme au droit, sans que cela signifie que le ressenti douloureux de la situation par la recourante puisse être nié.

10) Ce qui précède conduit au rejet du recours.

Compte tenu de l'issue du litige et des circonstances du cas d'espèce, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 3 février 2014 par Madame A_____ contre la décision du 19 décembre 2013 du département de l'instruction publique, de la culture et du sport ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Madame A_____ un émolument, réduit, de CHF 500.- ;

dit qu'aucune indemnité de procédure ne sera allouée ;

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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Philippe Grumbach, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray et
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. Mazza

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

