



ARRÊTÉ

statuant sur le recours formé par

A_____

28 février 2018

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu le recours n° 4062-2017 formé par A_____, domiciliée _____ (GE), comparant par Me B_____, avocat, _____ (GE), en l'étude duquel elle fait élection de domicile, à l'encontre de la décision de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la culture et du sport, du 24 juillet 2017 relative à son changement d'affectation;

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 13 septembre 2017 rejetant la demande de A_____ de restitution de l'effet suspensif,

Considérant ce qui suit :

I. EN FAIT

1. A_____ a été engagée au sein du département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP) en tant qu'enseignante d'allemand avec le statut de maîtresse en formation au cycle d'orientation C_____ dès le 1^{er} mars 2008.
2. Dès le 1^{er} septembre 2008, elle a enseigné, toujours avec le même statut, à la fois l'anglais et l'allemand au sein du même établissement.
3. La recourante a ensuite officié en qualité de chargée d'enseignement dès le 1^{er} septembre 2010, avant d'être nommée maîtresse dans l'enseignement secondaire le 1^{er} septembre 2011 pour la discipline allemand.

4. L'appréciation générale de l'entretien d'évaluation et de développement du personnel précédant sa nomination indique que la recourante « est une enseignante motivée, consciencieuse, voire scrupuleuse. Elle est capable de remise en question. Chaleureuse et empathique, elle s'intéresse aux élèves avec sincérité. Dotée d'une bonne faculté d'indignation, elle sait indiquer les améliorations possibles de façon constructive. ».
5. Le 20 mai 2015, A_____ a été reçue par la directrice du service des ressources humaines de la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) du DIP. La recourante a fait part à cette dernière de difficultés relationnelles rencontrées avec son directeur, D_____.
6. Le 23 septembre 2015 a eu lieu un entretien entre le directeur général de l'enseignement obligatoire, la directrice du service des ressources humaines de la DGEO, D_____, la recourante ainsi qu'un membre de l'association des maîtres du cycle d'orientation C_____.

Cet entretien faisait suite à celui du 20 mai 2015, dont le compte-rendu avait été communiqué à D_____, avec l'accord de la recourante.

Le but indiqué de la rencontre était que A_____ puisse retrouver des conditions de travail et de fonctionnement satisfaisantes au cycle d'orientation C_____.

Le directeur général a résumé la situation en disant qu'il convenait d'essayer de retrouver la sérénité dans la manière d'échanger entre A_____ et son directeur, étant donné qu'il y avait manifestement un problème de communication entre eux. Il a cependant estimé qu'il semblait difficile de trouver des pistes pour y parvenir, les positions des protagonistes s'étant durcies. Il pensait que d'autres mesures devraient être entreprises pour rétablir la situation et il ne pouvait envisager que la situation perdure. Il a conclu en indiquant que la recherche d'une solution nécessiterait une investigation plus précise des faits.

7. En décembre 2015, un conflit est survenu entre la recourante et un de ses collègues, E_____, A_____ reprochant à ce dernier de n'avoir pas participé à une réunion du groupe d'allemand – dont elle était responsable - sans l'en informer et doutant de la véracité du congé maladie de celui-ci. Suite à cela, D_____ avait alors rappelé à la recourante – par courrier électronique du 16 décembre 2015 - que, s'il comprenait son souci de voir tous les maîtres participer à de telles réunions, la gestion des absences relevait du cahier des charges du directeur de l'établissement et qu'il convenait ainsi uniquement que la recourante lui signale les absences éventuelles, les sous-entendus relatifs à son collègue étant pour le surplus fort peu élégants dès lors que ce dernier était au bénéfice d'un certificat médical. Le conseil de E_____ avait par ailleurs également écrit à la recourante pour la sommer de cesser de porter atteinte à la personnalité et à l'honneur de son client. Une copie de ce courrier avait été adressée à D_____. La recourante n'a plus fait de remarques à E_____ par la suite.
8. Le 26 avril 2016 a eu lieu un nouvel entretien faisant suite à celui du 23 septembre 2015. Étaient présentes les mêmes personnes, hormis le membre de l'association des maîtres, remplacé par la présidente de la FAMCO (Fédération des associations des maîtres du cycle d'orientation).

D_____ a indiqué que, au vu du ton agressif de la recourante à son encontre, il souhaitait la présence d'une tierce personne et la prise d'un procès-verbal lors d'entretiens avec A_____.

De son côté, la recourante a fait état d'une grande charge émotionnelle et de souffrance lors des mois passés. Elle a cependant souhaité continuer son enseignement auprès du cycle d'orientation C_____.

Au regard de ce qui s'est dit lors de cet entretien, le directeur général de l'enseignement obligatoire a exprimé sa préoccupation relative à la santé de la recourante. Il a estimé que les conditions n'étaient pas réunies pour que cela fonctionne de manière satisfaisante pour

les uns et les autres, la situation étant plus préoccupante qu'une année plus tôt. Il ne pouvait concevoir que cela perdure, le directeur général étant responsable de préserver l'institution et les personnes qui y travaillent. La question d'une médiation a été évoquée.

9. Ayant appris par la présidente de la FAMCO qu'il était envisagé qu'elle soit déplacée dans un autre établissement, la recourante a écrit, le 16 mai 2016, au directeur général de l'enseignement obligatoire pour lui communiquer son vif souhait de rester au cycle d'orientation C _____. Elle avait ainsi prévu de rencontrer son directeur le lendemain et de rétablir un lien apaisé avec ce dernier.
10. Le 1^{er} juin 2016, un nouvel entretien a eu lieu entre le directeur général de la DGEO, la directrice du service des ressources humaines de la DGEO, la recourante et un enseignant membre de l'association des maîtres du cycle d'orientation C_____.

La recourante a expliqué qu'elle n'avait plus eu de tensions avec son directeur et qu'elle pouvait envisager la suite de manière positive. Elle estimait être capable d'y faire face. Elle avait eu un rendez-vous avec le médecin-conseil, qui s'était bien passé.

Le directeur général de la DGEO a quant à lui réaffirmé qu'il ne pouvait pas laisser un collaborateur dans une situation difficile si aucune solution ne se présentait. Dès lors, si la situation devait se dégrader malgré tous les efforts consentis, il serait contraint de prendre des mesures d'éloignement et la recourante serait déplacée. Cela étant, compte-tenu de l'évolution de la situation, cela ne semblait pas être d'actualité à ce moment-là. Le maintien d'un suivi avec le médecin-conseil a été préconisé en tant que gage de réussite.

11. Entre novembre 2016 et janvier 2017, trois incidents sérieux ont opposé la recourante à un même élève – F _____. Lors du premier incident, elle a répondu « Oui, tu l'es ! » lorsque l'élève a affirmé n'être qu'une merde à ses yeux. Lors du dernier incident, elle l'a giflé à une reprise.
12. Elle a de ce fait été convoquée à un entretien de service devant se tenir le 13 mars 2017, les faits reprochés étant susceptibles de constituer une violation des articles 123, alinéas 1 et 2 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10, ci-après : LIP) et 20 et 21, alinéa 1, du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (B 5 10.04, ci-après : RStCE).
13. L'entretien de service a eu lieu le 13 mars 2017, en présence de D_____, de la directrice du service des ressources humaines de la DGEO, de la recourante et de son conseil ainsi que d'un doyen chargé de la rédaction du procès-verbal.

A_____ a affirmé qu'il y avait eu un manque de soutien de la direction de l'établissement dans cette affaire, tant de la part du doyen que du directeur. Ce dernier a expliqué que l'élève avait été puni par la direction de l'établissement pour son comportement.

L'entretien s'est terminé par l'information donnée à la recourante de la possibilité que les faits évoqués conduisent au prononcé d'une sanction disciplinaire.

14. Une autre problématique a surgi quant à la gestion d'un élève, G_____, au printemps 2017. Le conseil de la recourante – par courrier adressé le 13 avril 2017 à D_____, la directrice du service des ressources humaines de la DGEO étant mise en copie - a estimé que cette dernière était traitée d'un ton inquisiteur et comminatoire par la direction de l'établissement, ce qui ressemblait fort à du harcèlement.
15. Dans un courrier responsif du 2 mai 2017, la directrice du service des ressources humaines de la DGEO a indiqué, concernant la situation de harcèlement évoquée, que le service de médiation scolaire « Le Point » allait être sollicité afin de rencontrer la recourante et sa direction en vue de déterminer s'il était possible d'entrer en médiation, étant donné l'absence de retour à une situation acceptable malgré les démarches entreprises par l'ancien directeur général de la DGEO durant l'année scolaire 2015-2016.

16. Le 6 juin 2017, le service de médiation scolaire « Le Point » a adressé un courrier à la directrice du service des ressources humaines de la DGEO. Il y est indiqué que la recourante et son directeur ont été rencontrés séparément. Cette rencontre préalable avait pour but de recueillir les éléments à analyser afin de déterminer si les préalables et les conditions étaient remplis pour entamer une médiation. Le service de médiation scolaire a estimé que tel n'était pas le cas et qu'il considérait qu'une médiation n'était pas opportune.
17. Par pli du 12 juin 2017, la nouvelle directrice générale de la DGEO a convoqué la recourante à un nouvel entretien de service prévu le 28 juin 2017. L'objectif de cet entretien était d'entendre A_____ par rapport au souhait de la direction générale de procéder au changement d'affectation de la recourante à la rentrée scolaire d'août 2017.
Il était ainsi indiqué à la recourante que, au vu du conflit existant entre elle et son directeur, le changement d'affectation semblait être une solution permettant d'aplanir ce différend.
Un changement d'affectation provisoire était ainsi prévu à la rentrée scolaire d'août 2017, dans un autre cycle d'orientation.
18. L'entretien de service s'est tenu le 28 juin 2017 en présence de la recourante, de son conseil, de la directrice du service des ressources humaines de la DGEO, du directeur remplaçant D_____ et d'un procès-verbaliste.
Le conseil de la recourante a relevé qu'il était problématique qu'un tel entretien ait été prévu initialement en la présence de D_____, lequel aurait dû le présider, alors qu'il était impliqué dans la procédure. Par ailleurs, selon lui, la problématique entre D_____ et la recourante n'aurait pas dû faire l'objet d'un entretien de service, qui impliquait une procédure disciplinaire. Enfin, il a estimé que le droit d'être d'entendu de sa mandante n'avait pas été respecté, dès lors que la décision de changement d'affectation avait déjà été prise avant qu'elle n'ait pu être entendue sur ce fait.
Pour le surplus, le conseil de A_____ a encore indiqué que cette dernière s'opposait à la décision de transfert, laquelle constituait une forme de sanction disciplinaire déguisée.
La direction s'est déterminée en faveur d'un changement d'affectation provisoire de A_____ au cycle d'orientation H_____ dès la rentrée scolaire d'août 2017, afin d'assurer des conditions de travail satisfaisantes tant pour la recourante que pour son directeur, et ce, jusqu'à ce que la recourante ait pu être entendue et qu'une décision ait été prise par l'autorité compétente.
19. La problématique avec l'élève F_____ s'est soldée par le prononcé d'un blâme à l'encontre de la recourante, selon décision exécutoire nonobstant recours de la directrice générale de la DGEO du 5 juillet 2017, laquelle s'est saisie du dossier en raison des difficultés de collaboration que A_____ avait pu rencontrer avec son directeur. La directrice générale de la DGEO a qualifié les comportements de A_____ d'inacceptables, ne correspondant pas à l'exemplarité attendue d'une enseignante et dégradant l'image du corps enseignant du cycle d'orientation vis-à-vis du public.
20. Le conseil de la recourante a pu faire valoir ses observations relatives à l'entretien de service du 28 juin 2017 par pli recommandé du 12 juillet 2017 adressé à la directrice générale de la DGEO.
21. Le 17 juillet 2017, A_____ a déposé un recours contre la décision du 5 juillet 2017 lui infligeant un blâme, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif.
22. La conseillère d'Etat chargée du DIP a rendu, le 24 juillet 2017, une décision exécutoire nonobstant recours, affectant la recourante dès la rentrée scolaire d'août 2017 au cycle d'orientation H_____.
Il y est indiqué que le changement d'affectation était une solution permettant, à ce stade, d'aplanir le différend avec la direction et de rétablir de bonnes conditions de travail. Etait également rappelé que la nomination d'un membre du personnel enseignant s'effectuait

dans l'ensemble de l'enseignement primaire ou de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement spécialisé et que l'affectation d'un membre du personnel enseignant dans les différents établissements dépendait des besoins du département. Il était du devoir et de la responsabilité de la conseillère d'Etat chargée du DIP de garantir des conditions de travail sereines à tous ses collaborateurs, ce qui n'était plus le cas entre A_____ et sa hiérarchie. La recourante ne devait par ailleurs pas être suivie dans ses allégations relatives à un éventuel harcèlement psychologique ou relevant du mobbing de la part de son directeur.

En ce qui concerne la tenue d'un entretien de service pour annoncer le changement d'affectation, la conseillère d'Etat a rappelé qu'il était légitime de se demander si l'attitude de la recourante vis-à-vis de son directeur était bien conforme aux articles 20 et 21 RStCE. Cela justifiait ainsi la tenue d'un entretien de service, dès lors que la convocation à un tel entretien se justifiait lorsqu'une violation des devoirs paraissait envisageable, mais que celui-ci n'avait pas nécessairement pour seul but d'aboutir à une sanction disciplinaire ou à une résiliation des rapports de service. Elle s'est expliquée également sur l'absence de motifs de récusation du directeur remplaçant D_____ lors de l'entretien de service du 28 juin 2017 et a écarté le grief de violation du droit d'être entendue de la recourante.

Enfin, le changement d'établissement était une mesure proportionnée, dès lors que toutes les mesures de régulation tentées à ce jour avaient échoué.

23. Par décision du 25 juillet 2017, la conseillère d'Etat chargée du DIP a refusé de restituer l'effet suspensif au recours interjeté contre le prononcé du blâme. Elle a rappelé que de telles mesures ne sauraient anticiper le jugement définitif, ni aboutir abusivement à rendre d'emblée illusoire la portée du procès au fond. Les mesures provisionnelles consistaient en général en un minus ou un aliud. La restitution de l'effet suspensif était subordonnée à l'existence de justes motifs.

24. Par acte envoyé le 15 août 2017, A_____ a formé un recours au Conseil d'Etat contre la décision de la conseillère d'Etat chargée du DIP du 24 juillet 2017. Elle a conclu préalablement à la restitution de l'effet suspensif et à la récusation de la conseillère d'Etat chargée du DIP. Principalement, elle a conclu à l'annulation de la décision, à la condamnation du DIP en tous les frais et à ce qu'il lui soit accordé une indemnité de procédure.

Elle a contesté le bien-fondé de la tenue d'un entretien de service et invoqué la violation de son droit d'être entendue. Elle a par ailleurs contesté la compétence de la conseillère d'Etat chargée du DIP de rendre la décision dont est recours (qui aurait dû, selon elle, être rendue par la directrice générale du DIP) et estimé que la directive sur la mobilité du personnel enseignant secondaire I et II (D.RH.00.15, ci-après : la directive) avait été violée.

25. La section des recours au Conseil d'Etat de la chancellerie d'Etat a imparti un délai à la recourante au 5 septembre 2017 pour verser une avance de frais de 1'000 F.

26. Le DIP s'est prononcé sur la requête de restitution d'effet suspensif par écritures datées du 29 août 2017. Il a conclu préalablement à ce qu'il soit donné acte à la conseillère d'Etat chargée du DIP de sa récusation dans la cause n° 4062-2017. A la forme, le DIP s'est rapporté à justice quant à la recevabilité du recours formé par A_____. Sur effet suspensif, il a conclu à ce que la requête soit rejetée.

27. A_____ a versé le montant requis pour l'avance de frais dans le délai imparti.

28. Par arrêté du 13 septembre 2017, le Conseil d'Etat a, statuant sur la requête de A_____ de restitution de l'effet suspensif, rejeté cette dernière après avoir préalablement pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du DIP. Il a estimé que restituer l'effet suspensif aurait pour effet d'anticiper la décision qui pourrait être rendue au fond.

29. Dans ses écritures au fond datées du 21 septembre 2017, le DIP a conclu préalablement à ce qu'il soit donné acte à la conseillère d'Etat chargée du DIP de sa récusation dans la cause n° 4062-2017. Après s'en être rapporté à justice quant à la recevabilité du recours, il a conclu à son rejet.

Il a expliqué que la conseillère d'Etat chargée du DIP était compétente pour rendre ce type de décision en vertu de l'article 1B, alinéa 1 RStCE. Il a estimé que la convocation de la recourante à un entretien de service était justifiée, la violation de ses devoirs de service ayant été envisageable, ce quand bien-même l'entretien ne s'était pas terminé par le prononcé d'une sanction ou à une résiliation des rapports de service. Il avait en effet pour but de respecter le droit d'être entendue de A_____, notamment sur la possibilité d'un changement d'affectation, droit d'être entendu qui avait donc été respecté.

En ce qui concernait le changement d'affectation, le DIP a relevé qu'il ne s'agissait en aucune manière d'une sanction déguisée et qu'il ne contrevenait pas à la directive précitée. Cette décision était par ailleurs proportionnée et ne violait pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

30. La recourante, dans ses dernières observations du 18 octobre 2017, a pour sa part persisté dans ses conclusions.

II. EN DROIT

A. Recevabilité

1. Aux termes de l'article 11, alinéa 2 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; E 5 10), l'autorité saisie examine d'office sa compétence. Selon l'article 6, alinéa 1, lettre e LPA, le Conseil d'Etat est autorité de recours de première instance lorsque le droit fédéral ou cantonal le prévoit.
2. L'article 146 LIP prévoit que le Conseil d'Etat peut instaurer un recours préalable hiérarchique pour les décisions concernant les membres du personnel soumis à la présente loi. Selon l'article 65, alinéa 5 RStCE, les décisions du DIP autres que celles citées aux alinéas 1 et 4, soit celles rendues en matière d'invalidité (art. 139 LIP), de suppression de poste (art. 140 LIP), de résiliation des rapports de service pour motif fondé (art. 141 LIP), de sanctions disciplinaires (art. 142, al. 1, let. b et c LIP), de suspension provisoire pour enquête (art. 144, al. 1 LIP), de certificat (art. 35 RStCE) et de blâme (art. 65, al. 4 RStCE), peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat.
3. Le délai de recours est de 30 jours (art. 62, al. 1, lettre a LPA). Il commence à courir le lendemain de la notification de la décision. En vertu de l'article 63, alinéa 1, lettre b LPA, ce délai est suspendu du 15 juillet au 15 août inclusivement.
4. Les délais sont réputés observés lorsque l'acte de recours est parvenu à l'autorité ou a été remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit (art. 17, al. 4 LPA).
5. Par ailleurs, le Conseil d'Etat engage les membres du corps enseignant et fixe leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du Pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et le règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002. Il peut déléguer cette compétence aux directions générales. Le Conseil d'Etat fixe les conditions d'engagement (art. 131, al. 1 et 2 LIP). La conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département de l'instruction publique, de la culture et du sport est l'autorité compétente pour la catégorie des fonctionnaires sous sa responsabilité (art. 1B, al. 1 RStCE).

6. En l'espèce, le recours a été posté en courrier recommandé le 15 août 2017. Il a par ailleurs été déposé contre une décision de la cheffe du DIP – compétente pour la catégorie des fonctionnaires - qui n'entre pas dans les alinéas 1 et 4 de l'article 65 RStCE.
7. Dès lors, déposé auprès de l'autorité compétente et dans le délai imparti, il est recevable de ce point de vue.
8. Selon l'article 4, alinéa 1 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'article 1, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b) ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Enfin, aux termes de l'article 2, lettre a LPA, les règles de procédure contenues dans la LPA ne sont pas applicables aux actes de portée interne à l'administration.
9. La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration. On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration ; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet, et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne. D'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. Ainsi, un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou encore de sanctions disciplinaires, est une décision. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne juridique (Arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017, consid. 5.1, SJ 2017 I 321 ; ATF 136 I 323, consid. 4.4, SJ 2011 I 8).
10. Tout changement d'affectation n'ouvre pas la voie d'un recours à l'autorité judiciaire. Un changement d'affectation d'un fonctionnaire constitue une décision attaquable lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité de l'employé, y compris le droit au respect de sa vie familiale, ou encore lorsqu'il est de nature à porter atteinte à la considération à laquelle il peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes (Arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017, consid. 5.2 ; ATF 108 Ib 419, consid. 2a, JdT 1983 I 334). Ainsi, un changement d'affectation, quand bien même il n'a pas de conséquences financières pour l'intéressé, qui relève non seulement de l'organisation, mais qui est également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'Etat est une mesure qui se prête à un contrôle judiciaire conformément à la garantie de l'accès au juge de l'article 29a Cst. (ATF 136 I 323, consid. 4.5). En revanche, un changement d'affectation ne constitue pas une décision attaquable lorsque, d'une part, la nouvelle activité a pour but d'assurer le bon fonctionnement de l'administration (et non d'infliger une peine disciplinaire) et, d'autre part, la nouvelle activité répond aux aptitudes de l'employé sans porter atteinte à la considération à laquelle il pourrait prétendre (ATF 136 I 323, consid. 4.6). Le point déterminant pour distinguer entre changement d'affectation ouvrant ou n'ouvrant pas la voie du recours est donc celui de l'adéquation du nouveau poste au profil de l'agent public, afin d'apprécier par là une éventuelle atteinte à la considération à laquelle il pourrait prétendre et qui fonderait son droit à une protection juridique (*Valérie DEFAGO GAUDIN*, *Conflits et fonction publique : instruments*, in : *Conflits au travail*, 2015, p. 161).

11. Le changement d'affectation d'un fonctionnaire constitue également une décision attaquable lorsque le changement d'affectation représente une sanction déguisée et constitue de ce fait un acte attaquable (Arrêt du Tribunal fédéral 8D_1/2016 du 23 janvier 2017, consid. 5.2 ; *Valérie DEFAGO GAUDIN*, Conflits et fonction publique : instruments, *in* : Conflits au travail, 2015, p. 160).
12. En l'espèce, le 20 mai 2015, la recourante s'est plainte à la directrice du service des ressources humaines de la DGEO de difficultés relationnelles rencontrées avec son directeur. La recourante et le directeur se sont rencontrés au sujet de leur problème de communication. Des mesures devaient être entreprises pour rétablir la situation. Le 26 avril 2016, le directeur général de l'enseignement obligatoire a estimé que les conditions n'étaient pas réunies pour retrouver des conditions de travail et de fonctionnement satisfaisantes, la situation étant devenue plus préoccupante qu'auparavant. Un premier entretien a eu lieu concernant un éventuel changement d'affectation le 1^{er} juin 2016. Lors de cet entretien, le directeur général de la DGEO a estimé qu'un changement d'affectation de la recourante ne semblait pas être d'actualité. Toutefois, il a affirmé que si la situation devait se dégrader entre la recourante et le directeur, malgré les efforts consentis, il serait contraint de prendre des mesures d'éloignement et la recourante serait déplacée. Le 13 mars 2017, la recourante a déclaré un manque de soutien de la direction de l'établissement, tant de la part du doyen que du directeur. La recourante s'est également plainte, le 13 avril 2017, de l'attitude dénigrante, voire harcelante de la direction de l'établissement. Etant donné l'absence de retour à une situation acceptable malgré les démarches entreprises par l'ancien directeur général de la DGEO, la directrice du service des ressources humaines de la DGEO a sollicité le service de médiation scolaire en vue de déterminer si une médiation est possible entre la recourante et son directeur. Le 6 juin 2017, le service de médiation scolaire a estimé qu'une médiation n'était pas opportune. Suite à ces événements et en l'absence de retour à une situation acceptable, le changement d'affectation de la recourante a été décidé.
13. Au vu de ce qui précède, il serait erroné de prétendre que la collaboration de la recourante avec son directeur s'était bien déroulée jusqu'à la prise de la décision dont est recours. Au contraire, les tensions les affectant n'ont pas cessés de se poursuivre. Dans ce genre de contexte, l'intérêt du service et la protection des collaborateurs justifient le fait de séparer deux collaborateurs dont les relations sont tendues. C'est un moyen adéquat de régler un conflit au sein d'un service. Le changement du lieu d'affectation permet ainsi d'apaiser les tensions du service (*Valérie DEFAGO GAUDIN*, Conflits et fonction publique : instruments, *in* : Conflits au travail, 2015, p. 159). Dans cette affaire, le but du changement d'affectation a bien été d'aplanir le différend entre la recourante et son directeur afin de rétablir des conditions de travail satisfaisantes et sereines.
14. Concernant le changement d'affectation, il ne ressort pas du dossier que la nouvelle fonction ne répondrait pas aux aptitudes de la recourante. En effet, A_____ va garder la même fonction de maîtresse d'allemand, dans le cadre du cycle d'orientation, exécuter les mêmes tâches qu'auparavant dans sa sphère d'activité habituelle et percevoir le même traitement. Ainsi, la nouvelle fonction correspond à ses aptitudes et à son expérience. Par ailleurs, la recourante n'a pas été nommée pour exercer son activité de maîtresse d'allemand à un endroit précis. Elle peut au contraire se voir indiquer un autre lieu d'activité (qui n'implique pas, en l'espèce, un changement de domicile ni un déménagement) même en l'absence de comportement disciplinaire fautif de sa part. Un tel changement est tout à fait normal et peut être effectué au moment de la rentrée scolaire, la fonction de l'intéressée impliquant qu'elle soit disposée à changer de lieu de travail au gré des besoins institutionnels.
15. De ce fait, le changement d'affectation ne porte pas atteinte aux droits de la personnalité de la recourante ; il n'est notamment pas propre à porter atteinte à la considération dont elle jouit.

16. Aussi doit-on admettre que la mesure contestée, même si elle a pour origine une situation conflictuelle, présente un caractère interne, qui n'ouvre pas la voie d'un recours.
17. Enfin, aucun élément de la « décision » du 24 juillet 2017 ne démontre le caractère de sanction déguisée de ce transfert. Le changement d'affectation représente en effet le résultat de la situation conflictuelle existant entre la recourante et son directeur. Depuis le 23 septembre 2015, plusieurs séances ont été organisées afin d'aplanir le différend. Ces séances n'avaient pas pour but de sanctionner la recourante. Il s'agissait de trouver des pistes afin de rétablir des conditions de travail satisfaisantes et sereines. Aucune de ces démarches n'a été suffisante pour permettre un retour à une situation acceptable. Le changement d'affectation semblait donc être la seule solution permettant d'aplanir le différend, dans le but de préserver des conditions de travail satisfaisantes tant pour la recourante que pour son directeur, sans qu'il ne constitue une sanction déguisée. A cet égard, le traitement du conflit avec l'élève F_____ démontre bien que, lorsqu'il l'estime nécessaire, le DIP agit par le biais du prononcé d'une sanction – en l'occurrence le blâme – et que tel n'est ainsi pas le but dudit transfert.
18. Au vu de ce qui précède, il faut admettre que le changement d'affectation de la recourante constitue une mutation à un poste adapté à ses aptitudes dans un but de bon fonctionnement de l'administration, sans caractère de sanction. Partant, il s'agit d'un acte interne et non d'une décision. Dès lors, la voie du recours à la section des recours au Conseil d'Etat n'est pas ouverte, - contrairement à ce qui était indiqué dans la « décision » du DIP - raison pour laquelle le recours sera déclaré irrecevable.
19. Point n'est ainsi besoin de se prononcer sur le bien-fondé ou non de la tenue d'un entretien de service pour permettre à la recourante de faire valoir son droit d'être entendu dans le cadre de l'examen de l'éventualité de son transfert.
20. L'article 87, alinéa 1 LPA prévoit que la juridiction administrative qui rend la décision statue sur les frais de procédure et émoluments. La juridiction peut, sur requête, allouer à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause, une indemnité pour les frais indispensables causés par le recours (art. 87, al. 2 LPA).
21. En l'espèce, au vu de l'issue du présent litige, aucun émolument ne sera perçu et l'avance de frais sera restituée à la recourante. Aucune indemnité ne sera par ailleurs allouée à la recourante.
22. Enfin, en application de l'article 15A, alinéa 1, lettre b LPA, il sera pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du DIP.

Par ces motifs,

ARRÊTE :

A. Préalablement :

1. Il est pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la culture et du sport.

B. Principalement :

2. Le recours n° 4062-2017 interjeté par A_____ contre la décision de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la culture et du sport du 24 juillet 2017 est irrecevable.
3. Il n'est pas perçu d'émolument ni alloué d'indemnité de procédure, l'avance de frais de 1'000 F étant restituée à A_____.

Conformément aux articles 132 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (E 2 05), 17, alinéa 4, 62, alinéa 1, lettre a, 64 et 65 LPA ainsi que 65, alinéa 6 RStCE, le présent arrêté est susceptible de faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (rue de Saint-Léger 10, case postale 1956, 1211 Genève 1) dans les **30 jours** qui suivent sa notification. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 63, alinéa 1 LPA. L'acte de recours doit être signé et parvenir à l'autorité ou être remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit. Il doit contenir, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de l'arrêté attaqué, les conclusions du recourant, un exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Le présent arrêté et les pièces dont dispose le recourant doivent être joints à l'envoi.

Certifié conforme,

[Signature de la chancelière d'Etat]