

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1587/2024-FPUBL

ATA/1380/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 novembre 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Romain JORDAN, avocat

recourante

contre

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

intimé

EN FAIT

A. a. A_____, née le _____ 1987, est titulaire d'un baccalauréat universitaire en sciences de l'éducation, délivré par l'Université de Genève en 2018.

b. Elle a été engagée en qualité de chargée d'enseignement, maître généraliste, à 100%, au sein de l'établissement primaire B_____ à partir du 1^{er} septembre 2019, pour une durée indéterminée.

c. Lors de sa première année probatoire (année scolaire 2019-2020), elle s'est vu confier la responsabilité d'une classe de quatrième primaire (ci-après : 4P), composée de 20 élèves.

Parmi ces élèves, plusieurs avaient des besoins spécifiques d'enseignement et l'un d'entre eux en particulier, prénommé C_____, avait un comportement problématique, notamment manipulateur et désobéissant. L'ancienne enseignante de ce dernier a notamment indiqué qu'il avait eu quelques périodes difficiles l'année précédente et qu'elle avait dû l'exclure à plusieurs reprises de la classe, car en plus de « saboter » son travail, il perturbait l'ensemble de la classe. La classe a été globalement qualifiée de difficile par les différents intervenants, avec des individualités fortes.

d. Dès la rentrée scolaire 2019-2020, des professionnels sont intervenus dans la classe de A_____ afin de prendre en charges les élèves ayant des besoins spécifiques.

e. Le 17 septembre 2019 a eu lieu un incident dans le préau de l'école concernant des « attouchements sexuels entre élèves ». À la suite de cet incident, D_____, directeur de l'établissement primaire B_____, a confirmé à A_____ qu'elle pouvait prendre contact au plus vite avec l'éducatrice afin que celle-ci puisse intervenir. En outre, il viendrait dans sa classe le jeudi suivant afin d'effectuer une visite d'observation.

f. Le 19 septembre 2019, le directeur a effectué une visite dans la classe de A_____. Il en a effectué trois autres jusqu'au 27 novembre 2019.

g. Le 25 septembre 2019, A_____ a adressé au directeur une demande de rencontre pluridisciplinaire afin d'aborder, avec les autres professionnels travaillant dans l'école, la situation de C_____, celui-ci traversant une période difficile. Elle a précisé avoir eu, dans ce cadre, des échanges avec E_____, enseignante chargée du soutien pédagogique (ci-après : ECSP), qui était venue plusieurs fois dans la classe et avait constaté le comportement de l'élève. Elle avait également eu un échange avec F_____, coordinatrice pédagogique, et avait fait appel à l'éducatrice qui était venue se présenter aux élèves.

h. Le 8 octobre 2019, E_____ a adressé à A_____ et G_____ (maîtresse de rythmique) des suggestions visant à améliorer le comportement des élèves lors de la leçon de chorale.

Le lendemain, G_____ a pris note de ces suggestions, précisant notamment qu'elle rencontrait des difficultés à gérer le comportement de C_____.

i. Par courriel du 11 octobre 2019, H_____, présidente de l'association des parents d'élèves, a confirmé au directeur ses inquiétudes sur le programme scolaire qui ne semblait pas pouvoir être suivi au vu des conditions dans la classe de A_____ (manque de respect, bruits incessants et élèves indisciplinés notamment). Sa fille Clara avait notamment subi plusieurs violences depuis la rentrée scolaire. Les événements de la veille étaient inquiétants : deux bagarres le même jour et tous les élèves dehors peu avant 16h00, certains torsés nus. Le directeur considérant que mélanger les classes n'était pas une solution à ce stade, elle se demandait si la venue de l'association I_____ pouvait être une aide supplémentaire. Elle précisait que A_____ était à l'écoute des parents et se démenait conjointement avec d'autres enseignants et éducatrices pour améliorer la dynamique de la classe. Sa démarche avait pour but d'apporter un soutien à cette classe qui avait déjà un vécu sensible depuis la 2P.

j. Le 30 octobre 2019 s'est tenu un entretien de régulation entre l'enseignante et le directeur.

Par courrier du 11 novembre 2019, le directeur est revenu sur les motifs l'ayant conduit à organiser cet entretien, ceux-ci étant liés à la sortie d'élèves du 17 octobre 2019. Il lui avait demandé de lui transmettre par *scan* l'autorisation avant son départ, condition pour que la sortie puisse se faire, malgré l'absence de dépôt par l'intéressée du document dix jours avant, comme le voulait la procédure. Il lui avait également demandé d'organiser la prise en charge des élèves punis. Or, après vérification, les élèves punis étaient au nombre de trois et ils n'étaient pas tous les mêmes que ceux annoncés. Il n'avait reçu le document demandé que quinze minutes après le départ de la classe et la prise en charge des élèves punis n'avait pas été organisée. Elle lui avait menti sur l'organisation de la sortie et n'avait pas suivi ses demandes. Il l'invitait donc à respecter les directives et procédures.

Il précisait que malgré les aides apportées par la coordinatrice pédagogique, l'éducatrice, l'infirmière, l'ECSP et lui-même, ses prestations devaient encore être observées et analysées. Il effectuerait ainsi des visites de classe les 15, 18 et 25 novembre 2019.

k. Par courriel du 19 novembre 2019, H_____ a fait savoir au directeur que la situation dans la classe restait très instable et que les actions entreprises n'avaient pas fonctionné. La classe comportait un groupe de filles particulièrement problématique, lequel avait déjà posé des problèmes. Le groupe faisait face à deux problématiques, la violence à l'école, d'une part, et le manque de cadre, de discipline et d'organisation (problèmes avec le carnet de classe, les devoirs et les classeurs des devoirs notamment), d'autre part.

l. Par courrier du 27 novembre 2019 adressé à J_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RRH et RH) auprès de la direction générale de l'enseignement

obligatoire (ci-après : DGEO), A_____ a fait part de son étonnement à propos du contenu du courrier du directeur du 11 novembre 2019. Quatre visites de classe avaient eu lieu dans l'intervalle, dont une non annoncée. Elle n'avait eu aucun retour du directeur, lequel avait quitté la classe sans faire le moindre commentaire, et elle ignorait ses attentes. Elle avait été très éprouvée par la prise en charge d'une classe difficile et reconnaissait que sa faculté de concentration avait été perturbée. Elle avait certes commis des erreurs, en particulier dans le cadre de la sortie scolaire. Toutefois, elle n'avait pas menti.

m. Le 2 décembre 2019, F_____ a dressé le bilan du premier trimestre de A_____, à la suite de deux visites dans sa classe, les 23 septembre et 5 novembre 2019.

Les objectifs à atteindre consistaient à instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante et à conduire l'enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tenant compte des rythmes des élèves.

A_____ l'avait rapidement sollicitée afin qu'elle l'aide à trouver des solutions aux difficultés qu'elle rencontrait à mettre en place un cadre propice aux apprentissages. L'intéressée ne parvenait pas à gérer le comportement de certains élèves et y consacrait beaucoup de temps, ce qui avait pour effet de réduire le temps d'enseignement. Sur le plan organisationnel, elle semblait débordée et avait du mal à tout gérer (oublis ou conflits dans l'emploi du temps, déplacements de rendez-vous et réponses tardives aux courriels).

A_____ mettait une forte pression sur ses élèves et attendait d'eux une attitude exemplaire ainsi qu'un « niveau sonore proche de zéro ». Ses demandes allaient au-delà de ce que l'on pouvait attendre d'élèves de 4P et elle adressait ses remarques sur un ton cassant. Le climat dans la classe était dès lors tendu. Le ton de la voix de l'enseignante était sensiblement le même que ce soit pour réguler, donner une consigne ou parler à un élève.

La visite du 23 septembre 2019 avait démarré par une heure de mathématiques. Sur cette heure, elle avait comptabilisé sept minutes de temps effectif de travail, ce qui était insuffisant, le début de la leçon (20 minutes environ) ayant été consacré à la régulation de ce qui s'était passé pendant la récréation. À 10h25, les élèves étaient passés à un jeu de numérotation. Ils n'avaient été silencieux et attentifs que quelques minutes, l'enseignante faisant des remarques sur leur posture sur leur chaise ainsi que sur le volume sonore trop élevé et les menaçant notamment d'appeler leurs parents.

À 10h32, l'enseignante, visiblement fâchée, s'était assise, sans rien dire, pendant trois minutes pour prendre des notes. Ensuite, elle avait donné des recommandations pour anticiper le déplacement à la gymnastique et donner du travail à six élèves punis, ce qui avait empiété d'une dizaine de minutes sur le temps prévu en mathématiques. Lors de la leçon de gymnastique, les six élèves punis

n'avaient pas obéi, s'étaient mis à courir et avaient lancé le matériel. A_____ n'avait pas réussi à les canaliser pendant 20 minutes.

Des difficultés avaient également été observées dans la construction de la planification des leçons. Le 5 novembre 2019, A_____ était passée de la grammaire à de l'orthographe lexicale, sans que ces deux notions aient de lien évidents. Ensuite, elle avait rencontré des difficultés à gérer un jeu avec des étiquettes et elle avait menacé de ne plus donner de leçons sous forme ludique.

Malgré le soutien apporté à l'enseignante, à sa demande, par différents intervenants dans la gestion de sa classe, elle ne semblait pas en mesure de dépasser les obstacles et sa posture n'était pas adéquate, celle-ci se montrant de plus en plus sèche avec les élèves.

F_____ donnait plusieurs conseils à A_____, en particulier la lecture d'une thèse sur la gestion de classe et l'utilisation de la vidéo pour un travail d'auto-confrontation. Elle se proposait d'accompagner l'enseignante dans ce travail. Elle lui avait également fait parvenir, à sa demande, une bibliographie sur la gestion des comportements. L'intéressée avait également la possibilité d'assister aux ateliers thématiques facultatifs.

n. A_____ a transmis ses observations sur le bilan, le contestant dans sa majeure partie.

F_____ avait omis de mentionner les difficultés liées à la classe et de parler d'une évolution entre ses deux visites, même si la seconde ne s'était pas passée dans des conditions idéales. Elle avait reçu des conseils pour mieux enseigner mais une seule suggestion pour mieux « réguler » la classe et gérer les graves problèmes de comportement, étant toutefois précisé que certains élèves étaient particulièrement sages et prêts à travailler.

Son ton devenait plus sec – mais pas cassant – sous la pression, laquelle était provoquée par sa classe difficile. Elle devait s'améliorer sur ce point, notamment parvenir à moduler le ton de sa voix. Elle veillait à toujours s'adresser à ses élèves en préservant leur dignité et leur personnalité et mettait un point d'honneur à condamner les propos dévalorisants que les élèves s'échangeaient.

Les tensions ressenties dans son groupe-classe ne lui étaient pas imputables, celles-ci étant préexistantes à son entrée en fonction. Elles avaient d'ailleurs diminué grâce à la mise en place, par elle-même, de nouvelles modalités de travail. Elle était arrivée à un niveau suffisant de confiance avec ses élèves, qui lui avaient montré des marques d'affection et l'avaient remerciée. Une relation s'était même tissée avec l'élève le plus perturbateur.

Elle acceptait la remarque de la coordinatrice pédagogique concernant le « recadrage » et reconnaissait que la remarque qu'elle avait adressée à ses élèves lors de l'activité avec les étiquettes n'était pas appropriée ; elle l'avait peut-être dite dans un moment de découragement. En revanche, si elle s'était assise pour prendre des notes, c'était parce qu'elle avait reçu « beaucoup de conseils » et s'était inspirée

de l'un d'eux. Elle se montrait exigeante et devait progresser sur ce point. Elle reconnaissait s'être énervée dans certaines situations.

Elle avait apprécié le contenu des ateliers proposés par F_____ et les avait trouvés réellement utiles.

o. Le 4 décembre 2019 a eu lieu un entretien d'évaluation et développement du personnel (ci-après : EEDP) portant sur la période du 1^{er} septembre 2019 au 4 décembre 2019. Les quatre objectifs fixés étaient les suivants : « institution : respecter le cadre institutionnel et le règlement, les directives et le plan d'études romand (ci-après : PER) » ; « relations : s'intégrer dans l'équipe enseignante en adoptant une attitude professionnelle engagée et réflexive » ; « enseignement : instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante » (ci-après : enseignement I) ; « enseignement : conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tenant compte des rythmes des élèves et des différences » (ci-après : enseignement II).

Le premier objectif n'était pas atteint. A_____ devait davantage faire référence au PER et aux moyens d'enseignement romands (ci-après : MER) et était tenue de respecter les différentes directives. La communication avec les parents, pour lesquels elle se montrait très disponible mais dont elle subissait les intrusions en raison d'un manque de communication, devait être revue.

Le deuxième objectif était partiellement atteint. Elle participait aux échanges entre collègues mais devait davantage participer aux réunions. Elle était régulièrement en retard aux « TTC » administratifs où des informations importantes étaient données.

Le troisième objectif n'était pas atteint : le cadre que l'enseignante avait instauré n'était pas suffisamment clair, ni pour les élèves ni pour elle-même. Elle devait faire évoluer sa posture et sa manière de s'adresser aux élèves afin de trouver un équilibre entre fermeté et bienveillance.

Le quatrième objectif n'était pas atteint. Son manque d'organisation et de préparation l'empêchait de conduire des activités d'apprentissage. Pour y remédier, elle devait revoir son organisation spatiale et pédagogique.

Ces quatre objectifs devaient être réalisés avant le 28 février 2020.

Parmi les neuf champs de compétences évalués, les champs « enseignement – planifier l'enseignement et les apprentissages » et « relations – s'impliquer dans l'école » ont été jugés suffisants. Les sept autres (« sens du service public », « respect des personnes », « inscrire son action dans le cadre institutionnel », « conduire des activités d'enseignement », « gérer les interactions en classe », « entretenir des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires », « entretenir et actualiser ses connaissances et compétences ») ont été considérés comme insuffisants.

A_____ ne faisait pas preuve d'empathie avec ses interlocuteurs. Les menaces et les punitions faisaient partie de son quotidien. Malgré les demandes apportées, elle

n'avait pas réussi à fixer un cadre de travail adéquat. Elle devait encore développer la relation avec ses élèves, dont elle ne maîtrisait pas pleinement le comportement. Elle ne terminait pas les activités qu'elle commençait et beaucoup de temps était consacré à la gestion des comportements. Le temps d'enseignement était ainsi faible et les activités proposées ne permettaient pas aux élèves de progresser. Les devoirs n'étaient pas corrigés, n'étaient pas toujours donnés à tous les élèves ni notés dans le carnet, lequel n'était pas suffisamment utilisé pour la communication avec les parents.

L'enseignante n'avait pas fait preuve des compétences attendues et devait démontrer qu'elle pouvait prendre en charge une classe. Une amélioration importante était attendue. À défaut, elle pourrait être convoquée à un entretien de service.

Ce document a été signé par A_____ et D_____.

p. A_____ a transmis ses observations sur l'EEDP, commentant chaque point évalué.

L'évaluation du directeur était contestée ; elle avait certes commis des erreurs mais la plupart des commentaires étaient erronés ou sortis de leur contexte. Le degré de difficulté de sa classe n'était pas mentionné dans l'EEDP. En outre, le directeur lui avait annoncé qu'il lui ferait des retours après ses visites en classe mais il ne les avait pas faits, ce qui prouvait qu'il désirait la laisser dans une situation inconfortable.

Elle s'était efforcée d'établir un cadre propice à l'enseignement mais travailler dans le bruit, la moquerie et les crises de certains élèves ne lui permettaient pas d'enseigner correctement. Les problèmes de discipline avaient toutefois beaucoup diminué, voire cessé.

Certaines de ses planifications avaient été moins précises que d'autres, mais les objectifs correspondaient au PER et elle n'avait pas négligé l'utilisation des MER. Il était arrivé que certains élèves n'aient pas reçu leurs devoirs. Cela s'expliquait par le fait qu'elle distribuait les devoirs le vendredi après-midi en dernière heure et que plusieurs crises d'élèves étaient survenues à ce moment-là, ce qui lui avait fait perdre le fil de son organisation.

Elle reconnaissait avoir parfois été sèche et il était probable qu'elle n'ait pas toujours encouragé les élèves comme elle l'aurait voulu.

Elle n'avait pas été suffisamment soutenue par sa hiérarchie. Les personnes qui étaient venues l'aider n'avaient pas toujours été présentes. Certaines aides avaient diminué le temps d'enseignement. Avec l'aide de l'ECSP, il y avait eu une amélioration notable.

q. A_____ a été en arrêt-maladie à 100% du 13 décembre 2019 au 5 janvier 2020, puis à 50% jusqu'au 16 février 2020.

r. Par courrier du 13 décembre 2019 adressé à J_____, A_____ a remis en cause l'évaluation de ses prestations.

Elle relevait quatre problèmes.

Premièrement, certains élèves ne bénéficiaient plus de la prise en charge (cours d'appui) qui était la leur l'année précédente, ce qui représentait un surcroît de travail pour elle. Cela aurait pu être évité si le directeur avait transmis à temps ses horaires à l'ECSP.

Deuxièmement, sa classe était difficile, ce dont le directeur ne l'avait pas avertie. Les problèmes de comportement étaient antérieurs à son arrivée et elle était très souvent seule pour les gérer. Il y avait en outre cinq enfants avec des difficultés d'apprentissage et une élève malentendante. Le découpage des horaires et la multiplicité de sorties et de retours d'élèves ou de divers professionnels avaient compliqué la gestion de l'horaire de chaque journée.

Troisièmement, le directeur avait certes proposé plusieurs solutions pour remédier aux problèmes de comportement des élèves, qui avaient été sous-estimés, mais il ne s'agissait pas vraiment de solutions.

Quatrièmement, elle ne recevait que des reproches et aucun soutien. Le suivi que le directeur proposait constituait une forme de pression, ce d'autant plus qu'il lui avait suggéré de démissionner.

Elle était soutenue par l'intervention de l'ECSP (cette aide ayant été bénéfique), de l'éducatrice, de l'éducateur et de l'infirmière. Globalement, le comportement de ses élèves, même ceux considérés comme les plus problématiques, s'était beaucoup amélioré et ils arrivaient mieux à coopérer.

Elle avait commis des erreurs mais les considérait comme de l'apprentissage. Elle avait rencontré des difficultés et accumulé du retard dans le programme, ce qui était cependant dû au contexte difficile dans lequel elle évoluait.

s. Un entretien s'est tenu le 15 janvier 2020 entre J_____, D_____ et A_____.

Selon le compte rendu de l'entretien, la rencontre faisait suite à une demande de l'intéressée tendant à ce qu'il soit constaté que sa classe était particulièrement difficile et à échanger sur les problèmes de communication avec son directeur.

Selon A_____, l'intervention de tiers dans sa classe afin de s'occuper individuellement de certains élèves compliquait ses horaires.

Le directeur a relevé que de nombreux objectifs n'étaient pas encore atteints. La classe de A_____ n'était pas la plus facile mais les difficultés rencontrées faisaient partie de la réalité du terrain. La coordinatrice pédagogique était à sa disposition, de même que des professionnels qui intervenaient dans sa classe depuis septembre 2019. Il était inquiet de la situation de l'intéressée et du fait que certaines branches n'avaient pas été abordées en classe.

Il lui était proposé d'avoir des moments d'échanges plus fréquents avec son directeur et éventuellement la coordinatrice pédagogique, de réunir les différents intervenants afin d'envisager une meilleure coordination de leur intervention et de tout mettre en œuvre afin d'atteindre les objectifs fixés dans son EEDP du 4 décembre 2019, lesquels seraient réévalués le 28 février 2020.

t. D_____ a effectué des visites de la classe les 27 janvier 2020 ainsi que les 3, 18 et 25 février 2020.

u. En prévision d'une réunion entre les parents d'élèves, A_____ et le directeur, laquelle s'est tenue le 18 février 2020, H_____ et une quinzaine de parents d'élèves ont envoyé un courrier à A_____ afin de faire un point de situation et trouver des solutions pour qu'elle « puisse terminer l'année avec ses élèves ». Les parents s'interrogeaient sur les démarches entreprises en vue de palier les violences et le manque de respect dans la classe ainsi qu'à propos du manque de communications avec eux, en mentionnant des problèmes en lien avec le carnet de classe, les devoirs, l'évaluation du comportement des élèves et l'état émotionnel de plusieurs enfants, qui s'était détérioré « des suites de leur vécu scolaire ».

v. En prévision du second EEDP, qui a eu lieu le 26 février 2020, le directeur a fait part à A_____ de ses observations à la suite de ses visites de classe. Il a fait état de problématiques liées à la gestion du comportement de certains élèves et lui a donné certains conseils pour réguler les débordements des élèves.

Selon l'EEDP du 26 février 2020, portant sur la période du 4 décembre 2019 au 26 février 2020, les objectifs « institution » et « enseignement I » étaient partiellement atteints. Les objectifs « relations » et « enseignement II » n'étaient pas atteints. La moitié des champs de compétences évalués a été considérée comme suffisante, l'autre moitié comme insuffisante.

A_____ respectait davantage le cadre institutionnel. Elle devait toutefois encore être plus rigoureuse, notamment dans la remise de documents. La collaboration avec sa collègue de même degré était à l'arrêt et celle avec l'ECSP semblait compromise. Malgré quelques progrès, elle n'était pas encore parvenue à instaurer un cadre propice aux apprentissages. Si elle avait pu montrer qu'elle pouvait fournir des préparations de qualité, les différentes visites ne permettaient pas de valider le second objectif « enseignement ».

A_____ agissait de manière plus proportionnée et en tenant compte des besoins de chacun de ses élèves. Néanmoins, elle avait encore trop souvent recours aux menaces de façon collective.

Elle avait poursuivi sa progression et avait modifié sa manière de s'adresser à ses élèves. Si la relation avec eux était meilleure, la gestion des individualités restait difficile et il lui arrivait de manifester son énervement devant les élèves. Le niveau sonore était trop élevé et plusieurs élèves ne participaient pas.

Son organisation présentait encore d'importantes lacunes. Globalement, la conduite des activités d'enseignement demeurait insuffisante. Ses planifications ne

correspondaient pas à la réalité au moment de leur mise en œuvre, le schéma étant toujours aussi frontal. Elle rencontrait des difficultés à diversifier les modalités pédagogiques en tenant compte des rythmes des élèves. L'évaluation de ceux-ci n'était pas démontrable, en raison du planning qui n'avait pas été respecté par l'enseignante.

Elle avait assuré l'ensemble des entretiens du deuxième trimestre avec les parents, ce qui avait permis de faire un point de situation pour chaque élève.

Lorsqu'elle était préparée, elle parvenait à montrer ses compétences. Or, cela demeurait trop rare. Les imprécisions et les manquements étaient encore nombreux et elle ne répondait pas aux attentes institutionnelles, ses prestations demeurant insuffisantes. Les quatre objectifs du début de carrière devaient donc être repris.

L'EEDP a été signé par J_____, A_____ et le directeur.

w. A_____ a transmis ses observations sur cet EEDP.

Elle avait certes commis des erreurs mais l'ensemble de ses élèves avait progressé. Le contexte particulier de travail l'empêchait d'exprimer son potentiel, bien que les rapports avec la hiérarchie se soient améliorés, même si elle s'était sentie encore seule.

Le fait que la relation avec sa collègue de même degré soit à l'arrêt n'était pas sa décision. Depuis août 2019, elle n'avait manqué qu'un seul rendez-vous, à la suite duquel sa collègue avait mis un terme à leur relation. Depuis la fin de la crise sanitaire, la collaboration avait redémarré et elle s'en réjouissait. Elle entretenait d'excellents rapports avec l'ECSP.

Elle reconnaissait devoir progresser dans sa promptitude à donner les réponses attendues par sa hiérarchie.

La visite du 3 février 2020 avait révélé plusieurs erreurs qu'elle reconnaissait, mais celles-ci ne résultaient pas d'un manque d'implication. Elle reconnaissait devoir progresser dans la gestion de classe. Elle reconnaissait avoir dit aux élèves qu'ils l'énervaient, ce qui était inadéquat.

x. Le 30 avril 2020, F_____ a rendu son bilan de coordinatrice du deuxième trimestre concernant A_____.

L'enseignante avait montré une progression dans sa conduite pédagogique. Elle avait investi dans du matériel qui favorisait une meilleure autonomie des élèves et leur concentration. Toutefois, ce matériel ne suffisait pas à favoriser un cadre de travail propice aux apprentissages. Certains enfants profitaient de ces modalités pour éviter de travailler ; il y avait beaucoup de bruit et de déplacements inappropriés. L'intéressée rencontrait des difficultés à garder le contrôle de l'ensemble de sa classe. Elle adressait des remontrances à certains élèves, parfois sur un ton agacé.

À sa demande, elle avait pu bénéficier de l'aide de nombreuses personnes de l'école, lesquelles avaient notamment pu offrir une aide directe aux élèves et la soutenir dans la gestion de sa classe. Elle avait cherché à externaliser les problèmes. Elle devait s'interroger sur sa posture et la relation pédagogique qu'elle avait avec ses élèves.

La fermeture des écoles n'avait pas permis de mener à bien le travail autour des objectifs. C'est pourquoi ce travail devait être repris dès la reprise 2021. Diverses pistes permettant sa reprise étaient proposées.

Le bilan a été signé par D_____, F_____ et A_____.

y. Le 10 juin 2020 a lieu l'EEDP des huit mois. En raison de la crise sanitaire, aucun des quatre objectifs n'a été évalué.

Six champs de compétences ont été considérés comme suffisants ; deux n'ont pas été évalués et deux ont été considérés comme insuffisants.

A_____ devait davantage incarner les valeurs de l'institution, poursuivre sa progression et gérer ses émotions. Les cris et les remises à l'ordre des élèves n'avaient pas leur place dans une classe, étant précisé qu'elle s'était montrée dure avec les élèves à plusieurs reprises depuis la reprise de l'école.

Une organisation plus rigoureuse était attendue et l'utilisation du PER était indispensable. Toutes les activités devaient être anticipées afin qu'elle puisse être complètement disponible pour ses élèves. Le cadre n'était pas en place ; si les élèves semblaient attentifs au début des interventions, le ton montait très vite et l'ambiance était lourde. Elle devait travailler sa façon de s'adresser aux élèves.

D_____ notait que la première année avait été particulièrement éprouvante pour A_____. Une classe avec des individualités fortes, l'entrée dans le métier et la fermeture des écoles ne lui avaient pas permis de remplir les exigences. Les quatre objectifs fixés en début de carrière étaient à reprendre en début de deuxième année probatoire.

L'EEDP a été signé par D_____ et A_____.

z. Dans ses observations sur cet EEDP, A_____ a relevé que pendant la pandémie de Covid-19, l'ECSP n'avait pas jugé nécessaire d'apporter du soutien à ses élèves en raison de leur bonne performance. Si le fait de crier sur un élève était difficilement acceptable, il convenait de remettre cela dans le contexte particulier de sa classe, en lien avec la persistance de problèmes de comportement et le manque de soutien.

Elle avait signalé depuis le mois de septembre des problèmes relatifs, d'une part, à un élève qui se frappait la tête, frappait les autres élèves et les adultes encadrants et, d'autre part, à un autre élève qui faisait du chantage au suicide et simulait des crises d'épilepsie. Elle n'avait reçu aucune proposition concrète afin de résoudre ces problèmes qu'elle devait gérer seule avec les parents.

B. a. A_____ a entamé sa deuxième année probatoire à la rentrée 2020-2021. Une nouvelle classe de 4P, qualifiée de calme par les différents intervenants, lui a été confiée.

b. Le 4 septembre 2020, D_____ a effectué une visite dans la classe de A_____.

c. Cette visite a donné lieu à un entretien entre le directeur et A_____ le 23 septembre 2020.

Selon le compte rendu y relatif, l'organisation des devoirs et les explications fournies en lien avec ce sujet étaient satisfaisantes et permettaient de garantir un bon fonctionnement des devoirs. Les explications données en lien avec les évaluations étaient satisfaisantes. En revanche, celles relatives au comportement des élèves ne l'étaient pas.

Lors de la visite du 4 septembre 2020, le directeur avait constaté un manque de place pour l'autonomie des élèves et que les activités « en plus » n'avaient pas été effectuées. Des frictions entre les élèves apparaissaient. L'aspect relationnel était peu développé et le ton utilisé peu adapté. La posture de l'enseignante devait évoluer. Elle n'avait pas anticipé la fin de la leçon, qui avait été chaotique.

Il lui a proposé d'utiliser la vidéo comme outil d'analyse de sa pratique, en vue de modifier sa manière d'enseigner. Des visites dans sa classe auraient également lieu. Les différents objectifs mentionnés dans son dernier EEDP seraient repris dans le suivant.

d. A_____ a fait part à J_____ de son « positionnement » sur D_____.

Le directeur ne lui avait pas laissé le droit à la parole lors de leur dernière rencontre. Après avoir relevé trois points positifs, il ne lui avait adressé que des reproches. Après deux semaines de travail seulement, elle subissait déjà la pression du directeur, dont le comportement à son égard était biaisé. Il avait refusé de prendre connaissance des documents qu'elle avait préparés en vue de la séance et s'était adressé à elle sèchement. Son attitude s'apparentait à un manque de respect et à une tentative d'intimidation.

Sa classe était calme et différente de celle dont elle avait la charge l'année précédente et les problèmes étaient mineurs, avec peu d'élèves en difficulté.

e. Le 22 janvier 2021, A_____ a rédigé un document intitulé « réflexion autour du travail d'auto-confrontation effectué avec la coordinatrice pédagogique ».

Selon ce document, elle avait pu constater que son positionnement n'était pas toujours adéquat, tantôt un peu distant, tantôt trop frontal. Avec l'aide de la coordinatrice pédagogique, elle avait appris à mieux moduler sa voix. Elle prenait trop la parole et ses explications ne permettaient pas d'impliquer suffisamment les élèves ni de favoriser leur autonomie. Même si la classe était plutôt facile et même si l'ambiance était dès le départ assez bonne, le niveau sonore avait déjà diminué.

f. Le 3 février 2021 a lieu l'EEDP à 18 mois, portant sur la période du 19 juin 2020 au 3 février 2021. Les objectifs « institution » et « relation » étaient partiellement atteints. Les deux objectifs « enseignement » n'étaient pas atteints. Le préavis du directeur pour la nomination était défavorable et une prolongation de la période probatoire était envisagée.

Trois champs de compétences ont été jugés satisfaisants ; six ont été jugés suffisants et un a été jugé insuffisant.

A_____ respectait le cadre institutionnel mais devait l'utiliser davantage pour mettre en place son organisation. La préparation de son enseignement était correcte, voire excellente. Toutefois, la mise en œuvre ne l'était pas. Sa posture était encore trop frontale et les élèves n'étaient pas suffisamment mis en position d'autonomie et de créativité.

L'enseignante se montrait respectueuse des personnes avec qui elle travaillait mais elle pouvait se montrer peu avenante et faire preuve d'un manque d'empathie envers ses élèves ou collègues.

Avec ses collègues de même degré, avec qui elle avait développé une bonne collaboration (de même qu'avec les parents et les autres partenaires), elle avait mis en place des planifications qui lui permettaient d'envisager son enseignement avec davantage de sérénité. Celles-ci respectaient le cadre institutionnel et avaient fait leurs preuves en termes d'efficacité.

Elle accordait une grande importance à l'organisation et la préparation de ses séquences. Elle anticipait suffisamment pour être complètement avec ses élèves durant les activités proposées. Elle manquait toutefois de réaction face à certains comportements, de fermeté adéquate et de bienveillance. Elle devait drastiquement réduire son temps de parole pour permettre aux élèves de s'exprimer davantage.

Si des améliorations avaient pu être observées en lien avec la gestion des interactions en classe, le cadre de travail n'était pas encore suffisamment ancré pour permettre aux élèves d'évoluer dans un climat de travail adéquat.

L'EEDP a été signé par D_____ et A_____.

g. Dans ses observations sur l'EEDP, A_____ a exposé qu'elle reconnaissait que parfois, sous l'effet de tensions, elle n'était pas aussi calme qu'espéré. Elle s'efforçait toutefois d'être respectueuse et d'encourager autant que possible ses élèves. Elle avait admis qu'elle était un peu trop frontale. Elle trouvait ses prises de parole trop longues et veillait à parler moins. Elle prenait en compte les rythmes et les différences entre élèves et avait découvert les difficultés particulières de deux élèves. Elle contestait avoir été peu avenante ou avoir fait preuve de peu d'empathie envers les élèves ou ses collègues. Ses élèves lui témoignaient de l'affection et certains parents lui avaient dit que leurs enfants l'appréciaient.

h. En mai 2021, à la suite d'une demande de son directeur et de la coordinatrice pédagogique, A_____ a rendu une nouvelle version, plus étoffée, de l'analyse de son travail d'auto-confrontation.

Le travail d'auto-confrontation avait été bénéfique. Il lui avait permis d'identifier des points sur lesquels elle avait progressé et devait encore progresser, notamment sa posture de contrôle (elle était dans « l'hyper-contrôle »), la maîtrise de sa voix (dont le volume devait évoluer selon les circonstances), son temps de parole et la gestion de ses émotions. Elle devait également laisser plus d'autonomie aux élèves et mieux formuler certaines questions.

i. Le 28 mai 2021, D_____ a effectué une visite de la classe.

j. Le 2 juin 2021 a eu lieu un EEDP portant sur la période du 3 février 2021 au 2 juin 2021. L'objectif « institution » était partiellement atteint ; l'objectif « relation » n'était plus mentionné. L'objectif « enseignement I » n'était pas atteint et celui « enseignement II » était partiellement atteint. Deux champs de compétences ont été jugés satisfaisants, trois ont été jugés suffisants et quatre ont été jugés insuffisants. Le préavis du directeur pour la nomination était défavorable et une prolongation de la période probatoire était envisagée jusqu'au 1^{er} août 2022.

A_____ avait montré une réelle amélioration dans l'équilibre bienveillance-fermeté, tenait davantage compte des besoins particuliers de ses élèves et faisait preuve de plus d'empathie. Elle proposait un cadre propice aux apprentissages. Or, la mise en œuvre de ce cadre n'était pas suffisante ; si sa gestion de classe était meilleure, les observations en classe avaient démontré que les réflexes métiers n'étaient pas suffisamment présents, voire absents, et qu'elle n'était pas suffisamment réactive dans certaines situations.

Elle se montrait disponible pour les élèves et leurs parents ainsi qu'à l'écoute de leurs besoins et favorisait davantage les échanges. Elle respectait mieux le cadre institutionnel mais devait se tenir informée des informations transmises ; il lui était arrivé de ne pas rendre les documents demandés. Elle se référait davantage au PER mais devait encore approfondir ses connaissances des MER. Le recours aux ressources non officielles en ligne, telles que les fiches BICEPS, devait rester secondaire.

Les modalités de l'activité préparée lors de la visite du 28 mai 2021 étaient prêtes. Or, A_____ n'avait pas réussi à régler un problème de confusion de rôle avec deux élèves au premier tour de l'activité et, lorsque la cloche de la récréation avait sonné, cinq minutes après le début du second tour, les élèves étaient sortis dans la confusion. Comme le départ à la récréation avait été chaotique, le retour l'avait aussi été, ce qui avait perturbé le déroulement de l'activité. L'enseignante n'avait pas su réagir face à cette situation. La suite et la fin de l'activité s'étaient déroulées dans la confusion. Après que la cloche eut sonné, les élèves avaient quitté la classe sans que les aspects « apprentissages » soient abordés.

Même si A_____ devait bénéficier d'une année supplémentaire de période probatoire, le directeur émettait des doutes sur une évolution professionnelle pouvant satisfaire aux exigences institutionnelles.

Les quatre objectifs du début de carrière ont été repris comme étant à atteindre durant l'année suivante.

L'EEDP a été signé par l'enseignante, le directeur et J_____.

k. A_____ a transmis ses observations sur l'EEDP.

Les constats négatifs du directeur contrastaient avec l'appréciation écrite et orale de ce dernier dans le cadre de l'EEDP de février 2021. Ses remarques ne s'appuyaient que – et surtout – sur sa dernière visite, qui aurait certes pu mieux se passer.

En 4P, les MER étaient insuffisantes pour atteindre les objectifs du PER. Il incombait aux enseignants de les compléter, ce qu'elle avait fait. C'était F_____ qui lui avait conseillé d'utiliser des fiches pour compléter son travail et elle avait acquis celles qui lui semblaient fiables, soit les fiches « BICEPS ».

La maitresse adjointe lui avait rapporté que tous les élèves de sa classe précédente allaient bien dans leur cursus et que le travail qu'elle leur avait fait accomplir leur avait permis d'atteindre un bon niveau.

l. Le 4 juin 2021, la période probatoire de A_____ a été prolongée d'une année, jusqu'au 31 août 2022, compte tenu de ses prestations insuffisantes au regard des attentes institutionnelles, en particulier dans les domaines de la conduite de l'enseignement et de la posture face aux élèves.

m. Par courriel du 7 juillet 2021, J_____ a confirmé à A_____ que les quatre objectifs fixés lors de l'entrée en fonction devaient être atteints au terme de la troisième année probatoire.

C. a. À la rentrée 2021, une classe de 3P a été confiée à A_____.

b. Le 27 septembre 2021, K_____, directeur *ad interim*, a effectué une visite de la classe.

Dans son rapport, le directeur s'interrogeait notamment sur la cohérence de certaines activités, le nombre élevé de consignes ou celles trop longues, la clarté des attentes, un éventuel manque d'encouragement avec une accentuation des défauts des élèves, le ton employé, la pression subie par les élèves ou un temps d'attente élevé pour obtenir le silence. Elle devait faire attention au ton de ses remarques ; si elle disait à ses élèves qu'ils avaient le droit à l'erreur, ses interventions démontraient le contraire.

Des points positifs ont été relevés, en particulier la qualité du matériel utilisé, une bonne anticipation lors de certaines activités ainsi qu'une capacité à effectuer des rappels et des liens entre les activités.

c. Dans une note du 11 octobre 2021 adressée à l'enseignante, le directeur a fixé les objectifs à atteindre jusqu'au 27 février 2022, à savoir « anticiper l'articulation des

activités, au niveau de la progression et de la cohérence, et incarner le contenu traité », « développer sa capacité d'adaptation », « offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves », « clarifier ses attentes auprès des élèves » et « développer sa collaboration avec les adultes de l'école ».

d. Les 12 novembre 2021 ainsi que 13 janvier et 27 février 2022, le directeur a effectué des visites de la classe.

Dans son premier rapport, il a relevé que l'enseignante haussait passablement le ton pour donner des consignes. Même si une amélioration était constatée, l'intéressée ayant mené une activité en lien avec les élèves (arts visuels), les activités restaient très « cadencées », les élèves devant coller des pièces et n'ayant pas de place pour la créativité. Il relevait le nombre élevé d'interventions pour demander le silence.

Dans son rapport du 13 janvier 2022, il a relevé que l'intéressée haussait la voix lorsque le volume sonore augmentait. Il a soulevé plusieurs interrogations concernant la cohérence entre les exemples donnés et les attentes et le fait que certains élèves semblaient angoissés de ne pas avoir fini leur travail. Elle devait faire attention aux activités multitâches ainsi qu'aux consignes à rallonge et mieux anticiper certaines activités. Des points positifs ont été relevés, notamment la qualité du travail collaboratif à certaines occasions et l'institutionnalisation.

Dans son rapport du 27 février 2022, K_____ a soulevé plusieurs interrogations relatives au ton sec ou cassant employé par A_____ (à l'adresse d'une élève dans les vestiaires de la piscine : « ce n'est pas en regardant ton maillot de bain qu'on va s'en sortir »), inadéquat pour encourager les élèves, à la nécessité de clarifier les attentes, à sa posture face aux erreurs de ses élèves (notamment le recours à des jugements démotivants), à sa capacité d'adaptation et à la nécessité d'éviter les activités multitâches. Les élèves n'interagissaient pas et leur attention était ailleurs. Ils parlaient fort lorsqu'ils se déplaçaient dans les couloirs. Si des points positifs étaient à nouveau relevés, le bilan n'était globalement pas suffisant. Les objectifs non atteints étaient notamment ceux du lâcher prise (enseignement frontal et porté par l'enseignante), la capacité d'adaptation et la clarification des attentes.

e. Par courrier du 6 avril 2022, A_____ a été convoquée à un entretien de service ayant pour objectif de l'entendre sur sa situation au regard de l'insuffisance de ses prestations, laquelle pouvait conduire à la résiliation des rapports de service.

Le 27 février 2022, le directeur avait constaté des progrès. Toutefois, les objectifs suivants n'avaient pas été atteints : « offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves et lâcher prise », « s'adapter aux élèves, notamment prendre en compte les besoins des élèves les plus fragiles et savoir improviser », « clarifier ses attentes auprès des élèves », « développer sa collaboration avec les adultes de l'école, en particulier partager des moments formels et informels en salle des maîtres » et « incarner le contenu institutionnel (intégrer l'obligation de mettre en place des aménagements ». Malgré ses efforts, l'enseignante n'avait pas atteint le minimum requis par l'institution. Certains objectifs étaient insatisfaisants depuis le début, et

elle n'avait pas montré d'évolution en trois ans. Dès lors, il donnait le préavis de mettre fin au contrat de l'enseignante au terme de la troisième année probatoire.

f. L'entretien de service a eu lieu le 2 mai 2022 en présence de l'enseignante, L_____ (assistante aux RH) et M_____ (adjoint de la directrice des RH auprès de la DGEO).

Selon le procès-verbal d'entretien, était reproché à A_____ le « défaut » de ses prestations tout au long des trois années probatoires.

Celle-ci a notamment indiqué qu'enseignante en période probatoire, elle n'aurait pas dû être engagée comme titulaire d'une classe aussi difficile que celle de sa première année et que le déroulement de celle-ci avait eu des conséquences sur sa santé. Elle avait toujours des angoisses. Cependant, sa confiance en elle était renforcée par les bons résultats globaux de ses élèves. Elle avait le sentiment de ne pas avoir été soutenue par son ancienne hiérarchie. Lors de sa première année, D_____ n'était pas venu constater les problématiques liées à sa classe. En revanche, elle se sentait plus à l'aise dans la coopération avec ses élèves et avait du plaisir à travailler avec le nouveau directeur et ses collègues. Elle sollicitait une année probatoire supplémentaire.

g. Le 1^{er} juin 2022 A_____ a transmis à N_____, directeur de l'enseignement obligatoire, et K_____ ses observations sur ce procès-verbal. Elle a joint un document relatant la chronologie des faits et un classeur contenant plus de 150 pièces attestant selon elle de la qualité de son travail.

h. Par courrier du 23 juin 2022, O_____, adjoint à la direction des RH de la DGEO, a soumis à P_____, responsable du secteur des RH auprès de la direction des RH du DIP, un projet de courrier de résiliation des rapports de service de A_____. Il y était notamment mentionné qu'elle serait libérée de son obligation de travailler pour la rentrée suivante jusqu'au terme de son contrat.

i. Par courrier du 24 juin 2022 adressé à O_____ et M_____, P_____ a donné son accord à la résiliation des rapports de service.

j. Le directeur *ad interim* a été informé le même jour de l'accord précité.

k. Par décision du 4 juillet 2022, déclarée exécutoire nonobstant recours, K_____ a résilié les rapports de service de A_____ pour insuffisance des prestations, avec effet au 30 septembre 2022, et l'a libérée de son obligation de travailler pour la rentrée suivante jusqu'au terme de son contrat.

Ses prestations professionnelles restaient très en dessous de ce qui était attendu d'une enseignante en fin de période probatoire, qui avait bénéficié de la prolongation exceptionnelle de celle-ci. Des lacunes importantes persistaient dans son enseignement et les objectifs fixés n'étaient pas atteints, malgré le soutien dont elle avait bénéficié. Sa première année d'activité avait certes été impactée par le Covid-19, comme tous les enseignants en période probatoire, et ses soucis de santé. Les circonstances dont elle se prévalait avaient été prises en compte.

Il n'y avait pas lieu de donner suite à sa demande consistant à pouvoir bénéficier d'une quatrième année probatoire, puisque la prolongation exceptionnelle de la période probatoire était d'un an au maximum en cas d'insuffisance des prestations.

La décision avait été prise par délégation du Conseil d'État d'entente avec la DRH et le département.

I. Le 12 août 2022, à la demande de A_____, K_____ lui a transmis une copie de son dossier personnel et administratif. Le 15 août 2022, il lui a adressé une pièce supplémentaire, soit le courriel du 24 juin 2022 d'P_____.

D. a. Le 5 septembre 2022, A_____ a recouru auprès du Conseil d'État contre cette décision, requérant notamment des actes d'instruction.

b. Le 20 septembre 2022, O_____ a informé l'intéressée que ses rapports de travail prendraient fin avec effet au 31 octobre 2022, et non plus au 30 septembre 2022, comme indiqué par erreur dans la décision du 4 juillet 2022.

c. Par arrêté du 20 mars 2024, le Conseil d'État a rejeté le recours.

E. a. Par acte expédié le 6 mai 2024, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation, à sa réintégration et à la prolongation de sa période probatoire. À titre préalable, elle a conclu à l'apport de plusieurs pièces par le Conseil d'État, à la comparution personnelle des parties ainsi qu'à l'audition de plusieurs témoins.

Son droit d'être entendue avait été violé. Elle n'avait pas eu accès à son dossier complet. De nombreux éléments avaient été rajoutés après le prononcé de la décision attaquée. Or, même le dossier complété était incomplet. Il manquait les pièces dont elle demandait l'apport, étant précisé que les évaluations, positives, de ses élèves étaient susceptibles d'apporter des éléments permettant d'apprécier ses compétences. Le Conseil d'État avait refusé d'entendre des témoins sans motifs.

Elle n'avait pas eu l'occasion de s'exprimer depuis qu'elle avait eu connaissance de l'éventualité d'une résiliation de ses rapports de service. Personne n'avait expliqué pour quels motifs ses arguments devaient être écartés.

Les circonstances dans lesquelles la DRH avaient validé le courrier de résiliation ne permettaient pas de retenir qu'une concertation avait eu lieu avec le directeur de l'établissement. Ledit courrier n'avait été transmis à celui-ci que le 15 août 2022, soit après le prononcé de la décision. En outre, il ne contenait aucune information sur la libération de son obligation de travailler, qui devait être approuvée par la direction. Le délai de congé n'avait initialement pas été respecté.

Le processus d'établissement des EEDP et la réalité des critiques ressortant de ces derniers étaient contestés. Une classe difficile lui avait été attribuée en première année, sans qu'elle en soit prévenue. Son ancien directeur avait multiplié les EEDP et les moyens de pression. Si sa deuxième classe n'était pas particulièrement difficile, elle n'était pas pour autant sans difficultés. Son ancien directeur avait

continué à se concentrer sur d'infimes détails négatifs sans relever le positif, alors qu'il avait oralement qualifié sa progression de fulgurante et d'indéniable. Les objectifs avaient été adaptés pour la mettre en échec.

Ses élèves avaient obtenu de bons résultats et tant ces derniers que leurs parents avaient sollicité son retour, ce qui démontrait la qualité de ses prestations.

Le DIP avait fait preuve de mauvaise foi, la prétendue insuffisance de ses prestations était imputable aux propres manquements de celui-ci. Elle n'avait pas bénéficié du soutien de plusieurs professionnels ni même de ses collègues. À cela s'ajoutait la multiplication des visites en un court laps de temps, les multiples EEDP et les délais impossibles à respecter. Le DIP avait adopté un comportement contradictoire, dans la mesure où elle aurait dû être jugée à l'aune des objectifs impartis, lesquels avaient sans cesse évolué pour prétexter des manquements. Jusqu'en février 2021, ses EEDP n'avaient pas été soumis pour signature à la responsable des RH, ce qui prouvait que le DIP ne considérait pas qu'il y avait une insuffisance des prestations ou qu'une prolongation de la période probatoire s'imposait.

Le principe de la légalité avait été violé, la restriction découlant de l'art. 7A let. b du règlement relatif au traitement des membres du personnel enseignant non nommé du 26 février 2003 (RtrEns - B 5 15.10) ne disposant d'aucune assise légale au sens formel et ne pouvant justifier le refus d'examiner la solution, moins incisive, d'une prolongation de la période probatoire d'une année supplémentaire, laquelle s'imposait en vertu du principe de proportionnalité.

b. Le DIP a conclu au rejet du recours. Il a produit le dossier de postulation de la recourante ainsi qu'un courriel adressé par H_____ à D_____ en octobre 2019.

c. Dans sa réplique, la recourante a persisté dans ses conclusions et son argumentation et relevé que sa situation n'était pas comparable à la plupart des classes, dans la mesure où il était peu probable qu'il soit courant qu'une enseignante soit empêchée d'enseigner et envisage de démissionner après un mois et demi de travail. D_____ n'avait effectué aucune analyse de la situation. Il ne s'était pas préoccupé de la situation de sa classe, ni de la sienne, ni n'avait favorisé une résolution constructive de la problématique de la classe. Elle n'avait pas crié sur les élèves. Lors de la visite de K_____, seuls deux objectifs n'étaient pas encore atteints. Ce dernier n'avait ensuite cessé de rajouter des objectifs supplémentaires non atteints. L'insuffisance des prestations qui lui était reprochée s'opposait à l'appréciation de son nouvel employeur, qui avait établi un certificat de travail intermédiaire élogieux.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 65 al. 6 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).
2. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante au terme de sa période probatoire.
3. La recourante conclut à l'apport de son dossier de postulation, des résultats des évaluations des élèves dont elle a eu la responsabilité au cours des années 2020 à 2022, des notes prises par J_____ lors de leurs rencontres, des courriels d'H_____ adressés à D_____ au mois d'octobre 2019 ainsi que des échanges de courriels entre ces deux personnes depuis le 18 février 2020. Elle conclut également à la comparution personnelle des parties et à l'audition de J_____, H_____, Q_____, R_____ et S_____.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, le droit d'être entendu n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

3.2 Selon la jurisprudence, le justiciable ne peut pas exiger la consultation de documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a). Il s'agit des notes dans lesquelles l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général afin de préparer des interventions et décisions nécessaires. Il peut également s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit de manière normale empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci ait pris une décision ou manifesté à

l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

3.3 En l'espèce, le DIP a produit le dossier de postulation de la recourante ainsi qu'un courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019. Il a donc été fait droit à ces conclusions.

3.3.1 Comme l'a déjà retenu la chambre de céans dans un arrêt de 2023 (ATA/386/2023 du 18 avril 2023 consid. 3d), les résultats des élèves dépendent de nombreux facteurs et ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments permettant d'apprécier les compétences d'enseignement de la recourante, dont celles-ci se prévalent. Par conséquent, leur production n'est pas utile et ne sera pas ordonnée.

3.3.2 Les notes prises par J_____ lors des entretiens avec la recourante sont, par définition, des notes dans lesquelles celle-là, en tant que membre de l'administration, a consigné ses réflexions sur la présente cause. Il s'agit donc de documents internes à l'administration, dont la recourante ne peut pas exiger la consultation. Leur production ne sera donc pas ordonnée.

3.3.3 Pour le surplus, la recourante s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments par écrit et s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet du litige. Elle a produit les pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures, notamment plusieurs attestations de personnes qu'elle souhaite entendre ainsi que de nombreux documents en lien avec sa période d'activité au sein du DIP. Ce dernier a également produit son dossier, lequel contient notamment les EEDP de l'intéressée, ses bilans ainsi que de nombreux échanges entre les différents intervenants. Par conséquent, la chambre de céans dispose d'un dossier complet qui lui permet de statuer en connaissance de cause. Ainsi, par appréciation anticipée des preuves, la production des échanges de courriels entre D_____ et H_____ depuis le 18 février 2020 (qui ne concernent d'ailleurs pas la recourante comme on le verra ci-après) ainsi que les auditions sollicitées ne seront pas ordonnées, la chambre de céans estimant que ces documents et enquêtes ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments nouveaux propres à la résolution du litige.

4. La recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue.

4.1 La jurisprudence déduit également du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_548/2021 du 24 février 2023 consid. 5.2).

4.2 La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141

V 495 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_740/2017 du 25 juin 2018 consid. 3.2). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_46/2020 du 5 mai 2020 consid. 6.2). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_617/2019 du 27 mai 2020 consid. 3.1). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/915/2024 du 6 août 2024 consid. 5.4 et l'arrêt cité).

4.3 La question de l'opportunité ne se pose que lorsque l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation. L'opportunité a en effet trait au choix entre plusieurs solutions offertes à l'autorité, toutes valables du point de vue juridique. Une erreur relative à l'opportunité d'une décision est donc de type « politique » : la décision est conforme au droit, mais ce n'est pas la plus judicieuse. Lorsque l'autorité disposant d'un pouvoir d'appréciation choisit une solution s'écartant de la palette offerte par la loi ou ne respecte pas les principes constitutionnels, elle excède son pouvoir d'appréciation ou en abuse. Dans les deux cas, elle viole le droit. La question de l'excès ou de l'abus du pouvoir d'appréciation n'est donc pas une question d'opportunité, mais une question de droit (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, p. 316 n. 892 s.).

4.4 En l'espèce, si la recourante n'a certes pas eu accès à son dossier avant le prononcé de la décision litigieuse, elle ne l'a toutefois pas demandé avant ce moment-là, si bien qu'elle ne peut se plaindre d'un refus opposé à une demande qu'elle n'a pas formulée.

Une copie de son dossier lui a été remise le 12 août 2022, à sa demande. Le dossier ne contenait toutefois pas le courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019. Or, ce document aurait dû y figurer, dans la mesure où il concernait directement la recourante. Le droit d'être entendu de celle-ci a donc été violé.

Cette violation n'emporte toutefois pas de conséquences. En effet, le DIP a produit cette pièce dans le cadre du recours devant la chambre de céans et la recourante a pu se déterminer à son sujet. La violation de son droit d'être entendue doit donc être

considérée comme ayant été réparée, étant précisé que la réparation devant la chambre de céans est possible puisque celle-ci jouit en l'occurrence du même pouvoir d'examen que le DIP et le Conseil d'État, le DIP ne statuant pas en opportunité dans le cadre de la résiliation des rapports de service d'un employé, quand bien même il dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation.

4.4.1 En recevant une copie de son dossier le 12 août 2022, soit avant l'échéance du délai de recours devant le Conseil d'État, la recourante a eu accès à son dossier et a ainsi pu recourir en connaissance de cause contre la décision de résiliation de ses rapports de service (sous réserve de ce qui précède en lien avec le courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019 mais qui est, comme on l'a vu, sans conséquence). Le fait qu'une seule pièce (courriel du 24 juin 2024 de P_____), et non pas plusieurs comme l'intéressée le soutient, lui ait été remise trois jours après le 15 août 2022 n'a aucun effet puisque la pièce lui a été remise rapidement après la première transmission de son dossier et toujours dans le délai de recours.

Contrairement à ce que la recourante prétend (et sous réserve du courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019), le dossier qu'elle a reçu n'était pas incomplet. Son dossier de postulation et les résultats des évaluations des élèves dont elle a eu la responsabilité durant les années 2020 à 2022 ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, comme en partie déjà exposé et comme cela sera également exposé ci-après (*supra* consid. 3.3.1 et 7.3) ; ces pièces étaient de surcroît déjà en possession de la recourante, qui aurait ainsi pu les produire si elle les estimait pertinentes. Par ailleurs, les notes prises par J_____ sont soustraites à son droit de consultation. En outre, il ressort des explications du DIP que les échanges de courriels entre D_____ et H_____ depuis le 18 février 2020 portaient sur des sujets sans lien avec la recourante (gestion du Covid-19, journée du lait et problématiques dans d'autres classes notamment), si bien qu'ils n'ont pas figuré dans son dossier et n'ont d'ailleurs pas à y figurer.

4.4.2 Le Conseil d'État a considéré que les faits pertinents étaient suffisamment étayés, si bien qu'il n'a pas ordonné l'audition de témoins, par appréciation anticipée des preuves. Il apparaît donc que, contrairement à ce que prétend la recourante, il a expliqué pourquoi les auditions sollicitées n'étaient pas pertinentes.

Par ailleurs, tant la décision de résiliation des rapports de service que l'arrêté querellé contiennent un exposé détaillé des motifs fondant le licenciement. La décision de résiliation précise également que les circonstances dont se prévaut la recourante ont été prises en compte et l'arrêté discute en détails les arguments de celle-ci (voir notamment ch. 76, 78, 80 à 84, 89, 91 et 96 ss.). Par conséquent, les décisions en cause sont suffisamment motivées et ont permis à la recourante de comprendre leur portée à son égard, en particulier le fait que le DIP et le Conseil d'État ont considéré que ses arguments n'avaient pas suffisamment de poids par rapport aux éléments retenus à son encontre. Ces décisions ne consacrent donc aucune violation de son droit à une décision motivée.

Pour les raisons exposées ci-avant (consid. 3.3), le refus du Conseil d'État de procéder à l'audition de témoins ne prête pas le flanc à la critique. Le droit d'être entendu de la recourante n'a donc pas non plus été violé sous cet angle.

4.4.3 Enfin, il ressort du dossier que la recourante a eu l'occasion de s'exprimer tout au long de son parcours au sein du DIP, notamment en se déterminant à chaque fois sur ses EEDP et en transmettant ses observations à plusieurs de ses supérieurs et ce à plusieurs reprises. Elle a également été invitée à transmettre ses observations à la suite de l'entretien de service, ce qu'elle a fait avant le prononcé de la décision querellée. Son droit d'être entendu a donc également été respecté sous cet angle.

Le grief de violation du droit d'être entendu sera donc écarté.

5. La recourante se plaint de la violation de l'art. 78 al. 1 et 2 RStCE.

5.1 Le Conseil d'État peut déléguer la compétence de résilier les rapports de service du corps enseignant non nommé aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service des RH compétent du DIP (art. 136 al. 2 loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 - LIP - C 1 10). L'art. 78 RStCE prévoit que la direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la DRH compétente du DIP, est compétente pour la résiliation des rapports de service d'un chargé d'enseignement, le préavis étant de trois mois pour la fin d'un mois (al. 1). La direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la direction des ressources humaines compétente du DIP, peut libérer, le cas échéant immédiatement, la chargée ou le chargé d'enseignement de son obligation de travailler (al. 2).

5.2 Selon l'art. 67 LPA, dès le dépôt du recours, le pouvoir de traiter l'affaire qui en est l'objet passe à l'autorité de recours (al. 1). Toutefois, l'autorité de première instance peut, en cours de procédure, reconsidérer ou retirer sa décision. En pareil cas, elle notifie, sans délai, sa nouvelle décision aux parties et en donne connaissance à l'autorité de recours (al. 2). L'autorité de recours continue à traiter le recours dans la mesure où la nouvelle décision ne l'a pas rendu sans objet (al. 3).

5.3 En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service a été prononcée par le directeur de l'établissement scolaire B_____, sur délégation du Conseil d'État. Il y est mentionné qu'elle a été prise d'entente avec la direction des ressources humaines et du département.

Par courriel adressé à l'adjoint à la direction des RH de la DGEO et à l'adjoint de la directrice des RH auprès de la DGEO le 24 juin 2022, soit avant le prononcé de la décision querellée, le responsable du secteur RH du DIP a donné son accord à la résiliation des rapports de service. Il n'est pas contesté que les personnes susmentionnées sont celles compétentes au sens de l'art. 78 al. 1 et 2 RStCE.

Si le courriel du 24 juin 2022 n'a certes été adressé à K_____ que le 15 août 2022, soit après le prononcé de la décision litigieuse, il ressort toutefois de la procédure devant le Conseil d'État que le directeur de l'établissement a été informé oralement de l'accord de la direction des RH du DIP le 24 juin 2022 déjà. Ceci est confirmé

par la teneur de la décision qui mentionne qu'elle a été prise d'entente avec la direction des ressources humaines et du département.

La chambre administrative retiendra ainsi qu'il y a eu, avant le prononcé de la décision litigieuse, une concertation entre le directeur de l'établissement et la DRH compétente du DIP, soit la DGEO.

5.3.1 Cette concertation portait également sur la libération de l'obligation de travailler de la recourante. En effet, le projet de courrier de résiliation soumis au responsable du secteur RH du DIP mentionnait, en page 7, que l'intéressée serait libérée de son obligation de travailler pour la rentrée suivante jusqu'au terme de son contrat. En indiquant aux intéressés qu'ils pouvaient « aller de l'avant le courrier joint », ledit responsable a ainsi expressément validé cette mesure.

5.3.2 Enfin, la résiliation des rapports de service a été prononcée initialement avec effet au 30 septembre 2022, ce qui n'était pas conforme au délai prévu par l'art. 78 al. 1 RStCE. Toutefois, dans le cadre de la procédure de recours et comme l'autorise l'art. 67 al. 2 LPA, le DIP a modifié sa décision en ce sens que les rapports de travail de la recourante prendraient désormais fin le 31 octobre 2022, afin de respecter ledit délai, ce qui n'est pas contesté. Le fait que le délai de congé n'ait initialement pas été respecté est sans effet sur la validité matérielle de la décision, celui-ci ayant été modifié en temps utile et conformément au droit.

Au vu de ce qui précède, la décision litigieuse a été prononcée dans le respect des compétences, de la procédure et du délai prévus par la LIP et le RStCE.

Le grief sera écarté.

6. La recourante conteste toute insuffisance de ses prestations.

6.1 En tant que chargée d'enseignement membre du personnel enseignant de l'instruction publique, la recourante est notamment soumise à la LIP (art. 1 al. 3 LIP), au RStCE (art. 1 let. b RStCE) et au RtrEns.

Le personnel enseignant de l'instruction publique comprend notamment les chargées et chargés d'enseignement (art. 1 let. b RStCE). Est notamment une chargée ou un chargé d'enseignement la maîtresse ou le maître au bénéfice de tous les titres requis pour l'enseignement et, dans l'enseignement professionnel, de l'expérience professionnelle exigée qui est en période probatoire en vue d'une nomination (art. 66 ch. 1 RStCE).

En principe, la nomination intervient après deux années passées au service du département (art. 129 al. 2 LIP *ab initio* ; art. 46 al. 1 et 70 al. 2 let. e RStCE). La période probatoire peut être prolongée, exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 7A let. b RtrEns). La nomination est notamment subordonnée à l'obtention des titres requis et à un préavis positif du ou des directeurs sur la qualité des prestations et sur l'attitude générale de l'enseignant (art. 129 al. 2 LIP).

6.2 Selon l'art. 135 LIP, chaque membre du personnel enseignant fait l'objet d'une appréciation, sous la forme d'un entretien d'évaluation et de développement, qui porte notamment sur : a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué ; b) le maintien et le développement des compétences du titulaire ; c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir.

Durant la période probatoire, la maîtresse ou le maître fait l'objet d'une évaluation qui débouche sur un rapport annuel élaboré sous la responsabilité générale de la direction à laquelle l'enseignant est rattaché au plan administratif (art. 7 al. 1 RtrEns).

6.3 En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc, dès qu'il se trouve hors de sa sphère privée, d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui (arrêt du Tribunal fédéral 8C_233/2023 du 11 décembre 2023 consid. 3.1; ATA/478/2024 du 16 avril 2024 et les arrêts cités). Selon le Tribunal fédéral, l'autorité scolaire, qui doit veiller à préserver la réputation de son institution, est en droit d'attendre un comportement absolument intègre de la part de ses enseignants (arrêt du Tribunal fédéral 8C_728/2013 du 22 août 2014 consid. 4.2.1).

6.4 Selon l'art. 13 LIP, l'école publique complète l'action éducative de la famille en relation étroite avec elle. Elle peut également solliciter des collaborations diverses de la part des milieux culturels, associatifs, économiques, politiques et sociaux (al. 1). L'autorité scolaire encourage la participation active des maîtres, des élèves et de leurs parents aux responsabilités scolaires (al. 3). À cette fin et dans le but de renforcer la cohérence générale de l'action éducative menée en faveur des élèves, le département favorise la concertation avec la famille et les autres partenaires de l'école (al. 4).

Les objectifs d'apprentissage par domaine et discipline sont définis, pour la scolarité obligatoire, dans un plan d'études intercantonal, dit « PER », soit les domaines des langues, des mathématiques et des sciences de la nature, des sciences humaines et sociales, des arts, et du domaine « corps et mouvement ». Le PER comprend également la formation générale qui vise à faire acquérir des compétences sociales dans la formation de base (art. 15 al. 3 LIP).

6.5 À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur incombe (al. 1) ; ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2).

Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1). L'enseignant doit en particulier jouir d'une bonne réputation (art. 45 let. b RStCE). Par ailleurs, l'art. 114 al. 1 LIP prévoit que, dans le cadre scolaire, chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité.

6.6 Pour les membres du corps enseignant non nommés, les conditions de résiliation des rapports de service avec préavis ou avec effet immédiat sont fixées par voie réglementaire (art. 136 al. 1 LIP).

Les rapports de service d'une chargée ou d'un chargé d'enseignement ne peuvent prendre fin que dans les cas suivants : résiliation des rapports de service (art. 78 let. a), invalidité (art. 79 let. b), démission (art. 79A let. c ; art. 76 RStCE). La direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la DRH compétente du DIP, peut mettre fin aux rapports de service avec préavis de trois mois pour la fin d'un mois en cas de suppression de l'activité exercée par la chargée ou le chargé d'enseignement (let. a), en cas d'insuffisance de prestations (let. b), en cas d'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. c), en cas de disparition durable d'un motif d'engagement (let. d ; art. 78 al. 1 RStCE).

6.7 Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. L'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à « l'opportunité » de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu. Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/686/2023 du 27 juin 2023 consid. 3.4 et les arrêts cités).

La situation dans le cadre de la LIP et du RStCE se distingue néanmoins de la LPAC : alors que la LPAC prévoit que, pendant la période probatoire, la seule condition s'agissant des motifs de la résiliation est celle de leur communication à l'employé concerné, les motifs de résiliation pendant la période probatoire prévus par l'art. 78 al. 1 let. b à d RStCE reprennent les motifs fondés de résiliation des rapports de service du personnel enseignant nommé (art. 141 al. 3 LIP et 64 al. 2 RStCE). Il en découle ainsi que l'un des motifs de résiliation doit être réalisé,

cependant interprété à l'aune du but de la période probatoire (ATA/386/2023 du 18 avril 2023 consid 8b et les arrêts cités).

6.8 L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/1042/2024 du 3 septembre 2024 consid. 3.3).

Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

6.9 De jurisprudence constante, en l'absence d'une procédure devant le groupe de confiance, un grief de prétendu harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique, lié notamment à des pressions psychologiques, est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner (ATA/1221/2022 du 6 décembre 2022 consid. 6 ; ATA/993/2021 du 22 mars 2022 consid. 6b ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4b ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b).

7. En l'espèce, les rapports de service de la recourante ont été résiliés pour insuffisance des prestations pendant la période probatoire. Le DIP a considéré que la recourante n'avait pas atteint les objectifs fixés dès le début de son engagement et que de nombreuses lacunes persistaient dans la conduite de son enseignement.

Les quatre objectifs initiaux consistaient à respecter le cadre institutionnel et le règlement, les directives et le PER, à s'intégrer dans l'équipe enseignante en adoptant une attitude professionnelle engagée et « réflexive », à instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante et à conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tenant compte des rythmes des élèves et des différences. Dès la rentrée 2021-2022, les objectifs à atteindre ont été complétés : ils consistaient à offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves et le lâcher prise, à s'adapter aux élèves, notamment prendre en compte les besoins des élèves les plus fragiles et savoir improviser, à clarifier ses attentes auprès des élèves, à développer sa collaboration avec les adultes de l'école et à incarner le contenu institutionnel.

Les reproches adressés à la recourante sont nombreux : manque d'organisation, cadre de travail insuffisamment clair et inadéquat pour les élèves et mise en œuvre de l'enseignement défectueuse, manque de référence au PER et aux MER, difficultés à gérer le comportement des élèves, temps d'enseignement trop faible, pression mise sur les élèves, manière inappropriée de s'adresser à eux (ton sec, voire cassant), manque de fermeté adéquate et de bienveillance, signes d'agacement devant les élèves, attentes trop élevées ou peu claires, niveau sonore trop élevé dans la classe ainsi que difficultés à lâcher prise et à laisser de la place à l'autonomie des élèves.

7.1 Tous ces éléments ont été constatés par les deux directeurs successifs de la recourante et la coordinatrice pédagogique, et reportés dans les EEDP de l'intéressée, dans des bilans intermédiaires ou dans des courriers qui lui ont été adressés. Si la recourante a certes transmis ses observations et a eu très souvent tendance à justifier les reproches qui lui ont été adressés, elle a en revanche admis la plupart d'entre eux, explicitement ou implicitement.

7.1.1 Le reproche principal adressé réside dans les difficultés à gérer le comportement des élèves et la manière inappropriée de s'adresser à eux. Le DIP a en particulier relevé que la recourante consacrait trop de temps à la discipline, avec pour conséquence une diminution du temps d'enseignement, qu'elle mettait la pression sur ses élèves, qu'elle s'adressait à eux sur un ton sec voire cassant, qu'elle usait parfois de menaces, que le niveau sonore était trop élevé et que certaines des leçons, en particulier leur fin, étaient chaotiques. Ces observations ont été posées tout au long de sa période probatoire, et ce par trois personnes différentes, soit ses deux directeurs successifs et la coordinatrice pédagogique. En plus de ressortir notamment des bilans intermédiaires, de ses EEDP, de courriers et notes de ses directeurs, elles ont été illustrées par des exemples précis. Ainsi, lors de la visite du 23 septembre 2019, la leçon de mathématiques a été raccourcie de 20 minutes pour des questions de régulation, et l'enseignante a montré devant ses élèves des signes d'agacement. La leçon de gymnastique a été perturbée par le comportement des élèves punis, que la recourante n'a réussi à canaliser qu'après 20 minutes. Le 5 novembre 2019, elle a menacé de ne plus donner de leçons sous forme ludique

après avoir eu des difficultés à gérer un jeu avec des étiquettes. Lors de la visite de la classe du 3 février 2020, le directeur a constaté que les élèves effectuaient leur activité dans un bruit constant et que la recourante était intervenue à plusieurs reprises pour obtenir le silence mais sans succès. Lors de la visite du 18 février 2020, il a constaté que le problème majeur restait la gestion des élèves lorsqu'ils commençaient à parler et à s'agiter. Le 27 septembre 2021, le nouveau directeur a relevé un manque d'encouragements avec une focalisation sur les défauts ainsi qu'un ton employé inadéquat et noté que la recourante mettait la pression à ses élèves. Le 12 novembre 2021, il a constaté que la gestion de la classe par la recourante devenait autoritaire lorsqu'elle perdait le contrôle et qu'elle devait trop souvent demander le silence. Le 13 janvier 2022, il a relevé que la recourante haussait la voix lorsque le volume sonore augmentait et observé que certains élèves semblaient angoissés de ne pas avoir fini leur travail. Le 27 février 2022, il a noté que les élèves parlaient fort dans les couloirs, que la recourante s'était adressée à eux sur un ton sec voire cassant, qu'elle avait adressé une remarque inappropriée à une élève (« ce n'est pas en regardant ton maillot de bain qu'on va s'en sortir ») et qu'elle pouvait avoir recours à des jugements démotivants.

La recourante a admis en grande partie les manquements relevés lors des visites. Elle a notamment reconnu devoir progresser dans la gestion de la classe, qu'elle était trop frontale, qu'elle s'était énervée à plusieurs reprises, qu'elle n'avait pas toujours encouragé les élèves comme elle l'aurait voulu, avait crié sur un élève, n'avoir pas été suffisamment calme et avoir dit aux élèves qu'ils l'énervaient. Il n'est pas contestable qu'une gestion défectueuse du comportement des élèves ainsi qu'une manière inappropriée de s'adresser à eux ne leur permettent pas d'évoluer dans un cadre serein et favorisant pleinement l'apprentissage ni d'assurer le respect de leur personnalité.

La recourante justifie ses difficultés à gérer le comportement de ses élèves par sa première année difficile, l'attitude de son premier directeur à son égard et les conséquences que celles-ci ont eues sur sa santé.

Il convient d'emblée de préciser que si la recourante se plaint de l'acharnement de son directeur et donc d'un prétendu harcèlement moral de la part de ce dernier, il ne ressort pas du dossier qu'elle aurait saisi le groupe de confiance. Par conséquent, ce grief est irrecevable et ne sera pas examiné, la chambre de céans n'étant, dans ces conditions, pas compétente pour ce faire. En toute hypothèse, s'il ressort certes du dossier que les relations entre le directeur et la recourante étaient plutôt difficiles, aucun élément ne permet toutefois de retenir que ce dernier aurait poussé l'intéressée à la faute. De plus, les difficultés qu'elle a rencontrées dans son enseignement ont persisté malgré le départ du directeur, ce qu'a constaté le nouveau directeur, avec lequel la recourante a entretenu de bonnes relations comme elle l'a souvent répété.

Il n'est pas contesté que la classe dont la recourante a eu la charge lors de sa première année d'enseignement était difficile. Plusieurs élèves avaient des besoins

spécifiques d'enseignement, ce qui a mobilisé plusieurs intervenants. Plusieurs pouvaient se montrer agités et l'un d'entre eux en particulier, C_____, avait un comportement particulièrement problématique, notamment manipulateur, désobéissant et turbulent. Un épisode d'attouchements sexuels et harcèlement entre élèves a également eu lieu lors d'une récréation. En outre, il ressort des messages de H_____ que la classe était confrontée à des épisodes de violence et que sa dissolution avait été demandée.

Si ces circonstances commandent ainsi, certes, de faire preuve d'une certaine indulgence envers la recourante lors de cette première année, elle doit toutefois également être relativisée. En effet, celle-ci a affirmé, déjà quelques jours avant l'EEDP du 4 décembre 2019 et lors de celui-ci, que certains élèves étaient particulièrement sages et prêts à travailler, qu'elle était arrivée à un niveau suffisant de confiance avec ses élèves, lesquels lui avaient montré des marques d'affection et l'avaient remerciée, qu'une relation s'était même tissée avec l'élève le plus perturbateur, que les problèmes de discipline avaient beaucoup diminué, voire cessé, que le comportement de ses élèves, même ceux considérés comme les plus problématiques, s'était beaucoup amélioré et qu'ils arrivaient mieux à coopérer entre eux. En outre, dans une note personnelle intitulée « quelques éléments sur la situation de Miguel au premier trimestre », la recourante a indiqué que ses élèves étaient « plutôt agréables entre eux ». Ainsi, la chambre de céans retiendra que si la classe était certes difficile, elle était gérable et à la portée de tout enseignant, y compris de la recourante, quand bien même celle-ci venait de commencer sa carrière en tant qu'enseignante.

Par ailleurs, bien que la recourante ait hérité de classes qualifiées de calmes et de plus faciles lors des années suivantes, ses problèmes de gestion des élèves ont persisté, comme on l'a vu. Il apparaît donc que ces problèmes ne sont pas uniquement liés à la première classe dont elle a eu la charge mais bien plutôt à ses capacités de gestion des élèves, indépendamment du comportement de ceux-ci.

Enfin, la difficulté – relative – de ladite classe ne suffit pas à elle seule à justifier l'insuffisance des prestations de la recourante tout au long de sa période probatoire, compte tenu des nombreux autres éléments reprochés à l'intéressée (*cf. infra*) et dans la mesure où la recourante n'a été en charge d'une classe réputée difficile que lors de sa première année. En outre, la gestion de situations complexes fait partie de la mission de tous les enseignants, lesquels reçoivent une formation de base pour ce faire.

7.1.2 Par ailleurs, des problèmes d'organisation ont été observés dans l'enseignement de la recourante. La coordinatrice pédagogique a constaté qu'elle semblait débordée (oublis ou conflits dans l'emploi du temps, déplacements de rendez-vous et réponses tardives aux courriels) et a relevé des difficultés dans la construction de la planification des leçons. Il ressort par ailleurs des déclarations de H_____ que des reproches lui ont été adressés en lien avec le carnet de classe, la tenue du classeur des devoirs à domicile et la fiche de co-évaluation du

comportement, qui n'était que très rarement transmise. Lors de sa première année, la recourante a admis avoir rencontré des problèmes d'organisation, notamment dans la mise en œuvre des devoirs, et avoir accumulé du retard dans le programme.

Si une amélioration en lien avec les devoirs a été constatée au cours de sa deuxième année, K_____ a toutefois relevé, au cours de sa troisième année, et ce à plusieurs reprises, que la recourante avait trop souvent recours à des activités multitâches et que son anticipation de certaines activités n'était pas bonne. Il est donc établi que la recourante a rencontré des problèmes d'organisation qu'elle n'a pas su régler, ce qui a eu une répercussion directe sur la qualité de son enseignement et l'apprentissage des élèves.

7.1.3 Enfin, il ressort du dossier que les attentes de la recourante étaient trop élevées ou peu claires, ce qui a été mis en évidence à plusieurs reprises, notamment lors de la dernière visite du 27 février 2022. Il lui a également été reproché de proposer un cadre de travail insuffisamment clair et inadéquat, sans faire suffisamment référence au PER (malgré une amélioration), pourtant institué par la loi (art. 15 LIP), et aux MER, et de ne pas laisser de place à l'autonomie de ses élèves. La recourante a elle-même relevé des imprécisions dans ses planifications et que ses explications ne permettaient pas d'impliquer suffisamment les élèves ni de favoriser leur autonomie.

7.1.4 Compte tenu des considérations qui précèdent, il est suffisamment établi, sur la base notamment des EEDP de la recourante, des bilans la concernant, des divers échanges entre les différents intervenants, des notes prises à son sujet et du fait que l'intéressée a admis la plupart des reproches qui lui ont été adressés, que la majeure partie des objectifs fixés n'a pas été atteinte au terme de sa période probatoire de trois ans et que son attitude générale en tant qu'enseignante n'était pas suffisamment adéquate, bien qu'elle ait bénéficié tout au long de cette période d'entretiens à la suite desquels les possibilités d'atteindre les objectifs lui ont été données. S'il y a eu des améliorations à certaines périodes, elles n'ont été que ponctuelles et insuffisantes.

La recourante n'a ainsi notamment pas été en mesure de se conformer suffisamment au programme, d'instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante et en gérant de façon appropriée le comportement de ses élèves, d'offrir des activités favorisant l'autonomie de ces derniers, de lâcher prise et de clarifier ses attentes auprès des élèves. Elle n'a donc pas dispensé un enseignement répondant aux objectifs visés par l'instruction publique, rappelés à l'art. 10 LIP notamment.

Le DIP était donc fondé à retenir une insuffisance des prestations et à considérer que l'intérêt public à ce que les élèves bénéficient d'un tel enseignement commandait une résiliation des rapports de service de la recourante. Il n'a donc pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en la prononçant, ce d'autant plus au vu de la prolongation exceptionnelle de la période probatoire de la recourante.

Vu cette issue, il n'est pas nécessaire d'examiner si les autres reproches adressés à la recourante sont fondés, ceux constatés étant suffisants pour prononcer la réalisation des rapports de service. En toute hypothèse, même si les autres reproches devaient être infondés, cela ne suffirait pas pour autant à tenir pour suffisantes les prestations de la recourante.

7.2 Les arguments contraires de l'intéressée ne changent pas l'issue du litige.

En effet, les éléments contenus dans le classeur qu'elle a fourni ne sont, pour la plupart d'entre eux, pas susceptibles d'apporter des indications sur la qualité de ses prestations. En effet, le classeur contient notamment un récit personnel du déroulement des années d'enseignement de la recourante et des interactions avec le directeur, un rapport des visites du directeur et de la coordinatrice pédagogique dans sa classe, des informations et observations sur les élèves de sa première année, une liste des entretiens ou échanges avec les thérapeutes spécialisés de certains élèves, des compte rendus des remplacements, des échanges sur des sujets pédagogiques ainsi que des échanges privées et informels avec des collègues, des dessins d'élèves réalisés dans le cadre du « rituel » instauré par l'enseignante, des extraits du programme de cours, des supports de cours et des documents de travail, un compte rendu de certaines leçons ainsi que des exemples d'exercices destinés aux élèves. Ces éléments ne constituent ainsi que des notes et observations personnelles ou subjectives de la recourante ou ne sont que des documents s'insérant dans l'activité ordinaire d'une enseignante ou d'une classe.

Les échanges avec les différents intervenants concernant certains élèves et la recherche de solutions aux problèmes considérés sont certes à prendre en compte en sa faveur. Ces éléments ne changent rien à l'insuffisance globale des prestations de la recourante.

Les messages de soutien des parents à la suite de l'annonce du licenciement de la recourante démontrent que la relation avec les parents était bonne. Il ressort d'ailleurs des EEDP de l'intéressée que celle-ci se montrait disponible pour eux. Toutefois, le fait que la relation avec des parents d'élèves soit bonne n'est qu'un élément parmi d'autres à prendre en compte en lien avec l'évaluation des prestations d'un enseignant et il doit ainsi être pondéré avec les nombreux manquements reprochés à la recourante, qu'il ne suffit pas à contrebalancer.

Si certains parents ainsi que R_____ ont relevé l'attitude douce et bienveillante de la recourante envers ses élèves, ces affirmations doivent être appréciées avec circonspection puisqu'elles sont contredites par les observations de ses directeurs et de la coordinatrice pédagogique, qui ont relevé lors de plusieurs visites qu'elle mettait la pression sur les élèves, que son ton pouvait être sec voire cassant, qu'elle montrait parfois devant les élèves des signes d'agacement et notamment qu'elle n'encourageait pas suffisamment les élèves. Ces observations ont été confirmées par la recourante, qui a admis les reproches dans leur majeure partie. Ainsi, si elle a pu faire preuve de bienveillance à certains moments, elle ne l'a pas fait constamment ni suffisamment.

Les mots que les élèves ont adressés au directeur, notamment « gardez A _____ », ceux qu'ils ont adressés à la maîtresse pour lui dire qu'ils étaient contents de la revoir, les dessins qu'ils lui ont faits (avec des cœurs et disant « je t'aime » ou « on t'aime » notamment) ainsi que les attestations des parents selon lesquelles les élèves appréciaient beaucoup la recourante démontrent un attachement des élèves à leur enseignante. Un tel attachement est fréquent à cet âge-là (7-8 ans) compte tenu du lien particulier existant entre un enseignant et des jeunes élèves, si bien que sa portée doit être relativisée, ce d'autant plus que, comme on l'a vu ci-avant, la recourante n'a pas assez souvent fait preuve de bienveillance envers ses élèves.

Enfin, son dossier de postulation ne contient nécessairement que des attestations et certificats de travail portant sur des périodes antérieures à celles considérées et pour certains sur des domaines complètement différents de l'enseignement (travail à l'aéroport par exemple). Par conséquent, ces documents ne contiennent aucune information utile à l'appréciation des prestations de la recourante pendant son emploi au DIP. Il en va de même de son certificat de travail intermédiaire établi par son nouvel employeur, puisque ce document concerne une période postérieure à celle litigieuse.

En définitive, la recherche de solutions aux problèmes considérés, la bonne entente avec les parents ainsi que l'attachement des élèves ne suffisent pas à pallier les manquements constatés.

Au vu de tout ce qui précède, le grief sera écarté.

8. La recourante se plaint d'une violation du principe de la bonne foi.

8.1 Le principe de la bonne foi consacré aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale et leur commande de s'abstenir, dans leurs relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1).

L'adage *nemo auditur suam (proprium) turpitudinem allegans* (nul ne peut se prévaloir de sa propre faute) concrétise le principe constitutionnel de la bonne foi et vaut également en matière de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 2C_17/2008 du 16 mai 2008 consid. 6.2 ; ATA/1198/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3.11 et les arrêts cités).

8.2 En l'espèce, contrairement à ce que prétend la recourante, qui adopte une attitude contradictoire vu ses premières déclarations, elle a reçu de l'aide et des conseils pour surmonter les difficultés qu'elle a rencontrées dès sa première année, et ce de façon suffisante.

Dans ses observations sur son bilan intermédiaire, elle a expressément indiqué avoir reçu « beaucoup de conseils ». Comme elle-même et son premier directeur l'ont

indiqué lors de l'entretien du 15 janvier 2020, des professionnels sont intervenus, dès sa première année, dans sa classe pour s'occuper individuellement des élèves à besoins particuliers, ce qui a permis de la décharger. Elle a eu plusieurs échanges, que ce soit oralement ou par écrit, avec ses directeurs, l'ECSP (avec laquelle il y a eu, selon la recourante, une amélioration notable), la coordinatrice pédagogique, l'éducatrice et l'infirmière, et a notamment reçu des conseils de la coordinatrice pédagogique pour améliorer la gestion de sa classe (bilan du premier trimestre du 2 décembre 2019) et de E_____ pour améliorer le comportement des élèves durant la leçon de chorale (octobre 2019). Elle a reçu de nombreuses visites de ses directeurs et de la coordinatrice pédagogique, qui lui ont communiqué leurs remarques mais aussi leurs suggestions et leurs conseils par écrit. En outre, elle a bénéficié durant ses trois ans d'entretiens à la suite desquels les possibilités d'atteindre lesdits objectifs lui ont été données. Ces visites, dont la plupart étaient annoncées, et ces entretiens étaient nécessaires pour évaluer la qualité du travail de la recourante et on ne saurait y voir, comme elle semble le suggérer, une volonté du DIP de lui nuire. Elle a également participé à plusieurs ateliers et déclaré les avoir appréciés et trouvés utiles. Enfin, dès sa deuxième année, elle a, à la suite d'une proposition de sa hiérarchie, réalisé un travail d'auto-évaluation avec l'aide de l'ECSP qu'elle a qualifié de bénéfique.

Au vu de ce qui précède, elle n'est pas fondée à se plaindre de ne pas avoir reçu d'aide et d'avoir été la seule à gérer les comportements problématiques de ses élèves et ne saurait ainsi imputer sa gestion de classe défectueuse à une faute du DIP. En outre, en tant que titulaire d'un baccalauréat universitaire en sciences de l'éducation obtenu en 2018, elle disposait d'une formation lui permettant d'entrer dans la vie professionnelle et était ainsi censée pouvoir gérer certaines situations et trouver des solutions de manière autonome.

8.2.1 Contrairement à ses allégations, les quatre objectifs fixés peu après son entrée en fonction n'ont pas « sans cesse été modifiés ». En effet, comme cela ressort de ses EEDP, ces objectifs ont été évalués tout au long de ses deux premières années probatoires. Dans la mesure où aucun d'eux n'a jamais été considéré comme atteint, J_____ a confirmé à la recourante, le 7 juillet 2021, qu'ils devraient être atteints au terme de la troisième année probatoire. À la rentrée 2021-2022, le directeur a complété lesdits objectifs, lesquels n'ont ainsi jamais été abandonnés, avec des objectifs qui leur restaient liés. Par exemple, les objectifs « développer sa collaboration avec les adultes de l'école » (1), « offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves » ainsi que « clarifier ses attentes auprès des élèves » (2) et « développer sa capacité d'adaptation » (3) sont intimement liés respectivement aux objectifs initiaux « s'intégrer dans l'équipe enseignante en adoptant une attitude professionnelle engagée et réflexive » (1), « instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante » (2) et « conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tant compte des rythmes des élèves et des différences » (3). Il apparaît donc que les objectifs fixés

n'ont pas varié et que la recourante a été de façon constante évaluée à l'aune de ces derniers, comme annoncé.

8.2.2 Enfin, l'intéressée ne peut être suivie lorsqu'elle affirme que le DIP ne considèrerait pas, avant la résiliation des rapports de service, qu'il y avait une insuffisance des prestations ou qu'une prolongation de la période probatoire s'imposait. Au contraire, tel était précisément le cas, et ce depuis le début de l'engagement, ce que le DIP a exprimé de façon suffisamment explicite.

En effet, l'insuffisance des prestations de la recourante a été rapidement constatée et celle-ci a été informée dans le même temps des conséquences qui pouvaient en découler. Une telle insuffisance a déjà été relevée dans le premier EEDP du 4 décembre 2019, le directeur de l'établissement précisant qu'une amélioration importante était attendue et qu'à défaut, elle pourrait être convoquée à un entretien de service. Lors de l'entretien du 15 janvier 2020, le directeur a confirmé son inquiétude sur la situation de la classe. En outre, tous ses EEDP indiquent que les objectifs fixés n'étaient pas atteints, ou ne l'étaient que partiellement, et qu'ils devaient l'être dans un certain délai. Enfin, il ressort des EEDP des 3 février et 2 juin 2021 que le préavis du directeur pour la nomination était défavorable et qu'une prolongation de la période probatoire était envisagée, le directeur ayant également émis des doutes, le 2 juin 2021, quant à une évolution professionnelle pouvant satisfaire aux exigences institutionnelles.

Le fait que certains EEDP n'ont pas été signés par la responsable des RH ne constitue pas un indice permettant de soutenir la thèse de la recourante, compte tenu notamment du contenu suffisamment explicite des EEDP.

Le comportement du DIP n'est dès lors pas contraire à la bonne foi et le grief sera ainsi écarté.

9. Dans un ultime grief, la recourante se plaint de la violation du principe de la légalité et de celui de la proportionnalité.

9.1 De jurisprudence constante, la chambre administrative est habilitée à revoir, à titre préjudiciel et à l'occasion de l'examen d'un cas concret, la conformité des normes de droit cantonal au droit fédéral. Cette compétence découle du principe de la primauté du droit fédéral sur le droit des cantons, ancré à l'art. 49 Cst. (ATF 138 I 410 consid. 3.1). D'une manière générale, les lois cantonales ne doivent rien contenir de contraire à la Cst., aux lois et ordonnances du droit fédéral (ATF 145 IV 10 consid. 2.1). Le contrôle préjudiciel permet de déceler et de sanctionner la violation par une loi ou une ordonnance cantonale des droits garantis aux citoyens par le droit supérieur. Dans le cadre d'un contrôle concret, seule la décision d'application de la norme viciée peut être annulée (ATA/1202/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3 et les références citées).

9.2 Le principe de la légalité, consacré à l'art. 5 al. 1 Cst., exige que les autorités n'agissent que dans le cadre fixé par la loi (ATF 147 I 1 consid. 4.3.1). Hormis en droit pénal et fiscal où il a une signification particulière, le principe de la légalité

n'est pas un droit constitutionnel individuel du citoyen. Il s'agit d'un principe constitutionnel qui ne peut pas être invoqué en tant que tel, mais seulement en relation avec la violation, notamment, du principe de la séparation des pouvoirs, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire ou la violation d'un droit fondamental spécial (ATF 146 II 56 consid. 6.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_776/2020 du 7 juillet 2022 consid. 7.1).

Le principe de la séparation des pouvoirs impose en particulier le respect des compétences établies par la constitution et vise à empêcher un organe de l'État d'empiéter sur les compétences d'un autre organe. Il interdit ainsi au pouvoir exécutif d'édicter des dispositions qui devraient figurer dans une loi, notamment des règles nouvelles qui restreindraient les droits des administrés ou leur imposeraient des obligations, même si ces règles sont conformes au but de la loi, si ce n'est dans le cadre d'une délégation valablement conférée par le législateur (ATF 147 V 328 consid. 4.2 ; 142 I 26 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_38/2021 du 3 mars 2021 consid. 3.2.1). Les règlements d'exécution doivent ainsi se limiter à préciser certaines dispositions légales au moyen de normes secondaires, à en combler le cas échéant les véritables lacunes et à fixer si nécessaire des points de procédure (ATF 139 II 460 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_660/2021 du 28 juin 2022 consid. 5.2). Le Conseil d'État, qui exerce le pouvoir exécutif (art. 101 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst-GE - A 2 00), peut adopter des normes d'exécution, soit des normes secondaires, sans qu'une clause spécifique dans la loi soit nécessaire (art. 109 al. 4 Cst-GE). En revanche, pour que le Conseil d'État puisse édicter des normes de substitution, ou normes primaires, il faut qu'une clause de délégation législative l'y habilite, pour autant que la constitution cantonale ne l'interdise pas dans le domaine considéré et que la délégation figure dans une loi au sens formel, se limite à une matière déterminée et indique le contenu essentiel de la réglementation si elle touche les droits et obligations des particuliers (ATF 133 II 331 consid. 7.2.1 ; ACST/17/2023 du 26 avril 2023 consid. 5.2.2 et l'arrêt cité).

9.3 Selon le Tribunal fédéral, les restrictions graves d'un droit fondamental supposent une base claire et explicite dans une loi au sens formel (art. 36 al. 1 2^{ème} phr. Cst.). Pour les restrictions légères, une loi au sens matériel suffit. Les dispositions doivent être formulées d'une manière suffisamment précise pour permettre aux individus d'adapter leur comportement et de prévoir les conséquences d'un comportement déterminé avec un degré de certitude approprié aux circonstances (ATF 139 I 280 = JdT 2014 I 118 consid. 5.1 et les arrêts cités).

9.4 Le Conseil d'État est chargé d'édicter tous les règlements d'application de la LIP (art. 6 al. 1 LIP). Il fixe la composition, les droits et devoirs ainsi que les caractéristiques de chaque catégorie des membres du personnel enseignant par voie réglementaire (art. 122 LIP).

9.5 L'activité de l'État doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé (art. 5 al. 2 Cst.).

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose de trois critères : l'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, la nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et la proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 144 I 306 consid. 4.4.1 ; ATA/111/2024 du 30 janvier 2024 consid. 4.1.3).

9.6 L'art. 27 Cst. garantit la liberté économique (al. 1), en particulier le libre choix d'une profession, le libre accès à une activité lucrative privée et son libre exercice (al. 2). L'accomplissement de tâches publiques, même s'il est le fait de personnes exerçant une profession libérale, ou l'exercice d'une fonction publique n'entrent pas dans le domaine de protection matériel de cette garantie constitutionnelle (ATF 145 I 183 consid. 4.1.2 ; 130 I 26 consid. 4.1). Ainsi, les instituteurs de l'école primaire ne peuvent pas se prévaloir de la liberté économique puisqu'ils accomplissent une tâche étatique (ATF 103 Ia 394 consid. 2c ; Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER/Maya HERTIG RANDALL/Alexandre FLÜCKIGER, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, 4^e éd., 2021, p. 508 n. 1027).

9.7 En l'espèce, en tant que la recourante soutient que la « restriction » découlant de l'art. 7A let. b RTrEns ne disposerait d'aucune assise légale au sens formel, on comprend que l'intéressée se plaint d'une violation des principes de la légalité et de la séparation des pouvoirs. La chambre de céans est donc habilitée à procéder au contrôle préjudiciel de l'art. 7A let. b RtrEns.

En vertu des art. 109 al. 4 Cst-GE et 6 al. 1 LIP, le Conseil d'État est compétent pour adopter les règlements d'exécution de la LIP, dont fait partie le RtrEns. Il convient donc de déterminer si l'art. 7A let. b RtrEns constitue une norme secondaire, auquel cas le principe de la légalité serait respecté.

L'art. 129 al. 2 LIP prévoit que la nomination intervient, en principe, après deux années passées au service du département en qualité de chargé d'enseignement. Ainsi, le principe de l'existence d'une période probatoire dont la durée est en principe fixée à deux ans est expressément prévu une loi formelle. Toutefois, celle-ci ne dit rien sur une éventuelle prolongation de cette période probatoire. Il incombe donc au Conseil d'État de la définir. C'est ce qu'a fait ce dernier en adoptant l'art. 7A let. b RtrEns. Dans la mesure où l'art. 129 al. 2 LIP n'institue aucun droit à la prolongation, l'art. 7A let. b RtrEns, en tant qu'il prévoit que la période probatoire peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes, ne restreint ainsi aucun des droits des enseignants ni ne leur impose des obligations. Au contraire, il offre aux membres du personnel enseignant non nommé la possibilité de voir leur période probatoire exceptionnellement prolongée d'un an en cas d'insuffisance de leurs prestations au lieu de voir leurs rapports de service résilier. L'art. 7A let. b RtrEns ne fait également que préciser l'art. 129 al. 2

LIP en concrétisant l'exception au principe de la durée de deux ans de la période probatoire institué par cette disposition. Par conséquent, il constitue une norme secondaire, si bien que le principe de la légalité est respecté.

Par ailleurs, le choix du Conseil d'État de ne pas accorder de prolongation supérieure à une année ne contrevient pas à l'esprit de l'art. 129 al. 2 LIP. En effet, dans la mesure où l'objectif de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future dans un laps de temps d'en principe deux ans fixé par le législateur, prolonger la durée de la période probatoire de plus d'un an reviendrait à doubler sa durée et viderait ainsi celle-ci de son but.

Il convient également d'observer que l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'un an en cas d'insuffisance des prestations, ce qui entraîne en principe la résiliation des rapports de service, n'est constitutive d'aucune atteinte à un droit fondamental de l'enseignant, y compris la liberté économique. En effet, conformément à la jurisprudence précitée, l'enseignement, en tant que tâche publique, ne tombe pas sous le coup de ce droit fondamental, ce que la recourante ne prétend d'ailleurs à juste titre pas. Par conséquent, l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'une année peut figurer dans un règlement et repose ainsi sur une base légale suffisante.

Enfin, cette impossibilité est apte à garantir l'intérêt public à ce que les élèves bénéficient d'enseignants dispensant des cours de qualité. Dans ce contexte, soit après prolongation de la période probatoire, elle est la seule mesure à pouvoir le garantir. En effet, une prolongation d'une année supplémentaire ne serait pas apte à le faire puisque des enseignants n'ayant toujours pas donné satisfaction malgré une première prolongation exceptionnelle d'un an et après trois ans d'activité, soit une durée devant être considérée, eu égard à la durée ordinaire de la période probatoire (deux ans) fixée par l'art. 129 al. 2 LIP, comme suffisante pour évaluer les chances de succès de la collaboration future, pourraient continuer d'enseigner et ce malgré l'insuffisance de leurs prestations. Enfin, l'intérêt public poursuivi est d'importance fondamentale puisqu'il porte sur la formation de chaque nouvelle génération et l'emporte ainsi sur l'intérêt privé de l'enseignant dont les prestations sont insuffisantes à continuer d'enseigner, étant rappelé qu'aucun de ses droits fondamentaux n'est touché. Dès lors, l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'une année ne contrevient pas au principe de la proportionnalité.

Dans ces conditions, l'art. 7A let. b RtrEns est en tous points conforme au droit supérieur. C'est donc à bon droit que le DIP a refusé, sur la base de cette disposition, de prolonger au-delà d'un an la période probatoire de la recourante.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

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

La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 mai 2024 par A_____ contre l'arrêté du Conseil d'État du 20 mars 2024 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor McGREGOR, Philippe KNUPFER, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :