

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2836/2025-FPUBL

ATA/1176/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 28 octobre 2025**

dans la cause

**A**\_\_\_\_\_

représentée par Me Romain JORDAN, avocat

**recourante**

contre

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

**intimé**

---

### EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1968, a été titularisée dans la fonction d'institutrice de la division élémentaire le 1<sup>er</sup> septembre 1995. Elle a été affectée à l'école de B\_\_\_\_\_, où elle est domiciliée depuis plusieurs années.

**b.** L'entretien d'évaluation et de développement personnel enseignant nommé (ci-après : EEDP) du 20 avril 2010 est bon, tout comme ceux des 19 mars 2013, 5 décembre 2016, 8 février 2019 et 9 mai 2022 qui mentionnent notamment qu'elle est investie dans son métier d'enseignante, consciencieuse, qu'elle sait être au plus près du besoin de ses élèves tout en leur laissant un espace suffisant pour qu'ils développent leur autonomie, qu'elle est dynamique et qu'elle offre à ses élèves un cadre motivant et propice aux apprentissages.

**c.** Dès la rentrée d'août 2023, C\_\_\_\_\_ a intégré l'équipe enseignante de l'école de B\_\_\_\_\_, dans un premier temps en qualité de duettiste de A\_\_\_\_\_ à 25%, puis, dès la rentrée 2024, en augmentant son taux d'activité de 50%, soit un total de 75%, en partageant une seconde classe avec une autre enseignante.

**d.** Par courriel du 8 octobre 2024, D\_\_\_\_\_, directeur de l'établissement primaire E\_\_\_\_\_/F\_\_\_\_\_/G\_\_\_\_\_/B\_\_\_\_\_, a informé six personnes, dont A\_\_\_\_\_, qu'il avait constaté une détérioration importante du climat au sein de l'école de B\_\_\_\_\_. Il avait pris contact avec le service de médiation scolaire (ci-après : SMS), aux fins de trouver des solutions pour établir un climat de travail professionnel et serein qui permette la poursuite de leur mission auprès des élèves.

**e.** Il ressort de la « synthèse de l'intervention 2024-2025 et perspectives pour 2025-2026 » du SMS que la demande d'intervention, en octobre 2024, faisait suite à des conflits persistants au sein des deux duos d'enseignantes à l'école de B\_\_\_\_\_, affectant la collaboration des personnes concernées ainsi que le fonctionnement collectif des professionnels de l'école. Les premières tentatives de résolution de ces conflits n'ayant pas abouti, la situation s'était dégradée.

L'intervention du SMS avait consisté à évaluer la situation et effectuer des entretiens individuels en novembre 2024 (étape 1), à restituer les conclusions le 14 janvier 2025 (étape 2) et à tenir une séance de travail le 24 mars 2025 avec l'équipe enseignante (étape 3). Le rapport précise que les quatre enseignantes titulaires de l'école de B\_\_\_\_\_, l'enseignante de disciplines artistiques et sportives (ci-après : MDAS) et la coordinatrice pédagogique avaient été entendues. L'enseignante chargée du soutien pédagogique (ci-après : ECSP), alors en arrêt de travail, avait été entendue ultérieurement.

Le SMS a confirmé l'existence d'une rupture de la relation de confiance. Selon les témoignages recueillis, la situation paraissait irrémédiable. En l'absence de volonté manifeste des parties, les conditions nécessaires à une tentative de résolution des conflits par la médiation n'étaient pas réunies. La qualité des relations ne permettait

pas un fonctionnement adéquat de l'équipe pédagogique en tant que collectif et faisait peser un risque sur le bon fonctionnement de l'école et le bien-être de chacune. Il convenait de garantir un climat de travail conforme aux exigences institutionnelles, assurer le bon fonctionnement de l'école jusqu'à la fin de l'année scolaire et examiner les possibilités d'une nouvelle organisation des classes pour la rentrée 2025. Les propositions de nouvelle organisation, soumises à l'approbation du directeur, n'avaient pas été validées par ce dernier, principalement pour les motifs liés à la prise en compte des besoins des élèves.

**B. a.** Par courriel du 8 avril 2025, D\_\_\_\_\_ a indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'il souhaitait la rencontrer le jeudi 10 avril 2025 dans le cadre de l'organisation des classes.

**b.** Par courriel du 10 avril 2025 à A\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ a fait suite à l'entretien du même jour avec la précitée, qu'elle avait écourté. Son départ ne lui avait pas permis de préciser deux éléments importants : 1) elle aurait accès, dès le 14 avril 2025, à la liste des postes vacants, étant considérée comme prioritaire ; à défaut de profiter de cette possibilité, un poste lui serait imposé ; 2) son attention était attirée sur l'absolue nécessité de respecter son devoir de réserve tant au niveau de l'équipe pédagogique que hors de celle-ci (parents, mairie, notamment).

**c.** Par courriel du même jour, A\_\_\_\_\_ a indiqué avoir pris bonne note que le directeur allait l'obliger à quitter l'école de B\_\_\_\_\_ sans lui proposer une autre alternative, à l'instar d'C\_\_\_\_\_. Elle sollicitait une confirmation écrite de ce qui précédait avec les motifs justifiant cette décision.

**d.** Par courriel du 14 avril 2025, le directeur a confirmé à A\_\_\_\_\_ qu'elle serait affectée dans une autre école que B\_\_\_\_\_ pour l'année scolaire 2025-2026. Il s'agissait d'une mesure organisationnelle prise en lien avec l'impossibilité de maintenir la « constitution » de l'équipe pédagogique en raison de sa mauvaise dynamique.

**e.** Par courriel du jeudi 17 avril 2025 au directeur de l'établissement, A\_\_\_\_\_ a détaillé son « profond malaise » et le choc qu'avait représenté l'entretien du 10 avril 2025. La décision était injuste tant sur le fond que dans la manière dont elle lui avait été annoncée. La mention du devoir de réserve envers l'équipe pédagogique l'avait profondément « interpellée » notamment sur la limite entre le devoir de réserve et la communication transparente au sein de l'équipe pédagogique. Elle sollicitait un nouvel entretien en présence de représentants de son syndicat.

**f.** A\_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 100% du 5 mai 2025 au 6 juin 2025, selon un certificat médical de la Docteure H\_\_\_\_\_, médecin généraliste. Il a été prolongé jusqu'au 6 juillet 2025 selon un certificat médical de la Docteure I\_\_\_\_\_, psychiatre.

**g.** Le 9 mai 2025, le directeur de l'école de B\_\_\_\_\_ a annoncé au personnel de l'école de B\_\_\_\_\_ l'arrivée de deux nouvelles enseignantes à la rentrée 2025-2026.

**h.** Par courriel du 23 mai 2025, M\_\_\_\_\_, conseillère administrative de la commune, a interpellé D\_\_\_\_\_.

A\_\_\_\_\_ lui avait fait part de sa décision de la déplacer ainsi qu'une autre enseignante. Celle-là était, encore plus ces dernières années, un pilier de l'école avec ses projets et son enthousiasme pour l'enseignement et les enfants. Elle devait faire, en août 2025, sa 30<sup>e</sup> rentrée scolaire à B\_\_\_\_\_. Son départ potentiel « navrait tous les anciens du village, d'autant plus qu'elle y habitait depuis fort longtemps et s'était investie spectaculairement l'année [précédente] lors de la Fête à B\_\_\_\_\_ dans une chasse au trésor basée sur l'histoire du village ». S'il pouvait prendre en compte son comportement tout au long de sa carrière et pas seulement quelques attitudes récentes, elle était sûre que son bilan était « plus que positif ».

**i.** Le 27 mai 2025, D\_\_\_\_\_, relancé par la Société pédagogique genevoise (ci-après : SPG), a précisé n'avoir pas donné suite à la demande de A\_\_\_\_\_ d'un nouvel entretien, cette dernière étant en arrêt et ne répondant pas ses appels. Si elle était en mesure d'assister à un entretien, en présence d'un représentant des ressources humaines (ci-après : RH), à la direction générale de l'enseignement obligatoire, une date pourrait lui être proposée. Malgré de nombreuses relances, elle n'avait pas manifesté d'intérêt pour les postes vacants. En conséquence, le service RH s'apprêtait à lui notifier l'affectation retenue pour la rentrée 2025-2026.

**C. a.** Par courrier recommandé du 2 juin 2025 du service RH du DIP, A\_\_\_\_\_ a été informée qu'elle serait affectée, pour l'année scolaire 2025-2026, dans l'établissement de J\_\_\_\_\_/K\_\_\_\_\_, à l'école de J\_\_\_\_\_ à L\_\_\_\_\_.

**b.** Par courrier du 4 juin 2025, A\_\_\_\_\_ s'est opposée à ce changement d'affectation, lequel s'apparentait à une sanction compte tenu des échanges qui l'avaient précédé. Elle sollicitait la confirmation qu'elle pourrait continuer à exercer au sein de l'école de B\_\_\_\_\_, le cas échéant, qu'une décision sujette à recours, en application de l'art. 4A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) soit prononcée.

**c.** Par courrier du 13 juin 2025, le service RH a contesté le contenu du courrier précité. Il ne s'agissait en aucun cas d'une sanction. Dans une école de la taille de celle de B\_\_\_\_\_, une bonne dynamique d'équipe était essentielle, répondait tant aux besoins de l'institution, qu'à ceux des enfants, de leurs parents et de l'ensemble des acteurs intervenant au sein de l'établissement. Selon l'art. 134 al. 2 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), l'affectation de membres du personnel enseignant dans les différents établissements dépendait des besoins du département. La chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) avait rappelé qu'un changement d'affectation de fonctionnaire relevait en principe de la gestion interne de l'administration, n'était pas une décision et n'était donc pas sujet à recours, quand bien même cette mesure intervenait parallèlement à une procédure disciplinaire. L'art. 4A LPA n'était dès lors pas applicable. Aucune décision ne serait rendue. L'intéressée était attendue, à la prochaine rentrée scolaire, à l'école de J\_\_\_\_\_.

**d.** Par courriel du 16 juin 2025, l'établissement J\_\_\_\_\_/K\_\_\_\_\_ a contacté A\_\_\_\_\_ en vue, notamment, d'organiser son déménagement.

**e.** Le 18 juin 2025, D\_\_\_\_\_ a interpellé la précitée pour les mêmes motifs. Les deux directeurs d'établissement restaient sans nouvelles de sa part. Un ultime délai au 30 juin 2025 lui était imparti pour déménager ses affaires.

**f.** Le 27 juin 2025, A\_\_\_\_\_ s'est opposée au déménagement de ses affaires ainsi qu'à la restitution des clés de l'école de B\_\_\_\_\_. L'obligation de protéger la personnalité du travailleur entraînait notamment l'obligation de désamorcer les conflits. Selon les circonstances, un changement de poste pouvait constituer une sanction déguisée, comme dans son cas. Elle ne pouvait toutefois pas s'y opposer, du fait du refus, contraire au droit, de l'établissement de rendre une décision sujette à recours. Dans ces circonstances, « l'effet suspensif s'appliquait ». Elle sollicitait la confirmation que le déménagement de ses affaires serait suspendu jusqu'à droit connu sur la procédure en cours.

**g.** Par courrier du 30 juin 2025, le service des RH a relevé qu'une mesure organisationnelle, si elle devait être considérée comme une décision, s'apparenterait à une décision négative, de sorte qu'il n'y avait pas d'effet suspensif. L'intérêt public de l'institution à assurer une bonne gestion de la rentrée scolaire prévalait sur l'intérêt privé de la recourante à conserver ses affaires à leur place. Le déménagement était maintenu.

**h.** A\_\_\_\_\_ a contesté, par courriel du 1<sup>er</sup> juillet 2025, que la décision de la déplacer – « abusivement et illégalement » – soit une décision négative. Il y avait effet suspensif et le département était en demeure de rendre une décision en bonne et due forme.

**i.** Par courrier du 2 juillet 2025, D\_\_\_\_\_ s'est référé à la correspondance des 13 et 30 juin 2025. Il n'y avait aucun déni de justice. Il avait pris bonne note que la clé de l'établissement avait été déposée en l'étude du conseil de A\_\_\_\_\_.

**j.** Par courrier du 8 juillet 2025 à A\_\_\_\_\_, le département a maintenu sa position.

**k.** À la demande du 20 août 2025 du directeur de l'établissement J\_\_\_\_\_/K\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a transmis un certificat médical de la Dre I\_\_\_\_\_ attestant de son incapacité de travail pour la période du 25 août au 25 septembre 2025.

**D. a.** Par acte du 21 août 2025, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours devant la chambre administrative pour déni de justice en raison du « refus du département de rendre une décision au sens de l'art. 4A LPA ».

Elle a conclu au constat du déni de justice, cela fait au renvoi de la cause au département en lui ordonnant de rendre une décision formelle sujette à recours dans les plus brefs délais, en motivant sa réaffectation au sein de l'école de J\_\_\_\_\_. Préalablement, il devait être ordonné au département de produire l'intégralité des échanges intervenus entre l'école et le département au sujet de sa réaffectation,

l'intégralité des échanges intervenus avec le SMS concernant la médiation au sein de l'établissement de B\_\_\_\_\_ durant l'hiver 2024-2025, un délai devait lui être accordé pour compléter son recours à réception des pièces requises, la suspension provisoire de sa réaffectation devait être ordonnée et, cela fait, il devait lui être permis de poursuivre son activité au sein de l'école de B\_\_\_\_\_.

L'école primaire de B\_\_\_\_\_ avait développé, depuis plusieurs années, une pédagogie innovante et créative dans laquelle elle s'était énormément investie. De nombreux projets, tant avec les habitants du village qu'avec l'université de Genève, étaient en cours et portés par l'équipe en place depuis de nombreuses années. Son engagement et ses qualités pédagogiques étaient extrêmement appréciées dans le village. À la suite de la décision de réaffectation dont elle avait fait l'objet, plusieurs habitants avaient adressé des courriers à la direction de l'établissement et sollicité qu'elle puisse continuer à œuvrer au sein de l'école, pour les enfants de la commune. Elle incarnait véritablement l'établissement au sein duquel elle déployait ses qualités, sa passion pour la transmission depuis 30 ans, entretenant de forts liens avec la communauté villageoise dont elle faisait partie. Son caractère central avait également été relevé par l'exécutif communal.

Dès la rentrée 2023, l'arrivée d'C\_\_\_\_\_ avait progressivement généré des tensions au sein d'une équipe jusque-là très unie. Dès la rentrée 2024, C\_\_\_\_\_ avait refusé de collaborer à la mise en œuvre de la pédagogie développée par l'école de B\_\_\_\_\_. L'attitude de cette dernière, ouvertement hostile, l'avait profondément atteinte. Elle avait explicitement demandé à sa direction de ne plus entretenir de contacts directs avec elle, pour préserver sa santé. Cette demande avait été dans un premier temps satisfaite. Plusieurs personnes avaient successivement interpellé le directeur, puis le groupe de confiance de l'État de Genève pour retrouver des conditions de travail sereines. Chacune des collaboratrices avait été entendue par le SMS, à l'exception de la remplaçante longue durée de l'ECSP (ci-après : la remplaçante). C\_\_\_\_\_ avait porté des accusations contre cette dernière, ce qui avait conduit à une rupture immédiate du contrat de ladite remplaçante en décembre 2024. Cette situation, particulièrement injuste, avait profondément ébranlé le reste de l'équipe qui s'était mise à craindre les propos infondés colportés par leur collègue et leurs potentielles conséquences. Elles avaient dès lors évité C\_\_\_\_\_.

En janvier 2025, D\_\_\_\_\_ avait fait part des conclusions de la médiation scolaire : les enseignantes étaient tenues de collaborer, toutes, d'ici le mois d'avril 2025. À défaut, elles seraient toutes « dispatchées » dans différents établissements du canton. En particulier, elle-même était tenue de reprendre des contacts directs avec sa collègue. La coupable des dysfonctionnements identifiés était la remplaçante, licenciée en décembre.

À la rentrée 2025, l'intégralité de l'équipe pédagogique ayant commencé l'année 2024 avait été renouvelée, à l'exception d'une personne, enceinte.

Quand bien même les fonctions qu'elle était appelée à exercer à la rentrée 2025 étaient apparemment comparables à celles qu'elle avait occupées jusqu'alors, sa

réaffectation la privait du développement et de la mise en œuvre de nombreux projets pédagogiques qu'elle avait contribué à construire. De même, une équipe pédagogique presque intégralement renouvelée ne pouvait pas s'approprier rapidement une approche qui avait mis des années à se construire. Le fait qu'elle soit issue de la communauté villageoise avait grandement facilité le développement de cette approche, laquelle favorisait notamment les interactions entre la communauté des élèves et le reste du village. Après de nombreuses années en tant que titulaire, elle était réaffectée en qualité de co-intervenante, ainsi qu'enseignante ECSP, ce qui revenait à lui ôter une partie de ses responsabilités.

Les motifs avancés à l'appui de la mesure litigieuse n'emportaient pas conviction. Ses compétences relationnelles avaient toujours été relevées par les directions successives. Son dossier RH ne faisait état d'aucun conflit préalable en dépit de ses nombreuses années au sein du DIP. Les tensions avec sa nouvelle collègue étaient partagées par l'ensemble de l'équipe pédagogique, qui collaborait harmonieusement depuis de nombreuses années. L'application d'une mesure analogue tant à elle qu'à la collaboratrice en question attestait du caractère disciplinaire de la mesure, laquelle devait faire l'objet d'une décision sujette à recours. Dès l'apparition des tensions, elle avait fait immédiatement appel à son directeur ainsi qu'au groupe de confiance de l'État de Genève. La contraindre à s'entendre avec sa collègue, en dépit de l'impossibilité manifeste d'y parvenir, sans accompagnement spécifique, puis la sanctionner pour ne pas y être arrivée, consacrait une atteinte à ses droits de la personnalité.

L'autorité avait commis un déni de justice et violé le principe de la bonne foi.

Le prononcé de mesures provisionnelles « à réception du recours » était indispensable « vu l'urgence, la rentrée scolaire étant fixée au 18 août prochain ».

**b.** La requête en mesures superprovisionnelles a été rejetée, la recevabilité du recours étant, à première vue, douteuse et la rentrée scolaire effectuée avant même le dépôt du recours.

**c.** Après un échange d'écritures sur mesures provisionnelles, le président de la chambre administrative a rejeté ces dernières par décision du 23 septembre 2025.

**d.** Le DIP a conclu au rejet du recours. Il détaillait les projets pédagogiques. Si certaines initiatives personnelles de la recourante étaient à relever, elles étaient ponctuelles et ne constituaient pas le socle collectif du fonctionnement pédagogique de l'école. Personne ne pouvait faire « l'unanimité » au sein d'un village. Le directeur avait d'ailleurs entendu la satisfaction d'une maman à ce que son enfant ne soit plus dans la classe de la recourante, qu'elle considérait comme n'étant pas suffisamment à l'écoute. À aucun moment, il n'avait été établi que « le comportement d'une seule collaboratrice » avait conduit à la situation conflictuelle. Si tel avait été le cas, les procédures administratives usuelles auraient été engagées à son encontre, sans nécessiter l'intervention du SMS. Les tensions existantes au sein de l'équipe enseignante n'étaient pas contestées. Une absence de

remise en question de la recourante était à relever. La situation s'était rapidement dégradée entre septembre et le 8 octobre 2024. Dans un courriel du 8 octobre 2024 à l'ensemble de l'équipe, le directeur leur avait demandé de maintenir une communication minimale, par écrit si besoin. La situation s'était rapidement dégradée, notamment quand une collègue de la recourante avait fait appel à une autre remplaçante que celle habituellement appelée à B\_\_\_\_\_.

Faute de preuves, il était contesté que le groupe de confiance de l'État ait été saisi.

Le duo constitué de la recourante et d'C\_\_\_\_\_ n'avait pas rencontré de difficultés pendant l'année scolaire 2023-2024. Cette dernière avait toutefois soulevé, fin septembre début octobre 2024, une erreur importante de la remplaçante travaillant habituellement à l'école de B\_\_\_\_\_, que l'intéressée avait reconnue en entretien. L'interprétation faite par la recourante des raisons de la rupture du contrat de la remplaçante était contestée. La remplaçante n'avait pas été identifiée comme responsable du dysfonctionnement de l'équipe. En revanche, le fait que la recourante insiste systématiquement pour la faire engager et recadre ses collègues si quelqu'un d'autre avait été choisi, n'avait pas aidé à fluidifier la dynamique d'équipe.

Le choix des responsables RH pour la nouvelle affectation de la recourante s'était porté sur un poste proche de son domicile. Le changement d'affectation résultait du constat de la rupture de la relation de confiance au sein de l'équipe enseignante titulaire et en particulier des duos. Deux enseignantes avaient été changées d'affectation. La troisième enseignante titulaire du duo n'avait pas changé, en raison de sa grossesse. Il ne s'agissait en aucun cas d'une sanction, mais d'une mesure organisationnelle répondant aux besoins de l'administration et à l'intérêt prépondérant de l'institution et des élèves à évoluer dans un climat serein et apaisé, où la communication était efficiente.

La recourante avait gardé un poste d'enseignante primaire de cycle élémentaire, à 75%. Elle était co-intervenante en classe à 50% et ECSP à 25%. Elle exerçait toujours une activité d'enseignante primaire, en cycle élémentaire (1P à 4P), comme par le passé. Son taux d'activité et son traitement étaient inchangés. Un poste d'enseignante co-intervenante n'impliquait pas de changement de responsabilités. Elle restait maîtresse généraliste dans l'enseignement primaire, titulaire de classe. Le poste était même plus confortable, dès lors qu'il y avait deux enseignantes dans la même classe, pour le même nombre d'élèves, ce qui facilitait leur travail en présence de jeunes élèves. De même, le poste d'ECPS était très prisé, destiné aux enseignantes disposant d'une expérience d'enseignement confirmée. Il n'était pas accessible à tous, et était généralement très apprécié des titulaires car il permettait un travail plus individualisé avec les élèves.

e. Dans sa réplique, la recourante a relevé l'acharnement avec lequel son employeur remettait en cause ses compétences, ce qui ne laissait guère de doute quant à la nature disciplinaire de la mesure en cause. Elle contestait les conclusions du rapport du SMS.

Elle produisait un courriel du groupe de confiance confirmant qu'elle avait pris contact par téléphone le 27 septembre 2024 pour solliciter un entretien et avait été reçue dans le cadre d'un entretien collectif en présence notamment de la remplaçante le 16 octobre 2024.

La demande de poursuivre la collaboration avec la remplaçante habituelle émanait de l'ensemble de l'équipe enseignante. La remplaçante n'avait jamais été entendue par le directeur ni, *a fortiori*, en mesure de contester une erreur. Admettre le procédé consistant à imposer une mobilité aux collaborateurs en lieu et place de traiter les causes de conflits conduirait à légitimer un usage détourné des mesures de réaffectation, lesquelles tendraient à devenir un moyen de contournement de l'obligation de protection de la personnalité incombant à l'employeur.

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

g. Le rapport du SMS a été établi en août 2025. Il conclut que des mesures supplémentaires incluant des changements d'affectation ont été prises par la direction d'établissement pour la rentrée 2025 et qu'au titre de « perspectives pour l'année 2025-2026 », la nouvelle composition de l'équipe enseignante et son fonctionnement devraient permettre l'instauration d'un climat de travail apaisé ainsi que le retour à une collaboration efficiente.

## EN DROIT

1. La question de la recevabilité du recours doit être examinée en premier lieu.
2. Selon l'art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ E 2 05), le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de LPA. Sont réservées les exceptions prévues par la loi. Le recours à la chambre administrative est ouvert dans d'autres cas lorsque la loi le prévoit expressément (art. 132 al. 6 LOJ).

Il n'est pas contesté que la chambre administrative est compétente à raison de la matière.

3. La recourante se plaint d'un déni de justice.
  - 3.1 Toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable (art. 29 al. 1 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101).
  - 3.2 Lorsqu'une autorité mise en demeure refuse sans droit de statuer ou tarde à se prononcer, son silence est assimilé à une décision (art. 4 al. 4 LPA).
  - 3.3 La recevabilité du recours pour déni de justice suppose que la passivité de l'autorité intervienne sans droit. Il faut donc que l'autorité s'abstienne de statuer alors qu'elle y est obligée, ce qu'il appartient au recourant d'établir (ATF 135 II 60 consid. 3.1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1B\_139/2009 du 7 juillet 2009 consid. 6

et les références citées). Au stade de l'examen de la recevabilité, la chambre de céans doit examiner si la décision dont l'absence est déplorée pourrait faire l'objet d'un recours devant elle au cas où ladite décision avait été prise et si le recourant disposerait de la qualité pour recourir contre elle (ATA/102/2024 du 30 janvier 2024 consid. 2.2).

**3.4** Les conclusions en déni de justice sont irrecevables lorsque le recourant n'a pas procédé à la mise en demeure prévue à l'art. 4 al. 4 LPA (ATA/63/2023 du 24 janvier 2023 consid. 3b et la référence citée).

- 4.** En sa qualité d'enseignante à l'école primaire, la recourante est soumise à la LIP et au 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 ; art. 1 let. a RStCE).

À teneur de l'art. 134 LIP, la nomination d'un membre du personnel enseignant s'effectue dans l'ensemble de l'enseignement primaire ou de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement spécialisé. La nomination ne limite toutefois pas le droit du département de lui confier un enseignement dans un autre degré, dans une autre école ou dans un autre domaine d'enseignement que celui pour lequel il a été nommé (al. 1). L'affectation d'un membre du personnel enseignant dans les différents établissements dépend des besoins du département (al. 2). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de traitement (al. 3).

- 5.** La décision comme acte juridique a pour objet de régler la situation d'administrés en tant que sujets de droit et donc, à ce titre, distincts de la personne étatique ou, en d'autres termes, extérieurs à l'administration (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 du 21 mars 2024 consid. 2.1).

**5.1** On oppose dans ce contexte la décision à l'acte interne ou d'organisation, qui vise des situations à l'intérieur de l'administration ; l'acte interne peut avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet, et c'est pourquoi il n'est en règle générale pas susceptible de recours. Deux critères permettent généralement de déterminer si on a affaire à une décision ou à un acte interne : d'une part, l'acte interne n'a pas pour objet de régler la situation juridique d'un sujet de droit en tant que tel et, d'autre part, le destinataire en est l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches. Dans le domaine du droit de la fonction publique, l'on distingue également les mesures qui concernent uniquement le rapport de service interne (« Dienstverhältnis »), et qui ne peuvent généralement pas être contestées, des décisions qui ont un effet externe sur le rapport de base (« Grundverhältnis ») entre l'État et ses employés comme titulaires de droits et d'obligations propres et qui sont attaques (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 précité consid. 2.1 ; 2C\_546/2018 du 11 mars 2019 consid. 1.1.2 et 2C\_272/2012 du 9 juillet 2012 consid. 4.4.2).

Ainsi, un acte qui affecte les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, d'indemnités diverses ou

encore de sanctions disciplinaires, est une décision. En revanche, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui lui incombent en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges, est un acte interne (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 précité 2024 consid. 2.1 ; 8D\_9/2020 du 6 juillet 2021 consid. 5.3).

**5.2** Selon la jurisprudence, un changement d'affectation d'un fonctionnaire n'ouvre pas dans tous les cas la voie d'un recours à l'autorité judiciaire. Il constitue une décision attaquable lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité de l'employé, y compris le droit au respect de sa vie familiale, ou encore lorsqu'il est de nature à porter atteinte à la considération à laquelle il peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes. Il en va de même quand il représente une sanction déguisée. Le Tribunal fédéral a considéré que la mutation d'un chef de brigade de la police judiciaire genevoise au commissariat de la police sans modification de salaire, mais avec un nouveau cahier des charges sans véritable adéquation avec ses aptitudes et sans charge de commandement, était une mesure qui ne relevait pas seulement de l'organisation des services de police, mais était également susceptible d'affecter la situation juridique du fonctionnaire de police en tant que titulaire de droits et d'obligations à l'égard de l'État et était soumise à un contrôle judiciaire, indépendamment de tout caractère disciplinaire. En revanche, un changement de lieu de travail, qui n'implique ni un changement de domicile ni un déménagement, au sein du même office, pour une fonction identique et des tâches identiques et un même traitement, constitue une mesure interne qui n'ouvre pas la voie du recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 précité consid. 2.1 et les nombreuses références citées).

**5.3** En l'espèce, la recourante se plaint d'un déni de justice. Elle considère que l'autorité intimée devait rendre une décision sur son changement d'affectation, celui-ci s'assimilant à une sanction. Le département conteste devoir rendre une décision s'agissant d'une question d'organisation interne.

Il n'est pas contesté que des tensions sont apparues au sein de l'équipe enseignante de l'école concernée dès la rentrée 2024 et que la recourante en a souffert, puisqu'elle a sollicité de son directeur de pouvoir limiter les contacts avec la personne avec qui elle était en duo. L'intervention du SMS s'est révélée nécessaire aux fins d'essayer d'apaiser la situation et de trouver des solutions et il ne ressort pas du dossier que l'équipe pédagogique concernée s'y serait opposée.

Or, après audition des personnes impliquées, le SMS a confirmé dans son rapport la rupture de la relation de confiance, indispensable à toute forme de collaboration au sein de l'équipe enseignante titulaire et en particulier des duos. Selon les témoignages recueillis, la situation apparaissait irrémédiable. Le SMS a évoqué de surcroît une absence de volonté manifeste des parties à tenter une médiation. Il a constaté aussi que la qualité des relations dans l'équipe pédagogique ne permettait pas un fonctionnement adéquat de celle-ci en tant que collectif et faisait peser un risque sur le bon fonctionnement de l'école et le bien-être de chacune des personnes

concernées. Des mesures ont alors été définies conjointement par la direction d'établissement et le SMS et présentées à l'équipe. Les trois orientations prises, à savoir de garantir un climat de travail conforme aux exigences institutionnelles, d'assurer le bon fonctionnement de l'école jusqu'à la fin de l'année scolaire et d'examiner les possibilités d'une nouvelle organisation des classes pour la rentrée 2025, ont été validées par l'équipe pédagogique et une séance collective de travail a été fixée au 24 mars 2025 aux fins d'examiner les possibilités de changement d'organisation des classes permettant de retrouver des collaborations efficaces et non conflictuelles.

Les propositions transmises pour approbation au directeur n'ont pas été validées par celui-ci, principalement pour des motifs liés à la prise en compte des besoins des élèves. Le SMS a conclu son rapport en précisant que des mesures supplémentaires incluant des changements d'affectation avaient en conséquence été prises par la direction de l'établissement pour la rentrée 2025 et que la nouvelle composition de l'équipe enseignante et son fonctionnement devaient permettre l'instauration d'un climat de travail apaisé ainsi que le retour à une collaboration efficace à la rentrée 2025-2026.

Dans ces conditions, les allégations de la requérante selon lesquelles son changement d'affectation relèverait d'une sanction à son égard ne sont pas confirmées par le dossier et sont contredites par l'existence de tensions généralisées dès la rentrée 2024, les constats et le rapport du SMS, l'absence de solutions alternatives – y compris d'une médiation – au déplacement de deux des trois enseignantes en duo, la troisième étant enceinte. La requérante soutient d'ailleurs dans son recours que toute l'équipe a été changée, à l'exception d'une seule personne.

Il existait en conséquence un important intérêt public à rétablir un climat serein et une bonne dynamique d'équipe au sein des trois classes de l'école de B\_\_\_\_\_, dans l'intérêt des personnes qui y travaillent ainsi que des élèves et de leurs parents. Le changement d'affectation n'avait en conséquence pas pour objet de régler la situation juridique de la requérante en tant que tel mais de remédier à une situation problématique pour l'établissement scolaire, depuis plusieurs mois, et pour laquelle il n'existait pas, à teneur du rapport du SMS, d'autres solutions envisageables, qu'il s'agisse de médiation ou de remaniements des classes. Par ailleurs, le destinataire de ces changements d'affectation en était l'administration elle-même, dans l'exercice de ses tâches, aux fins de pouvoir respecter les finalités de l'école, telles que définies par l'art. 10 LIP, notamment de donner à chaque élève le moyen d'acquérir les meilleures connaissances et compétences dans la perspective de ses activités futures et de chercher à susciter chez lui le désir permanent d'apprendre et de se former. Dans ces conditions, le changement d'affectation litigieux est un acte d'organisation qui visait une situation à l'intérieur de l'administration et non une décision de sanction à l'encontre de la requérante.

Pour le surplus, la recourante ne soutient pas que le changement d'affectation ait impliqué un déménagement de son domicile, que sa fonction ne soit pas identique ou que ses tâches ne soient pas similaires à celles précédemment exercées. Ce changement d'affectation ne porte pas atteinte aux droits de la personnalité de la fonctionnaire, y compris au droit au respect de sa vie familiale, et n'est pas de nature à porter atteinte à la considération à laquelle elle peut prétendre au regard notamment de ses aptitudes, étant rappelé que la recourante n'a pas postulé à d'autres places vacantes disponibles durant la période où elle bénéficiait d'une priorité d'attribution, malgré un rappel exprès de sa hiérarchie.

La recourante a produit, exclusivement dans le cadre de sa réplique au fond, un courriel du groupe de confiance du 30 septembre 2025, lequel « transmet comme convenu les informations suivantes » : 1) qu'elle avait pris contact par téléphone avec le secrétariat du groupe de confiance le 27 septembre 2024 pour solliciter un entretien ; 2) qu'elle avait été reçue dans le cadre d'un « entretien collectif », en présence notamment de [la remplaçante], le 16 octobre 2024. Dans ses écritures, elle indique apporter ainsi la preuve qu'elle a saisi le groupe de confiance. Elle ne précise pas ce qu'elle entend en déduire et n'a fourni aucune indication supplémentaire, notamment quant au contenu précis de sa requête au groupe de confiance, ni même si d'autres personnes qu'elle-même et la remplaçante auraient participé à cet entretien. La recourante ne peut rien tirer de ce courriel qui tendrait plutôt à confirmer que la question de la remplaçante a contribué à l'existence de tensions et que la recourante était proche de celle-ci. Ceci conforterait plutôt la position du département qui soutient que la situation s'était rapidement dégradée, notamment quand une collègue de la recourante avait fait appel à une autre remplaçante que celle habituellement appelée à B\_\_\_\_\_.

En conséquence, le changement d'affectation est une mesure organisationnelle prise dans l'intérêt public au bon fonctionnement de l'école concernée et non une sanction. Le département n'avait pas à rendre de décision ou, dit autrement conformément à la jurisprudence précitée, la recourante n'a pas de droit à en obtenir une de sa part. Elle ne remplit dès lors pas les conditions pour agir en déni de justice au sens de l'art. 4 al. 4 LPA. Partant, son recours est irrecevable.

- 6.** Bien qu'elle ait déposé un recours pour déni de justice (art. 4 al. 4 LPA), la recourante a sollicité du département une « décision au sens de l'art. 4A LPA ».

**6.1** À teneur de cette disposition, intitulée « Droit à un acte attaquant », toute personne qui a un intérêt digne de protection peut exiger que l'autorité compétente pour des actes fondés sur le droit fédéral, cantonal ou communal et touchant à des droits ou des obligations (al. 1) : s'abstienne d'actes illicites, cesse de les accomplir, ou les révoque (let. a) ; élimine les conséquences d'actes illicites (let. b) ; constate le caractère illicite de tels actes (let. c). L'autorité statue par décision (art. 4A al. 2 LPA).

**6.2** L'art. 4A LPA met en œuvre le droit à l'accès au juge garanti par l'art. 29a Cst en instaurant un mécanisme de contrôle des actes matériels de l'administration

(Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, n° 98, p. 27 et les références).

**6.3** Aux termes de l'art. 29a Cst., toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire ; la Confédération et les cantons peuvent, par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels.

Cette norme constitutionnelle étend donc le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques, y compris aux actes de l'administration, en établissant une garantie générale de l'accès au juge (ATF 147 I 333 consid. 1.5.1; 143 I 344 consid. 8.2; 141 I 172 consid. 4.4.1). Pour pouvoir invoquer l'art. 29a Cst., il faut que le justiciable se trouve dans une situation de contestation juridique, c'est-à-dire qu'il existe un litige portant sur un différend juridique qui met en jeu des intérêts individuels dignes de protection (ATF 144 II 233 consid. 4.4; 143 I 336 consid. 4.1). L'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) n'offre pas de protection plus étendue que l'art. 29a Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_5/2022 du 22 février 2023 consid. 6.2.2 ; ATF 134 V 401 consid. 5.3).

**6.4** La garantie de l'accès au juge selon l'art. 29a Cst. ne s'applique pas aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 143 I 336 consid. 4.2 ; 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 précité consid. 2.1).

**6.5** En l'espèce, le changement d'affectation de la recourante étant, conformément aux considérants qui précèdent, un acte interne à l'administration et non une décision elle ne peut se prévaloir d'un droit à un acte attaquant au sens de l'art. 4A LPA.

La recourante n'a en conséquence pas de droit à obtenir une décision au sens de l'art. 4A LPA de la part du département.

- 7.** Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 1'300.- qui tient compte des décisions sur mesures superprovisionnelles et provisionnelles sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

## **PAR CES MOTIFS**

### **LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

déclare irrecevable le recours interjeté le 21 août 2025 par A\_\_\_\_\_ pour déni de justice contre le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse ;

met un émoulement de CHF 1'300.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas allouée 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 ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110),

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, av. du Tribunal-Fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints 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 formation et de la jeunesse.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :