

En se contentant d'affirmer qu'il existait un lien entre son audition dans le cadre de la procédure d'enquête administrative d'un collègue et le résultat injuste de sa propre évaluation, la recourante **n'argumente pas de manière suffisante** au regard des art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF. Quant aux autres témoins dont l'audition avait été proposée à la Cour cantonale, la recourante n'expose précisément pas en quoi ses anciens collègues de travail – d'un autre échelon – étaient **en mesure de se prononcer** sur la qualité de son travail (cons. 3.3.1.3).

Dans la mesure où la prolongation de la période probatoire de la recourante n'était pas contraire au droit, l'application de l'art. 21 al. 1 LPAC au licenciement de la recourante ne l'était pas non plus (cons. 4.4.1).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Maillard, Président, Frésard et Heine.

Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

A.,

recourante,

contre

Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé DEAS,
rue de l'Hôtel-de-Ville 14, 1204 Genève,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service; période probatoire),

recours contre le jugement de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 19 décembre 2017 (A/3671/2015-FPUBL ATA/1620/2017).

Faits :

A.

A.a. A., née en 1971, a été engagée par l'Etat de Genève en qualité d'assistante sociale au service B. à partir du 1er novembre 2013 après avoir été auxiliaire dans le même service pendant le mois de septembre 2013. Dès le 1er janvier 2014, à la suite de la création de la fonction de C., A. a bénéficié d'un nouveau classement de sa fonction en classe 16. Elle avait donc le statut d'employée.

Le 16 décembre 2014, A. a écrit un courriel à D., cheffe de service. Elle avait appris que E., travaillant à l'unité F., faisait courir le bruit qu'elle était impliquée dans une affaire à laquelle G., travaillant également au sein de l'unité F., était mêlé. Elle demandait un entretien en présence de E. A. a été entendue en qualité de témoin dans une enquête administrative dirigée contre G. Selon le procès-verbal y relatif, E. avait admis qu'il s'agissait d'un malentendu et s'était engagé à collaborer avec elle. Depuis lors, elle n'avait plus entendu de rumeurs à son sujet au service B.

Le 10 août 2015, A. a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) portant sur la période du 1er novembre 2013 au 21 avril 2015. Sur les onze critères évalués, huit étaient jugés "à développer", un "maîtrisé et à développer" et deux "maîtrisés". H., sa supérieure hiérarchique directe, a notamment relevé que A. avait fait preuve d'une bonne résistance au stress et d'une bonne capacité d'adaptation au vu de la charge de travail importante à son arrivée. Toutefois, il lui était demandé de veiller à assurer un traitement rapide des courriels et des demandes des différents interlocuteurs internes et externes du service B., de mettre en place une meilleure organisation et planification de l'ensemble des démarches à entreprendre pour le dossier d'une personne protégée et enfin d'améliorer ses connaissances du cadre légal et des procédures de travail. A. devait en outre se montrer plus synthétique à l'écrit comme à l'oral. Cinq objectifs lui ont été fixés ainsi que des moyens d'action et/ou formations pour les réaliser, un point de la situation devant être effectué le 31 mai 2016. Une prolongation de la période probatoire du 1er novembre 2015 au 31 octobre 2016 était en outre requise. Le 19 août 2015, A. a contesté par écrit le déroulement et le contenu de son entretien d'évaluation.

Par décision du 17 septembre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, le Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS) a prolongé la période probatoire de A. d'une année, soit jusqu'au 31 octobre 2016, afin de lui permettre d'atteindre les objectifs fixés par sa hiérarchie. A. a recouru contre cette décision devant la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève.

A.b. A. a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie à partir du 23 février 2016. Le 2 mai 2016, elle a repris son activité professionnelle à 50 %. Le même jour, I., directrice du service B. et J., chef de secteur et nouveau supérieur hiérarchique direct de A., ont reçu cette dernière pour un entretien ayant pour objectif de fixer un plan de reprise après son absence prolongée pour raisons médicales. A. a également été informée qu'un point de situation aurait lieu le 4 mai 2016 afin notamment de reprendre les objectifs fixés dans l'EEDP du 10 août 2015.

Le 4 mai 2016 a eu lieu l'entretien annoncé et un compte-rendu a été établi le 18 mai 2016. Au cours de l'entretien, A. a indiqué qu'elle ne souhaitait pas aborder les questions en lien avec son EEDP en raison de la procédure en cours faisant suite à la décision du service de ne pas la nommer. J. a constaté des manquements dans la prise en charge des dossiers par A. Quatre objectifs préalablement fixés posaient problème.

A. a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie dès le 18 mai 2016. Elle a refusé de signer le compte-rendu de l'entretien du 4 mai 2016.

Par courrier du 18 août 2016, I. a convoqué A. à un entretien de service devant avoir lieu le 13 septembre 2016. Le 7 septembre 2016, A. a contesté sa convocation à cet entretien de service. Elle a en outre déposé une plainte pour "mobbing" à l'encontre de I., en concluant notamment à l'annulation de l'entretien de service fixé au 13 septembre 2016. A. ne s'étant pas présentée à cet entretien, la procédure s'est poursuivie par écrit. Selon un document intitulé "entretien de service" communiqué à l'intéressée, A. avait été absente pour cause de maladie pendant près de sept mois au cours des onze derniers mois recouvrant la prolongation de sa période probatoire. A ce stade, la hiérarchie n'avait constaté aucune amélioration des prestations et de l'attitude de A., laquelle n'avait pas entrepris les démarches nécessaires visant à atteindre les exigences de son poste. Son employeur l'a informée qu'il envisageait de résilier les rapports de service. Un délai de trente jours a en outre été imparti à A. pour faire valoir ses observations par écrit. Celle-ci s'est déterminée par courrier du 14 octobre 2016.

A.c. Par décision du 25 octobre 2016, déclarée exécutoire nonobstant recours, la Direction générale de l'action sociale du DEAS, par son directeur général, a résilié les rapports de service de A. avec effet au 31 janvier 2017.

A.d. Le 18 novembre 2016, le Groupe de confiance, qui avait été saisi d'une demande d'investigation à l'encontre de I. et J., a informé A. de la suspension de la procédure d'investigation jusqu'à droit jugé dans la cause portant sur le bien-fondé ou non de la prolongation de sa période probatoire.

B.

Par écriture du 25 novembre 2016, A. a recouru contre la décision de résiliation de ses rapports de service du 25 octobre 2016 devant la chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève en concluant, sous suite de frais et dépens, préalablement à ce que le DEAS produise le dossier de l'enquête administrative et procède à l'audition des parties et des huit témoins cités, et, principalement, à l'annulation de la décision querellée et à sa réintégration à compter du 31 janvier 2017. Subsidièrement, elle a demandé que l'Etat de Genève soit condamné à lui verser une indemnité en raison de la résiliation abusive des rapports de service correspondant à au moins douze mois de salaire. A. a en outre requis la restitution de l'effet suspensif à son recours.

Le 28 février 2017, le juge délégué a ordonné la jonction des causes A/3671/2015 (recours contre la décision de prolongation de la période probatoire) et A/4035/2016 (recours contre la décision de résiliation des rapports de service). Il a tenu une audience de comparution des parties le 1er septembre 2017. En outre, il a procédé à l'audition de K., ancienne cheffe de secteur du service B., ainsi que de L. et M., tous deux intervenants au service B..

Statuant le 19 décembre 2017, la Chambre administrative a rejeté les recours.

C.

A. forme un recours en matière de droit public dans lequel elle conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et des décisions des 17 septembre 2015 et 25 octobre 2016. Elle demande au Tribunal fédéral d'ordonner à l'Etat de Genève de la confirmer à l'issue de la période probatoire de deux ans, sans période supplémentaire de 12 mois et de la réintégrer dans sa fonction au sein du service B. à partir du 31 janvier 2017. Subsidièrement, elle demande que l'Etat de Genève soit condamné à lui verser une indemnité correspondant à douze mois de salaire au moins. Plus subsidièrement encore, elle conclut au renvoi de la cause à la juridiction cantonale pour nouvelle décision dans le sens que dira le Tribunal fédéral.

L'Office du personnel de l'Etat, au nom et pour le compte de l'ancien DEAS, aujourd'hui le département de la cohésion sociale, a conclu au rejet du recours.

Considérant en droit :

1.

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où la contestation porte tant sur la prolongation de la période probatoire que sur la résiliation des rapports de service, il s'agit d'une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération (p. ex.: arrêt 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 1 et l'arrêt cité). La valeur litigieuse dépasse largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2, 52 et 85 al. 1 let. b LTF).

Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise par un tribunal cantonal, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Il est par conséquent recevable.

2.

Le recours en matière de droit public peut être formé pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), sans être limité par les arguments de la partie recourante ou par la motivation de l'autorité précédente (cf. ATF 143 V 19 consid. 2.3 p. 23 s. et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral n'examine en principe que les

griefs invoqués, compte tenu de l'exigence de motivation prévue à l'art. 42 al. 2 LTF, et ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Il fonde son raisonnement sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), à moins que ces faits n'aient été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 143 I 310 consid. 2.2 p. 313 et l'arrêt cité) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 143 IV 347 consid. 4.4 p. 355; 140 III 264 consid. 2.3 p 266).

3.

Prolongation de la période probatoire

3.1. Selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC; RS/GE B 5 05), est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Aux termes de l'art. 45 al. 1 let. a du règlement d'application de la LPAC (RPAC; RS/GE B 5 05.01), peut être nommé fonctionnaire, l'employé ayant notamment occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant 2 ans et accompli à satisfaction les tâches lui incombant à ce titre. Selon l'art. 47 al. 1 RPAC, la nomination intervient au terme d'une période probatoire de 2 ans, sous réserve de prolongation de cette dernière. L'art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait; RS/GE B 5 15.01) précise que la période probatoire de 2 ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a); le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b); les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). L'art. 5 al. 1 RTrait dispose que les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de 3 mois et des 1^{re} et 2^e années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation.

3.2. Selon les constatations du jugement attaqué, l'autorité intimée n'était pas tombée dans l'arbitraire en prolongeant d'une année la période probatoire de la recourante. Cette mesure se comprenait même au vu de l'impossibilité pour l'autorité intimée de se faire une idée définitive sur les compétences de la recourante en lien avec les exigences du poste. La recourante n'avait certes pas pu bénéficier de la formation à laquelle elle aurait pu prétendre ni eu droit à deux entretiens avant l'EEDP litigieux. Il apparaissait cependant que cette situation avait été prise en compte par la prolongation de sa période probatoire en lieu et place d'un licenciement à l'issue de deux ans d'activité au sein du service. Dès lors, c'était à bon droit que l'autorité intimée avait ordonné la prolongation de la période probatoire de la recourante.

3.3.

3.3.1.

3.3.1.1. Par un premier moyen formel, la recourante se plaint à plusieurs titres d'une violation de son droit d'être entendue. Elle reproche à la cour cantonale de n'avoir pas procédé à l'administration de preuves qu'elle avait proposées. En particulier, elle lui fait grief d'avoir refusé la production de l'intégralité de l'enquête administrative concernant G. ainsi que l'audition de témoins

supplémentaires. En outre, elle reproche à la cour cantonale de ne pas s'être prononcée sur sa demande de production de l'intégralité des dossiers dont sont extraits les documents "à charge" et fait valoir qu'à défaut de production de dossiers complets, la juridiction cantonale aurait dû écarter de la procédure les extraits de dossiers produits par l'intimée. Enfin, la recourante invoque une violation de son droit d'être entendue au motif que la juridiction cantonale n'a pas instruit la question du harcèlement psychologique dont elle prétend avoir été la victime.

3.3.1.2. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), dont la jurisprudence a déduit en particulier le droit pour le justiciable de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2 p. 272; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494; 132 V 368 consid. 3.1 p. 371), est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 p. 390; 127 V 431 consid. 3d/aa p. 437). Le contenu du droit d'être entendu et les modalités de sa mise en oeuvre sont déterminés en premier lieu par les dispositions cantonales de procédure, dont le Tribunal fédéral ne revoit l'application et l'interprétation que sous l'angle restreint de l'arbitraire; dans tous les cas, l'autorité cantonale doit cependant observer les garanties minimales déduites de l'art. 29 al. 2 Cst., dont le Tribunal fédéral examine librement le respect (ATF 134 I 159 consid. 2.1.1 p. 161; consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 de l'arrêt 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 et les arrêts cités).

Le droit de faire administrer des preuves suppose que le fait à prouver soit pertinent et que le moyen de preuve proposé soit nécessaire pour constater ce fait et que la demande soit présentée selon les formes et délais prescrits (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3 p. 148). Par ailleurs, cette garantie n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 429).

3.3.1.3. La recourante ne démontre pas dans quelle mesure la cour cantonale aurait versé dans l'arbitraire en considérant que l'apport de l'intégralité de la procédure d'enquête administrative ouverte à l'encontre de G. n'était pas pertinente, compte tenu de son absence de lien avec la présente affaire, étant précisé que le procès-verbal d'audition de la recourante figurait déjà au dossier. Elle se contente à cet égard d'affirmer qu'il existait un lien entre son audition dans le cadre de la procédure d'enquête administrative de G. et le résultat injuste de son évaluation, ce qui n'est pas suffisant au regard des art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF.

Quant aux autres témoins dont l'audition avait été proposée à la cour cantonale, ce sont des C. ou des gestionnaires travaillant en étroite collaboration avec les C. Or, la recourante n'expose précisément pas en quoi ses anciens collègues de travail étaient en mesure de se prononcer sur la qualité de son travail. La cour cantonale pouvait donc, sans violer les garanties invoquées, renoncer à entendre les témoins sollicités par la recourante.

Contrairement à ce que soutient la recourante, la juridiction cantonale s'est prononcée sur la demande de production intégrale des dossiers dont sont extraits les documents annexés à l'EEDP puisqu'elle l'a écartée (cf. consid. 3c du jugement attaqué). La recourante n'explique cependant pas en quoi les motifs à l'appui du rejet de sa demande étaient arbitraires.

En ce qui concerne le grief tiré d'un défaut d'instruction du harcèlement psychologique, il ressort de la décision de suspension de la procédure d'investigation du Groupe de confiance que si la juridiction cantonale devait arriver à la conclusion du bien-fondé de la prolongation de la période probatoire de la recourante, les actes reprochés à I. et J. devraient être considérés comme un suivi légitime des prestations de la recourante et non pas comme des actes de mobbing. Tel était bien le cas en l'espèce. Par conséquent, la cour cantonale n'a pas violé le droit d'être entendu de la recourante en renonçant à instruire plus avant la question du mobbing.

3.3.2. La recourante fait valoir que D., qui était impliquée dans son EEDP, aurait dû se récuser au motif qu'elle était la compagne de E. Or, la recourante avait dénoncé le comportement de celui-ci dans le cadre de l'enquête administrative dirigée contre G.

Le grief soulevé est infondé. Selon les constatations des premiers juges qui lient le Tribunal fédéral, rien n'indiquait que D. était intervenue, qui plus est négativement, dans le cadre de l'évaluation de la recourante. La recourante n'invoque pas pour le surplus d'autres motifs de nature à rendre D. suspecte de prévention. Elle ne dit de surcroît pas quelle disposition de droit cantonal ou fédéral aurait été violée (cf. art. 42 al. 2 LTF).

3.3.3. La recourante se plaint d'une appréciation arbitraire du contenu de l'EEDP par les premiers juges, au motif que ces derniers auraient retranscrit de manière erronée certains propos de K., à savoir le fait qu'elle rencontrait des problèmes particuliers ou qu'elle nécessitait une autre formation que ses collègues. Enfin, elle invoque une violation du principe de la proportionnalité.

Sur ce point, la recourante discute librement les faits constatés par la juridiction cantonale aux considérants 7a et 7b de l'arrêt querellé et y oppose sa propre appréciation. Un tel procédé est inadmissible devant le Tribunal fédéral. Il ne suffit pas de déclarer un état de fait arbitraire pour permettre une critique appellatoire de l'arrêt attaqué (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 255; 130 III 136 consid. 1.4 p. 140).

3.4. Vu ce qui précède, la juridiction cantonale pouvait sans arbitraire retenir que la prolongation de la période probatoire était justifiée. Quant au grief de la violation du principe de la proportionnalité, il n'est pas motivé (art. 42 al. 2 LTF).

4.

Résiliation des rapports de service

4.1. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC). Aux termes de l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de 30 jours pour faire ses observations (al. 7).

4.2. Des dispositions précitées de la LPAC, on doit déduire que durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes,

lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (cf. arrêts 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 8.2; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4; 8C_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1 et 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

4.3. Examinant la résiliation des rapports de service de la recourante sous l'angle des dispositions applicables à un employé en période probatoire, les premiers juges ont retenu que les éléments reprochés à la recourante, tels que retranscrits dans la note interne du 18 mai 2016 relative à l'entretien du 4 mai 2016 puis dans celle relative à l'entretien de service du 13 septembre 2016, constituaient des manquements professionnels de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail. Selon la cour cantonale, le fait que la recourante a été amenée à gérer plus d'une centaine de dossiers et que seuls certains d'entre eux furent problématiques n'apparaissait pas déterminant et ne pouvait cautionner les manquements constatés par ailleurs. A cela s'ajoutait que les justifications avancées par la recourante - à savoir que les plaintes des personnes protégées n'étaient pas dignes d'intérêt car elles émanaient d'une population fragilisée intolérante à la frustration - apparaissaient, du moins en partie, en contradiction avec l'activité de C., dans le cadre de laquelle une attention particulière devait précisément être accordée à ces personnes. La cour cantonale a retenu que l'objection de la recourante selon laquelle elle n'avait pas été en mesure de fournir ses prestations en raison de son absence pour cause de maladie dès le mois de février 2016 n'était pas recevable, puisque les manquements répertoriés dans l'entretien de service du 13 septembre 2016 faisaient état de son activité entre les mois d'août 2015 et de février 2016 et que durant cette période, elle n'apparaissait pas avoir oeuvré pour remplir les objectifs fixés lors de l'EEDP du 10 août 2015. En particulier, le fait qu'elle avait contesté la prolongation de sa période probatoire ne la dispensait pas de se conformer aux objectifs fixés. En outre, toujours selon les premiers juges, rien ne permettait de penser que la décision mettant un terme aux relations de travail eût été prise en représailles à la contestation de la prolongation de sa période probatoire. Aussi, la juridiction cantonale est-elle parvenue à la conclusion que l'intimé avait valablement procédé à la résiliation des rapports de service de la recourante conformément à l'art. 20 al. 3 LPAC, et a confirmé la décision de licenciement.

4.4.

4.4.1. Dans la mesure où la prolongation de la période probatoire de la recourante n'était pas contraire au droit (cf. consid. 3 supra), l'application de l'art. 21 al. 1 LPAC au licenciement de la recourante ne l'était pas non plus. C'est dès lors en vain que la recourante soutient que son licenciement devait être examiné à l'aune de l'art. 21 al. 3 LPAC, applicable à la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire.

4.4.2. N'ayant pas pu se rendre à l'entretien de service du 13 septembre 2016 pour raison de santé, la recourante conteste que la procédure a été menée par écrit. Elle en déduit une violation de son droit d'être entendue.

Les premiers juges ont retenu que les supérieurs de la recourante n'avaient d'autre choix que de procéder à l'entretien de service par écrit, vu son absence prolongée pour cause de maladie, ce qui était conforme à l'art. 44 al. 6 RPAC. A réception du compte-rendu écrit de l'entretien de service, la recourante avait disposé d'un délai de 30 jours pour faire valoir ses arguments et exposer son point de vue, ce qu'elle avait fait par courrier du 14 octobre 2016. Les premiers juges ont par ailleurs considéré que bien que seuls des extraits de dossiers aient été communiqués à la recourante, celle-ci aurait pu requérir copie des dossiers en question si elle estimait qu'ils s'avéraient nécessaires à l'exercice de son droit d'être entendue, ce qu'elle n'avait pas fait. Ces considérations sont

pertinentes. Au demeurant, il y a lieu de rappeler que le droit d'être entendu ne confère pas le droit de s'exprimer oralement (ATF 142 III 360 consid. 4.1.1).

4.4.3. Pour ce qui est de la situation de harcèlement psychologique et de la récusation de I., il y a lieu de renvoyer à ce qui a été dit aux considérants 3.3.1.3. et 3.3.2 ci-dessus.

4.4.4. La recourante invoque enfin une appréciation arbitraire des motifs de licenciement. Elle reproche en outre aux juges cantonaux d'avoir arbitrairement constaté les faits en retenant qu'elle n'avait pas oeuvré pour remplir les objectifs fixés dans l'EEDP du 10 août 2015 et que rien ne permettait de penser que son licenciement avait été décidé en représailles à la contestation de la prolongation de sa période probatoire.

En l'occurrence, les juges précédents ont retenu comme motif suffisant de résiliation des rapports de service un certain nombre de manquements professionnels sur la base de faits qui lient le Tribunal fédéral (cf. consid. 4.3), faute pour la recourante de démontrer qu'ils ont été établis de façon arbitraire ou contraire au droit. Pour le surplus, l'allégation de la recourante selon laquelle son licenciement avait été décidé en représailles à la contestation de la prolongation de sa période probatoire n'est étayée d'aucune manière. La décision de licenciement pendant la période probatoire ne saurait dès lors être taxée d'arbitraire au sens de la jurisprudence (cf. consid. 4.2).

5.

Il suit des considérants qui précèdent que le recours est mal fondé. Les frais afférents à la présente procédure doivent être supportés par la recourante qui succombe (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 7 décembre 2018

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Maillard

La Greffière : Fretz Perrin