

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3977/2019-FPUBL

ATA/1088/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 novembre 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Marco Crisante, avocat

contre

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

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____1968, a été engagé comme enseignant en novembre 2002 au cycle d'orientation B_____.
- 2) Le 1^{er} septembre 2006, il a été nommé fonctionnaire pour l'enseignement de l'histoire et de la géographie.
- 3) Le 1^{er} septembre 2011, il a été transféré à l'école C_____ (ci-après : C_____).
- 4) Dès le 1^{er} septembre 2015, il s'est vu confier la mission complémentaire de doyen, poste qu'il occupe en plus de celui d'enseignant.
- 5) Un premier entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM) a été conduit après trois mois de période probatoire par Madame D_____, sa responsable hiérarchique directe.

Il en est ressorti que le point « Maîtrise des connaissances professionnelles » était à développer. M. A_____ devait améliorer « le respect des personnes ». « Le sens des relations interpersonnelles » était considéré comme non maîtrisé. Ce point avait fait l'objet d'une discussion au mois de septembre. M. A_____ était conscient des aspects qu'il convenait de développer en vue de bonnes relations avec l'ensemble des interlocuteurs et pour trouver le ton approprié. Dans la perspective de développer cet aspect, la directrice lui avait remis un guide pratique d'aide pour la prévention et la gestion des conflits. Le bilan mentionnait qu'il était un collaborateur collégial et ouvert au dialogue.
- 6) Mme D_____ a souhaité revoir M. A_____ en entretien en mars 2016. Ce dernier a répondu qu'il n'y avait pas lieu d'en refaire un après sept mois d'exercice de sa fonction de doyen, relevant que le règlement prévoyait des EEDM tous les trois ans environ.
- 7) S'en est ensuivi un échange de courriels dont il ressort que Mme D_____ souhaitait cet entretien pour faire un bilan des points soulevés lors du premier EEDM, M. A_____ lui répondant qu'il ne voyait pas pourquoi cette discussion devrait revêtir la forme d'un EEDM, sauf si le but était de lui « mettre la pression ». Suite aux explications de Mme D_____ qui l'avaient rassuré, il avait appelé de ses vœux une discussion constructive.
- 8) Mme D_____ a conduit un second EEDM le 15 juin 2016, en vue de confirmation suite à une promotion.

Il en ressort que le point « respect des personnes » était considéré comme maîtrisé, dès lors que M. A_____ avait su prendre en compte les remarques faites, notamment par Mme D_____. Au terme de l'année écoulée, le constat était partagé d'un changement positif. Les sens de la dynamique d'équipe et des relations interpersonnelles étaient également maîtrisés. En définitive, le bilan était très positif et très encourageant. Mme D_____ était convaincue que M. A_____ avait sa place au sein d'une équipe de direction et préavisait très favorablement sa confirmation dans son poste de doyen.

- 9) La direction générale de l'enseignement secondaire II (ci-après : DGES II) a, par courrier du 16 juillet 2016, informé M. A_____ du renouvellement de sa mission complémentaire de doyen jusqu'au 31 août 2020, avec la précision qu'elle prendrait alors automatiquement fin, mais pourrait être reconduite.
- 10) En mai 2017, Monsieur E_____ a remplacé Mme D_____ à la direction de l'C_____.
- 11) Le 19 septembre 2017, une maîtresse adjointe du degré classe préparatoire, Madame F_____, et un collaborateur de bureau de gestion, Monsieur G_____, ont intégré un élève sans respecter la procédure consistant à recevoir préalablement les parents. Après l'avoir appris, M. A_____ les a tous deux interpellés en leur signifiant qu'ils auraient dû respecter la procédure idoine. Ces collaborateurs ont indiqué à M. E_____ avoir été ébranlés par la remarque de M. A_____ qui s'était adressé à eux de manière sèche. Ce dernier avait spontanément présenté des excuses.
- 12) Le 28 septembre 2017, la DGES II a, tout comme le secteur opérations de rentrée, remercié M. A_____ pour sa participation aux examens d'admission session 2017.
- 13) Le 3 octobre 2017, lors d'un conseil de direction, M. A_____ s'est fâché en lien avec la situation d'un élève qui devait faire l'objet d'une décision de la DGES II, laquelle n'avait pas été nantie de toutes les informations nécessaires par la maîtresse-adjointe qui avait évoqué le cas. Il avait estimé qu'il n'était pas correct que des doyens, maîtres-adjoints ou d'autres personnes se permettent d'informer partiellement la DGES II avant une prise de décision.
- 14) Le 3 octobre 2017 encore, une collaboratrice de l'C_____ a fait une annonce au micro à un moment que M. A_____ avait jugé inopportun. Il lui a demandé des explications et lui a signalé son mécontentement quant au non-respect des directives en la matière.
- 15) Le 17 octobre 2017, un maître adjoint, Monsieur H_____, a diffusé une information via deux canaux de communication. Considérant que c'était un manquement aux règles y relatives, M. A_____ lui a rappelé la procédure idoine.

- 16) Le 17 octobre 2017 encore, une doyenne et une maîtresse-adjointe ont fait état auprès de M. E_____ de difficultés croissantes au sein du conseil de direction et notamment de la tendance de M. A_____ à instaurer le doute sur la qualité du travail fourni par ses pairs.
- 17) M. E_____ a rappelé à M. A_____, le 14 novembre 2017, qu'il n'avait pas traité un recours transmis par la DGES II le 11 octobre 2017. Ce dernier lui a répondu qu'il avait d'autres choses à traiter en priorité, sans toutefois en avoir informé son supérieur hiérarchique.
- 18) Le 4 décembre 2017, après avoir constaté que la procédure concernant les sorties scolaires n'avait pas entièrement été respectée par un enseignant de français, Monsieur I_____, M. A_____ l'a rappelé à l'ordre en présence d'autres enseignants. Cet enseignant a exprimé tant auprès de M. A_____ que de M. E_____ avoir ressenti un sentiment de peur à l'égard du premier. Le 7 décembre 2017, l'enseignant a reconnu sa part de responsabilité en présence de MM. A_____ et E_____.
- 19) Le 19 décembre 2017, la conseillère sociale a souhaité que M. E_____ soit présent lors d'une réunion portant sur l'évocation des cas de deux élèves dans la mesure où elle craignait de possibles vives réactions de la part de M. A_____.
- 20) Le 20 décembre 2017, M. E_____ a constaté l'absence de M. A_____, lequel ne lui avait pas adressé de demande de congé nonobstant la consigne donnée lors d'un conseil de direction.
- 21) M. A_____ ayant considéré comme trop chargé le début du premier semestre de l'année scolaire, a fait repousser au 12 janvier 2018, avec l'accord de la DGES II, l'exercice d'évacuation du bâtiment. Il en a informé M. E_____ le 11 décembre 2017. Il a été absent le jour de l'exercice pour des raisons de santé et s'est fait remplacer par un collègue.
- 22) M. E_____ a convoqué M. A_____ à un EEDM par courrier du 19 janvier 2018 pour le 9 février suivant, voulant, au vu de sa récente prise de fonction à l'C_____, rencontrer chaque doyen, comme indiqué dans son courriel du 15 décembre 2017. L'entretien a été repoussé au 9 mars 2018 dans la mesure où M. A_____ était au bénéfice d'un certificat médical pour le 9 février 2018.

Par courriel du 6 mars 2018, M. A_____ a fait savoir à M. E_____ qu'il refusait de participer à un tel entretien, comme déjà objecté en décembre 2017, dans la mesure où le précédent datait du mois de juin 2016 et que de tels EEDM devaient être passés tous les trois ans seulement. Il se déclarait toutefois ouvert à un entretien informel qui aurait même pu donner lieu à un procès-verbal si tel était la volonté de M. E_____, ce pour faire plus ample connaissance

professionnellement et développer une saine et efficace collaboration. M. E_____ lui a répondu qu'il ne manquerait pas de revenir à lui au plus vite.

- 23) Par courriel du 27 février 2018, il a notamment été demandé à M. A_____ de fournir, jusqu'au 2 mars suivant, des renseignements quant au mobilier de son bureau en lien avec des travaux de rénovation à venir. M. A_____, dans le délai prolongé au 5 mars 2018 à sa demande, a répondu à M. E_____ que d'autres inventaires existaient. Il s'est exécuté par message du 6 mars 2018.
- 24) En mars 2018, dans le cadre de son rôle de participant à la commission d'examens devant superviser la confection notamment d'un examen de certificats d'économie politique, M. A_____ s'est adressé à une collègue d'un autre établissement d'une façon brutale et peu diplomate qui a choqué une tierce collaboratrice. Dans le cadre de divers courriels sur le sujet, M. A_____ a estimé que la collègue en question mettait les pieds au mur et défiait la commission. Il n'acceptait pas d'être provoqué, ni de passer pour un imbécile. La méthode employée n'était pas tolérable et il refusait de participer à cette mascarade. La directrice de la collaboratrice en question avait exposé à M. A_____ qu'elle ne pouvait cautionner ses remarques, ni la manière dont il s'était exprimé à l'égard de collègues, lesquelles n'avaient pas à essuyer ses colère et rancœur. Elle lui avait ainsi reproché de ne pas avoir consulté ses collègues avant de s'exprimer. Enfin elle avait prié les personnes en charge de la rédaction de l'examen de bien vouloir excuser ces échanges de courriels qui n'avaient pas lieu d'être de la part d'un collaborateur devant apporter de la compréhension et pouvoir donner l'exemple quant à l'attitude à adopter face à ses pairs.
- 25) Le 29 mars 2018, M. E_____ a envoyé également à M. A_____, par erreur, un courriel destiné aux directrices de trois autres établissements dans le cadre de la commission d'examens. Il les informait que la situation de M. A_____ suivait son cours auprès des ressources humaines et les remerciait par avance des éventuels apports pouvant alimenter « un dossier déjà bien fourni ».
- 26) En mars 2018, M. E_____ a demandé oralement à M. A_____ de lui transmettre les données en terme de promotion du degré des classes préparatoires. Ce dernier n'y a pas donné suite dès lors que, selon ses explications, le sujet n'avait pas été mis à l'ordre du jour des séances suivantes.
- 27) Le 4 avril 2018, M. E_____ a rappelé à M. A_____ qu'il devait respecter la voie hiérarchique, faisant suite à un courriel que ce dernier lui avait adressé le 23 mars précédent, en réservant copie à la juriste et à la directrice des ressources humaines du secondaire, pour relater le cas d'un parent d'élève qui avait proféré des menaces à son encontre.

28) M. E_____ a convoqué M. A_____ le 13 avril 2018, à un entretien de service le 27 avril suivant. L'objectif était de l'entendre sur diverses situations faisant état de difficultés relationnelles à l'C_____ avec ses pairs, le personnel enseignant, le personnel administratif et technique (ci-après : PAT), les membres du réseau santé orientation sociale (SOS) et M. E_____, dans le cadre de l'exercice de sa fonction de doyen. La convocation précisait que les faits rapportés étaient susceptibles de conduire à une résiliation de la mission de doyen pour motif fondé.

29) Lors de cet entretien, auquel ont participé également l'avocat de M. A_____, la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) et une personne chargée de la prise du procès-verbal, les incidents susmentionnés ont été repris. Il en est ressorti que M. A_____ passait beaucoup de temps à rappeler les procédures, l'existence des règles et que tous les collaborateurs devaient s'y conformer. Il n'avait pas connaissance d'une absence de pouvoir hiérarchique sur les maîtres-adjoints. Il estimait avoir une relation d'autorité sur le corps enseignant qui lui permettait de rappeler à l'ordre des collaborateurs s'il y avait lieu. En lien avec la préparation de l'examen de certificats d'économie politique, il ne voyait pas de problème suite au courrier électronique de la directrice d'un autre établissement dès lors que l'objectif avait été atteint.

Il contestait être l'auteur de rumeurs concernant M. E_____. Comme il lui était reproché de ne présenter que peu de cas d'élèves au conseil de direction, il avait répondu que les doyens avaient une marge de manœuvre.

À l'issue de l'entretien, il lui a été confirmé que les faits évoqués étaient susceptibles de conduire à une résiliation de sa mission complémentaire pour motif fondé.

30) M. A_____ a formulé des observations complémentaires à l'entretien de service le 24 mai 2018 et y a joint un chargé de cinquante-deux pièces.

M. E_____ avait violé son devoir de réserve. Le respect des règles était un véritable cheval de bataille pour M. A_____. Si des règles étaient édictées, c'était pour qu'elles soient respectées. Il pouvait parfois se montrer intransigeant, y compris avec certains collègues qui, avec légèreté, ne respectaient pas les procédures en place, sans pour autant dépasser les limites de la bienséance. Les manquements reprochés étaient totalement infondés.

31) Le 13 juillet 2018, le département a établi deux tableaux d'horaires pour M. A_____, l'un en qualité de doyen et l'autre d'enseignant sans mission complémentaire. Trois jours plus tard, il a reçu sa fiche d'engagement annuel en tant que doyen.

- 32) Par décision exécutoire nonobstant recours du 21 août 2018, la DGES II a résilié sa mission complémentaire avec effet à fin novembre 2018. Il était libéré de sa charge de doyen dès réception de ladite décision.

La relation de confiance n'existait plus avec M. E_____ en raison de l'inaptitude de M. A_____ à remplir les exigences de la mission et le non-respect de ses devoirs généraux. Un climat de travail délétère avait été constaté pouvant avoir des répercussions négatives sur la gestion de l'établissement, ce qui était contraire aux devoirs généraux d'un doyen. Suite à cette résiliation, M. A_____ retrouverait son poste d'enseignant au taux de 100 % et recevrait son nouvel horaire en vigueur dès le 27 août 2018.

- 33) M. A_____ a recouru le 24 septembre 2018 contre cette décision auprès du Conseil d'État. Il a préalablement conclu à la production intégrale de son dossier mais n'a pas sollicité formellement d'actes d'enquête. Après l'échange d'écritures, le Conseil d'État a rendu le 25 septembre 2019 un arrêté par lequel il a rejeté le recours de M. A_____ et mis un émolument de CHF 1'000.- à sa charge.

Il sera revenu ci-dessous « en droit » sur la motivation de cette décision dans la mesure nécessaire pour trancher le recours.

- 34) Par acte déposé le 28 octobre 2019 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre l'arrêté du 25 septembre 2019. Il a conclu à son annulation et à sa réintégration dans sa mission complémentaire de doyen avec effet au 1^{er} décembre 2018, avec les droits salariaux qui en découlent.

Il a demandé la tenue d'une audience de comparution personnelle et l'audition de sept témoins.

Ses deux premiers EEDM avaient mis en avant ses excellentes compétences et sa posture adéquate en tant que doyen. Il était parfaitement apte à remplir les exigences de son poste et avait toujours respecté les devoirs généraux d'une telle fonction.

Il contestait s'être montré « sec » avec Mme F_____ et M. G_____ en septembre 2017. Il leur avait dit à tous deux qu'il regrettait s'ils avaient mal pris sa remarque. M. G_____ avait accepté ses excuses au terme d'une discussion ayant clos l'incident. Le 3 octobre 2017, il avait, sans se fâcher, fait part de son désaccord à Mme F_____ et Madame J_____ après avoir découvert qu'elles avaient caché des informations à la direction générale, ce qui n'était pas acceptable. Ce faisant, elles avaient mis le fonctionnement de l'établissement en péril. Le 17 octobre 2017, lors d'un conseil de direction, une discussion constructive avait eu lieu avec M. H_____, qui n'avait pas respecté la règle prévue pour la diffusion d'informations, sujet amené par Mme K_____. Le ton

était resté bienveillant et empathique. Il ne s'était jamais permis de juger la qualité du travail de ses pairs. Il avait tout au plus occasionnellement donné des conseils constructifs sur les règles à suivre. M. E_____ était parfaitement au courant des raisons de son retard, soit une surcharge de travail, au moment où il avait dû répondre en automne 2017 au recours formé par un élève. C'était au demeurant en dix ans de décanat la première fois où il n'avait pu traiter rapidement un recours. M. E_____, plutôt que de critiquer son travail, aurait pu proposer son aide. Le 4 décembre 2017, M. I_____ avait de manière surprenante indiqué ressentir un sentiment de peur à son égard. Il avait toutefois dans un courrier ultérieur reconnu s'emporter lui-même facilement et avoir eu une réaction virulente à l'égard de M. A_____ à l'occasion de leur dernier échange. Il avait demandé de l'aide ultérieurement à M. A_____, ce qu'il n'aurait pas fait s'il l'avait réellement craint. Il ignorait le contenu de la séance du 19 décembre 2017 avec M. E_____ et la conseillère sociale Madame L_____, qui s'était transformée en rendez-vous destiné à formuler des reproches à son encontre. Mme L_____ n'avait à cette époque pas fait mystère du fait qu'elle était au courant que M. E_____ souhaitait se « débarrasser » de lui. Le 20 décembre 2017, il s'était absenté pour aller chez le dentiste et avait noté son absence sur le tableau idoine. Il avait ensuite informé le secrétariat que son état de santé ne lui permettait pas de revenir. La consigne évoquée par M. E_____ de lui transmettre toute demande de congé avait été donnée courant 2018 seulement. Il avait informé M. E_____ du report de l'exercice d'évacuation et de ses raisons de sorte qu'il ne pouvait lui être fait aucun reproche à ce sujet. Son bureau n'était pas concerné par les travaux au printemps 2018, dont les volumes ressortaient au demeurant d'un tableau dressé par le PAT.

Le comportement de M. A_____ démontrait qu'il était « à cheval » sur les procédures, ce qui était une qualité. En mars 2018, il avait immédiatement préparé les données sollicitées par M. E_____, mais n'avait jamais pu les lui remettre ni évoquer ce point au conseil de direction. Le fait de ne pas présenter de cas d'élèves au conseil de direction n'avait aucun lien avec ses compétences et signifiait que la plupart de ces cas avaient été traités en amont.

La gravité de l'incident, à savoir les menaces d'un parent d'élève, avait justifié qu'il le communique aussi par courriel aux RH de la DGES II et à la juriste, outre à M. E_____. Il avait donc respecté la voie hiérarchique. Il contestait les éléments décrits par le Conseil d'État dans sa décision et avoir utilisé des mots ou un ton inadéquats. M. E_____ avait violé son devoir de réserve en adressant son courriel le 29 mars 2018 à trois directrices, dont le contenu démontrait qu'il était à la recherche d'éléments à charge et était plein d'animosité à son encontre. Au sein de l'C_____ et même d'autres établissements, d'autres personnes avaient été au courant de la procédure ouverte à son encontre bien avant lui, ce qui était inadmissible et constitutif d'une atteinte à sa personnalité, en particulier sa réputation personnelle.

Il n'avait légitimement aucune raison de se soumettre à un nouvel EEDM au début de l'année 2018, le précédent datant de juin 2016. Il avait en outre été confirmé quelque mois auparavant dans sa mission de doyen jusqu'au 31 août 2020. On ne voyait pas en quoi l'arrivée d'un nouveau directeur pouvait entraîner une nouvelle fixation d'objectifs alors que tout le reste de l'environnement professionnel demeurait inchangé. Il était navrant que M. E_____ n'ait jamais accepté de le rencontrer de manière informelle, même avec prise d'un procès-verbal. M. E_____ n'avait jamais remis en cause ses compétences professionnelles, mais uniquement un problème de posture et surtout d'empiètement sur sa fonction de directeur, ce qui était totalement absurde. M. A_____ n'avait en effet jamais envisagé de devenir directeur.

Il n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement ni rappel formel à l'ordre avant la décision de résiliation litigieuse. Il était en arrêt maladie en raison des différents événements et du dénigrement subi qui l'avaient profondément affecté.

Le Conseil d'État avait violé son droit d'être entendu en refusant ses offres de preuves pertinentes. L'audition des différents témoins sollicitées dans son recours auraient permis de démontrer qu'il n'avait jamais eu le moindre problème significatif avec sa hiérarchie, ni avec ses collègues avant l'arrivée de M. E_____ et qu'il avait toujours effectué son travail avec rigueur et professionnalisme. Le Conseil d'État ne s'était manifestement basé que sur les pièces produites par le département, lesquelles devaient en grande partie être écartées puisque datant de plus de dix ans. Les reproches que cette autorité avait retenus à son endroit étaient totalement infondés. La procédure avait clairement démontré qu'il était très respectueux des règles et que, s'il était vrai qu'il pouvait se montrer parfois intransigeant avec certaines personnes qui ne les respectaient pas, il n'avait jamais dépassé les limites de la bienséance dont il devait faire preuve dans sa profession.

La résiliation de la mission complémentaire violait le principe de proportionnalité au vu des qualités professionnelles et de l'engagement de M. A_____ au service de son employeur, ainsi que de l'absence totale d'antécédents. Pour autant qu'une faute ait pu lui être reprochée, un blâme aurait été une mesure adéquate et largement suffisante pour atteindre le but visé. Il n'avait pas été démontré que la continuation des rapports de travail en sa qualité de doyen n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

- 35) Dans sa réponse du 29 novembre 2019, le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le département) a conclu au rejet du recours. Il a fait siens les motifs de la décision du Conseil d'État du 25 septembre 2019 et s'est référé à ses précédentes écritures.

Les faits relatés durant l'entretien du 13 avril 2018 avaient motivé la décision de la DGES II du 21 août 2018 et non pas les difficultés que M. A_____

aurait pu rencontrer par le passé avec ses différentes hiérarchies pouvant ressortir de pièces plus anciennes. Ce dernier persistait à ne pas comprendre qu'il ne lui appartenait pas de rappeler à l'ordre ses collègues doyens ou les collaborateurs de l'C_____ sans que son directeur lui en ait délégué le pouvoir. Il persistait à contester que son ton fût inadéquat alors qu'il ressortait de plusieurs témoignages émanant de ses pairs, des enseignants, des membres du PAT ou encore d'autres établissements que son attitude était « peu diplomate », « brutale », « virulente » ou encore « menaçante ». Les membres du conseil de direction avaient qualifié de grandissantes les difficultés de collaboration avec lui. Il continuait de considérer qu'il était en droit de refuser de se présenter à son EEDM, sous-entendant même que le manque de collaboration résultait du comportement de M. E_____. Ce manque d'introspection et l'incapacité à reconnaître ses erreurs pour modifier sa posture afin de se conformer à son cahier des charges de doyen démontrait clairement que toute autre mesure moins incisive que la résiliation de la mission complémentaire n'aurait pas permis de réguler la situation. La collaboration entre un doyen et son directeur devait reposer sur un lien de confiance, de sorte qu'il n'était pas acceptable que le premier s'adresse de manière inadéquate à d'autres collaborateurs et porte préjudice à l'image de l'établissement. De plus, on ne pouvait imposer à un directeur qu'il continue de fonctionner avec un collaborateur se permettant, même dans le cadre d'un recours, de le décrire comme ayant voulu « se débarrasser d'un doyen qu'il n'apprécie pas », avoir « manifestement été déstabilisé par l'assurance de M. A_____ », n'avoir « jamais souhaité s'entretenir entre quatre yeux avec lui » ou encore que M. E_____ n'apprécie pas que l'on « marche sur ses plates-bandes ». De tels propos démontraient qu'il n'avait pas de respect ni pour la personne, ni pour les compétences managériales de son directeur. Il réduisait la procédure engagée à une simple guerre de territoire. Dans ces circonstances, la décision attaquée était conforme au principe de proportionnalité.

En se plaignant d'avoir été dénigré tout au long de cette procédure, M. A_____ faisait abstraction du contexte dans lequel elle s'était inscrite, à savoir la récurrence des plaintes formées à son endroit et son refus réitéré de se présenter à un EEDM afin non pas de le dénigrer mais de respecter son droit d'être entendu. M. E_____ n'avait pas violé de secret de fonction en informant son conseil de direction d'une procédure contentieuse dans la mesure où il s'agissait d'une entité collégiale. Le courriel litigieux du 29 mars 2018, adressé au directeur des autres C_____, et par erreur à M. A_____, avait pour but d'instruire le dossier et n'était nullement constitutif d'une atteinte à sa personnalité.

36) La chambre de céans a tenu des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, les 6 janvier, 2 mars et 15 juin 2020.

a. M. A_____ ne comprenait pas pourquoi la situation avait évolué comme cela. Il se demandait s'il n'y avait pas une incompatibilité avec M. E_____. Il

était le seul à l'avoir rapidement soutenu et à avoir dit à ses collègues de bien l'accueillir. Il ne considérait pas que l'arrivée d'un nouveau directeur justifiait un nouvel EEDM. Il estimait avoir respecté son cahier des charges et avoir dans son respect exercé une fonction d'autorité par rapport à un certain nombre de personnes dont il était le supérieur hiérarchique.

b. Monsieur M_____, à l'époque maître-adjoint à l'C_____, était le voisin de bureau de M. A_____, lequel était devenu un « bon copain ». Ce dernier avait toujours travaillé dans l'intérêt de l'école, était très soucieux de l'égalité de traitement entre les élèves et très au clair et exigeant sur les règlements à appliquer et à respecter. De son bureau, il avait entendu M. A_____ rappeler le règlement fermement à des élèves et à leurs parents. M. M_____ n'avait pas assisté à des incidents l'ayant opposé à des collègues. Au départ de Mme D_____, le directeur ad intérim, M. N_____, et M. A_____ s'étaient fortement investis dans une direction assez ferme, changement que certains collègues n'avaient pas apprécié. L'arrivée de M. E_____ avait mal été ressentie et 80 % des enseignants avaient signé en une journée une pétition demandant le maintien de M. N_____. Il y avait eu des problèmes de communication. M. E_____ s'enfermait dans son bureau et ne rencontrait pas le reste des personnes fréquentant l'école.

Il savait que Mme L_____ n'était pas favorable au maintien de M. N_____, car elle envisageait une approche plus sociale de l'C_____. Alors que lui-même était déjà à la retraite, il l'avait rencontrée à la Comédie. Il avait été surpris de la façon dont elle lui avait dit qu'elle envisageait que M. A_____ soit licencié.

c. M. G_____, enseignant en informatique, avait eu un problème avec M. A_____ qu'il avait rapidement clarifié et réglé avec lui et le directeur. Il n'avait pas respecté le protocole pour l'inscription d'un élève et M. A_____ s'était fâché, lui parlant fermement, mais pas méchamment. M. A_____ maîtrisait parfaitement son travail et connaissait ses dossiers. Il était allé parler de l'incident au directeur car il ne se sentait pas bien, étant une personne sensible. Il voulait anticiper les éventuels problèmes pour le cas où M. A_____ aurait été se plaindre de lui auprès de M. E_____.

Il était possible d'avoir deux horaires à la même date en créant un « enseignant joker ». La suppression de la fonction de doyen avait pour conséquence que la personne concernée devait enseigner douze périodes de plus.

d. Madame O_____, maîtresse adjointe à l'C_____ depuis 2015, avait été nommée en même temps que M. A_____ au conseil de direction. La situation s'était dégradée avec lui au moment du changement de direction, étant relevé qu'elle était malade durant l'intérim assuré par M. N_____. Après une arrivée mal ressentie de M. E_____, le conseil de direction avait appris à le connaître et

avait constaté qu'il avait les qualités requises. Alors que son intégration avait pu évoluer favorablement, des tensions étaient apparues entre M. A_____ et plusieurs membres du conseil de direction. M. A_____ remettait en cause l'autorité de M. E_____, dans un « travail de sape » de sorte que les autres membres s'étaient retrouvés en conflit de loyauté dans la mesure où ils respectaient et appréciaient M. A_____ et où ils commençaient à apprécier M. E_____. M. A_____ critiquait par ailleurs en séance de direction la manière dont ses collègues travaillaient. L'ambiance du conseil de direction était donc très tendue et elle-même y allait « la boule au ventre ». Elle avait le sentiment que M. A_____ soutenait systématiquement le contraire de ce que le conseil de direction disait. Le ton augmentait progressivement et à la fin soit M. E_____ tranchait, soit il n'y avait pas de solution. Depuis le départ de M. A_____, le conseil de direction se passait bien.

M. A_____ n'avait jamais été discourtois NI insultant à son égard.

e. M. H_____ était maître-adjoint depuis 2016. Il entretenait de bonnes relations professionnelles avec M. A_____ quand bien même il y avait parfois des moments tendus entre eux du fait de leur caractère un peu fort. Le ton était parfois monté et il y avait même eu des crises de larmes dans des conseils de direction, assez régulièrement en lien avec des positions très fermes de M. A_____. Ce dernier avait dans ce cadre émis, sur un ton intimidant, une critique à l'égard de M. H_____ en lien avec les canaux de communication à respecter. Tous deux étaient revenus « là-dessus après entre quatre yeux ». Cet incident n'était pas déterminant pour lui, mais il avait frappé M. E_____ qui l'avait correctement relaté dans le document de préparation à l'entretien de service.

Il considérait que M. A_____ avait une attitude professionnelle et l'avait soutenu lorsqu'il avait rencontré des problèmes avec des élèves. M. A_____ ne parlait pas correctement de M. E_____, ce qui empêchait d'avancer et ne laissait pas d'issue. Or, le conseil de direction devait pouvoir fonctionner, ce qui était « actuellement » le cas.

f. M. E_____, né en 1982, a exprimé les difficultés liées à son arrivée à l'C_____ alors que les collaborateurs soutenaient fortement M. N_____. Leur déception était perceptible dans les conseils de direction, où la tension était très forte. M. A_____, qui avait une relation particulière avec M. N_____, était déçu et amer et ne pouvait pas accepter son arrivée.

M. E_____ avait demandé à la DGES II la suite qu'il pouvait donner au refus de M. A_____ de se présenter à un EEDM, étant relevé que tous les autres doyens avaient accepté d'y participer. M. A_____ remettait en question sa fonction de directeur, la hiérarchie et avait fait des remarques à des collaborateurs sur son âge et son expérience, ce qui créait une ambiance délétère au sein du conseil de direction et dans l'établissement. Depuis son départ, le conseil de

direction fonctionnait extrêmement bien ; les relations entre les membres s'étaient apaisées et étaient productives.

Il n'avait jamais remis en question les compétences professionnelles de M. A_____, les problèmes venant de son comportement, soit une posture extrêmement rigide qui rendait la collaboration compliquée.

g. M. I_____ a indiqué que le passage de témoin entre Mme D_____ et M. E_____ s'était mal passé. Il avait peur de M. A_____, au point de l'éviter dans les couloirs, depuis un différend en automne 2018 qui avait pris des proportions énormes en lien avec une sortie scolaire. Il s'était retrouvé pris à partie par M. A_____ à deux reprises, une fois au secrétariat, et une autre dans la salle des maîtres. En réponse, M. I_____ s'était montré virulent, la deuxième fois surtout. M. A_____ n'avait pas répondu à son message d'excuses pas plus qu'à celles formulées lors d'une séance avec le directeur ; la situation ne s'était pas aplanie. M. E_____ était revenu par la suite à lui pour s'enquérir de son état. Il ignorait si c'était à l'invitation de M. A_____.

h. Selon Monsieur P_____, assistant social à l'C_____ jusqu'au mois d'octobre 2018, le fait que M. N_____ n'ait pas été choisi par la DGES II pour succéder à Mme D_____ avait engendré quelques difficultés. Il avait bien travaillé avec M. A_____, dans leur approche respective des situations à traiter. M. A_____ s'investissait dans le traitement des situations d'élèves en difficulté.

i. Mme J_____ a relevé que la direction ad intérim de M. N_____ avait été une période très positive de sorte que l'avis sur l'arrivée de M. E_____ était négatif. En un mois, M. E_____ avait su la convaincre de ses qualités pour ce poste et de son engagement. À partir de là s'était installée une scission entre les pour et les contre M. E_____. M. A_____ était resté dans sa posture d'opposition et rejetait en bloc ce qui venait de lui. Ses rapports avec M. A_____ s'étaient péjorés à compter de ce moment. Elle pensait aussi que M. A_____ estimait qu'elle n'avait pas sa place comme doyenne à 35 ans.

Elle ne s'était, à plusieurs reprises, pas sentie reconnue dans son rôle de maîtresse adjointe, dès juin 2017, puis de doyenne en septembre 2017, M. A_____ ayant une attitude de défiance à l'égard de son travail. Il avait cette même attitude à l'égard de l'activité de directeur de M. E_____. Hors conseil de direction, il dévalorisait les qualités de travail de ce dernier qu'il considérait être trop jeune pour occuper ce poste. En son absence, il l'appelait « junior ». Une rumeur – qui n'avait pas été lancée par M. A_____ – disait que M. E_____ avait succédé à Mme D_____ car il était également homosexuel. M. A_____ n'avait jamais tenu de propos homophobes. M. A_____ n'avait ensuite plus remis en question la manière dont M. E_____ avait accédé à son poste, mais il avait continué à dévaloriser ses décisions et sa manière de faire en les mettant sur le compte de son jeune âge.

Elle avait assisté à des incidents lors de conseils de direction et avait personnellement été prise à partie par M. A_____. Il avait laissé entendre qu'elle avait mal géré la situation d'un élève et s'était montré assez virulent en disant que cette situation ne devait pas être abordée en séance. Après avoir consulté le dossier de l'élève, il avait décidé qu'elle avait mal fait son travail. M. E_____ avait relevé que si un manquement devait lui être reproché, il était le seul à pouvoir le faire. Un échange de courriels s'en était suivi et M. A_____ avait essayé de s'expliquer sur son mouvement d'humeur. Elle était aussi intervenue pour défendre Mme F_____ qui subissait ses propos au sujet d'une élève. Lors d'un second épisode, Mme J_____ avait essayé de soutenir une élève atteinte d'un cancer en stade 4 en soutenant le triplement de son année certificative. M. A_____ avait laissé entendre que cette élève était en quelque sorte « inutilisable », autrement dit que cela ne valait pas la peine que l'on se batte pour ce genre de personnes. Elle en avait été affectée, tant sur le plan professionnel qu'éthique.

Elle avait quelques exemples où M. A_____ s'était montré soutenant avec elle et lui laissait qu'il savait présenter ses excuses, par exemple après des tensions au conseil de direction.

Elle avait passé un EEDM en juin 2018 lorsqu'il s'était agi de la confirmer dans sa mission de doyenne. Elle avait vu M. E_____ en janvier 2020, pour un entretien informel ayant donné lieu à un procès-verbal, à l'instar d'autres doyens.

Les conseils de direction étaient harmonieux depuis que M. A_____ n'en faisait plus partie.

j. Les témoins dont les incidents ont été repris dans l'entretien de service du 27 avril 2028 ont expliqué avoir été invités par M. E_____, qui l'a confirmé, à relire les propos qu'il allait leur prêter, lequel leur avait demandé de garder le silence jusqu'àudit entretien. Lui-même a indiqué ne plus se souvenir s'il leur avait imposé le silence.

k. M. A_____ a renoncé à l'audition de deux témoins.

- 37) Dans ses écritures après enquêtes du 28 août 2020, le département a relevé que le changement de direction justifiait pleinement la tenue d'un EEDM en dehors des échéances, tel que prévu par la fiche MIOPE 04.04.01. Il n'appartenait pas au collaborateur d'imposer la forme que devait revêtir un entretien avec sa hiérarchie. Après une période d'adaptation, les membres du conseil de direction avaient accepté la nomination de M. E_____, contrairement à M. A_____ qui était resté campé sur ses positions. Il ressortait des témoignages qu'il avait tenu des propos inadéquats à son endroit et remettait en cause son autorité, ce qui avait eu des répercussions sur l'ambiance et le fonctionnement du conseil de direction, de même que son attitude rigide et ses difficultés relationnelles avec ses collègues,

également hors contexte du conseil de direction selon le témoignage de M. I_____. L'ambiance y était sereine depuis son départ.

M. G_____ avait indiqué que la création de deux horaires à la même date, en l'espèce le 13 juillet 2018, était possible. Lors de l'envoi de la fiche d'engagement en juillet 2018, la DGES II n'avait pas encore rendu sa décision. La création de l'horaire « enseignant » ne permettait nullement de démontrer que la décision de résiliation de la mission complémentaire aurait été prise en avril 2018 déjà. Les enquêtes ayant permis de démontrer l'inimitié de M. A_____ à l'égard de M. E_____ et les propos tenus par le recourant dans ses écritures à son endroit étant de plus inadmissibles, la seule issue possible était la résiliation de la mission complémentaire de doyen.

- 38) Dans ses observations du 7 septembre 2020, M. A_____ a relevé que les enquêtes avaient corroboré les violations procédurales patentes commises par M. E_____. Avant même l'entretien du 27 avril 2018, il avait entrepris une campagne de dénigrement à son encontre, à commencer par l'envoi du courriel du 29 mars 2018, campagne s'étendant au-delà des seuls membres du conseil de direction. Conscient de l'illicéité de cette démarche, M. E_____ avait invité les personnes concernées à ne pas en parler à M. A_____. Mme O_____ avait même appris de sa bouche qu'une procédure serait engagée après l'entretien de service. Ainsi, ledit entretien n'était qu'une formalité. M. A_____ avait à tout le moins fait les frais d'une animosité et d'un manque d'objectivité de la part de M. E_____, ce qui viciait la décision querellée et portait atteinte à sa personnalité. Il avait mis plus d'une année à se remettre du « burn-out » consécutif à cette procédure de discrimination.

L'ensemble des témoins s'accordait à dire qu'il avait de très bonnes compétences professionnelles. Son comportement serait devenu soudainement problématique à l'arrivée de M. E_____, ce qui était insensé. Il avait encouragé ses collègues à accueillir favorablement M. E_____, lequel s'enfermait toutefois dans son bureau et ne rencontrait pas le reste de l'école, ce qui avait provoqué des problèmes de communication.

Les prérogatives de doyen étaient bien plus étendues que ce que le département prétendait. M. A_____ n'avait jamais outrepassé sa mission. M. I_____ avait témoigné en présence de son épouse, dans « une scène atypique qui frisait le ridicule » et confirmait son hypersensibilité ; son émotivité, pouvait le conduire à des réactions virulentes. L'épisode de la sortie scolaire était clos et il était absurde que M. I_____ lui reproche encore de ne pas avoir accusé réception de son courrier d'excuses. Ils avaient d'ailleurs régulièrement pris le café ensemble depuis qu'il n'exerçait plus la fonction de doyen. On lui « cherch[ait] manifestement des poux ». M. G_____, qui reconnaissait son erreur, avait déclaré que leur différend s'était rapidement résolu, ce qui démontrait qu'au bout du compte on lui reprochait injustement n'importe quel événement insignifiant, ce

qui était également le cas des incidents avec Mme Q_____ et M. H_____. Certains des propos de Mme J_____ étaient tendancieux. Elle avait spontanément relevé l'homosexualité de M. E_____, laissant entendre à tort que M. A_____ faisait partie des personnes qui prétendaient qu'il avait été nommé directeur en raison de son orientation sexuelle. Mme J_____ avait dû admettre qu'il s'entendait très bien avec Mme K_____, âgée d'environ 35 ans, tout comme M. E_____, de sorte qu'il ne pouvait être dit qu'il considérait une personne en fonction de son âge.

Le fait que M. E_____ ait indiqué qu'il s'était senti attaqué par l'envoi d'un courriel en copie au département suite à l'agression dont M. A_____ avait été l'objet en disant long sur son animosité. Mmes J_____ et K_____ devaient forcément se soumettre à un EEDM dans la mesure où elles étaient en période probatoire, ce qui n'était pas son cas. M. E_____ avait eu des entretiens informels récurrents avec d'autres doyens, avec prise d'un procès-verbal, ce qui était envisageable dans son cas, comme proposé. Un EEDM n'avait nullement pour vocation de faire connaissance et était effectué par une personne capable d'évaluer un collaborateur, ce qui n'était pas le cas d'un directeur fraîchement nommé.

M. A_____ s'étonnait du « timing » du département qui avait rendu sa décision quatre jours à peine avant la rentrée scolaire, alors que lui-même avait préparé cette rentrée comme doyen. Il s'était retrouvé à devoir reprendre et préparer, en quatre jours, douze périodes d'enseignement dans des branches qu'il n'avait plus enseignées depuis des années.

- 39) Sur ce, les parties ont été informées le 8 septembre 2020 que la cause était gardée à juger.

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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu par le Conseil d'État qui n'a pas donné suite à ses offres de preuve et aurait basé sa décision sur des pièces datant de plus de dix ans qui auraient dû être écartées de la procédure pour grande partie.
 - a. Selon la jurisprudence développée par le Tribunal fédéral et reprise par la chambre de céans (ATA/1809/2019 du 17 décembre 2019 consid. 2a et les références citées), 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), repris par l'art. 41 LPA, 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 (arrêts du Tribunal fédéral 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2).

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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

b. En l'espèce, le recourant indique que les offres de preuves soumises au Conseil d'État, étant relevé qu'il n'avait pas formulé de conclusions formelles sur ce point, avaient pour but de prouver qu'il n'avait jamais eu le moindre problème significatif avec sa hiérarchie, ni avec ses collègues avant l'arrivée de M. E_____ et qu'il avait toujours effectué son travail avec rigueur et professionnalisme. Or, il ressort de la décision entreprise que ces deux points ne sont pas remis en cause, si ce n'est, sous consid. 27, les difficultés du recourant à se soumettre aux EEDM demandés par sa hiérarchie, ce qui a été le cas sous la direction de Mme D_____ en 2016 et ressort des pièces de la procédure. C'est en conséquence à bon droit que, par appréciation anticipée, le Conseil d'État n'a pas donné suite aux offres de preuve du recourant dont le droit d'être entendu n'a pas été violé sous cet angle.

c. Le Conseil d'État a expressément indiqué, outre que l'art. 17 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) sur lequel le recourant s'appuyait pour réclamer que des pièces anciennes de son dossier soient écartées de la procédure, n'était selon lui pas applicable, que lesdites pièces n'étaient « pas particulièrement pertinentes dans le cadre de la présente procédure, si ce n'est qu'elles f[aisaient] état de tendances de caractère » du recourant. Cette autorité ne s'est partant pas spécifiquement appuyée sur lesdites pièces pour fonder sa décision, mais bien sur les divers incidents qu'elle a listés pour parvenir à la conclusion que le recourant ne pouvait être maintenu dans sa position de doyen.

Ainsi sous cet aspect également, le droit d'être entendu n'a pas été violé, de sorte que son grief est rejeté.

d. La chambre de céans a fait droit aux actes d'enquêtes sollicités par le recourant qui à l'issue de la dernière audience a renoncé à l'audition de deux témoins supplémentaires.

- 3) Le recourant soutient que la décision querellée est viciée, dans la mesure où elle serait le résultat d'une campagne de dénigrement montée de toutes pièces par M. E_____ qui aurait par là-même violé son devoir de réserve, voire son secret de fonction, et porté atteinte à sa personnalité. Elle serait aussi infondée et violerait le principe de proportionnalité.
- 4) a. Le fonctionnaire n'entretient pas seulement avec l'État qui l'a engagé et le rétribue les rapports d'un employé avec un employeur, mais, dans l'exercice du pouvoir public, il est tenu d'accomplir sa tâche de manière à contribuer au bon fonctionnement de l'administration et d'éviter ce qui pourrait nuire à la confiance que le public doit pouvoir lui accorder. Il lui incombe en particulier un devoir de fidélité qui s'exprime par une obligation de dignité. Cette obligation couvre tout ce qui est requis pour la correcte exécution de ses tâches (ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4a et les références citées).

À Genève, ces principes figurent notamment dans la législation applicable aux enseignants de la fonction publique (art. 1 al. 4 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 - LIP - C 1 10). 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 incombent (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 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04), 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).

b. L'art. 130 LIP traite des missions complémentaires que les membres du corps enseignant peuvent se voir confier, avec leur accord, par le directeur général ou par le directeur d'établissement, des missions complémentaires pour une période dont la durée maximale est déterminée, le cas échéant renouvelable. Une période d'essai peut être prévue (al. 1). Les missions complémentaires sont décrites dans un cahier des charges spécifique (al. 3). Elles peuvent donner lieu au versement d'une indemnité fixée par règlement (al. 4). L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la mission complémentaire durant le temps d'essai moyennant le respect d'un délai de 7 jours, et au-delà moyennant le respect d'un délai de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 5). Selon l'art. 130 al. 6 LIP, le directeur général ou le directeur d'établissement du degré d'enseignement auquel est rattaché le membre du corps enseignant est compétent pour décider de mettre un terme avant son échéance à la mission complémentaire confiée à l'enseignant s'il y a motif fondé.

Tel est le cas lorsque la continuation de l'exercice de la mission n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'institution, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences de la mission (let. b) ; le non-respect des devoirs généraux de la fonction (let. c) ; la disparition durable d'un motif de la mission (let. d).

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/562/2020 précité consid. 6e et les références citées).

d. Exprimé à l'art. 5 al. 2 Cst. et, en tant que la mesure entre dans le champ d'application d'un droit fondamental, à l'art. 36 al. 3 Cst., le principe de proportionnalité commande que la mesure étatique soit nécessaire et apte à atteindre le but prévu et raisonnablement exigible de la part de la personne concernée (ATF 140 I 257 consid. 6.3.1 ; 140 II 194 consid. 5.8.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1013/2015 du 28 avril 2016 consid. 4.1). Traditionnellement, le principe de proportionnalité se compose des règles d'aptitude, qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé, de nécessité, qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, celui portant l'atteinte la moins grave aux intérêts privés soit privilégié, et de la proportionnalité au sens étroit, selon lequel les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public soient mis en balance (ATA/309/2016 du 12 avril 2016 ; ATA/569/2015 du 2 juin 2015).

e. 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.

L'art. 48 RStCE (B 5 10.04) prévoit qu'après la période d'essai et en règle générale une fois tous les 3 ans, des entretiens individuels réunissant le directeur d'établissement ou, sur délégation du directeur, un doyen et le membre du personnel enseignant ont lieu (al. 1). Les entretiens portent sur les tâches dévolues au membre du personnel enseignant et en adéquation avec les objectifs de l'établissement, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition (al. 2).

Il ressort du titre 2 de la fiche MIOPE 04.04.01 que l'entretien d'évaluation et de développement porte sur l'atteinte des objectifs préalablement fixés, la fixation de nouveaux objectifs, l'évaluation des compétences métiers, de savoir-être et, le cas échéant, des compétences managériales, l'évolution professionnelle du membre du personnel. Lorsque les circonstances l'exigent, un EEDM peut avoir lieu en dehors des échéances fixées selon les dispositions

réglementaires, aussi bien à la demande du membre du personnel que de son supérieur hiérarchique. Cet entretien est soumis aux mêmes conditions.

- 5) Il n'est nullement contesté par le département, ce qui ressort expressément du consid. 25 de sa décision et au demeurant confirmé par les pièces du dossier, que le recourant prend très au sérieux son travail et était dévoué à sa mission complémentaire de doyen au point d'avoir reçu des remerciements. Il est décrit par ses collègues, et par lui-même, comme très soucieux de l'égalité de traitement entre les élèves et exigeant sur le respect de règlements (« à cheval » sur les procédures, « son cheval de bataille », selon ses propres termes). Il s'est vu confier ladite mission depuis le 1^{er} septembre 2015 et a développé une bonne collaboration avec la précédente directrice de l'C_____. Si au terme de son premier EEDP après les trois mois d'essai, les aspects de respect des personnes et des relations interpersonnelles étaient considérés comme non maîtrisés, l'EEDM du 15 juin 2016 fait mention d'un changement positif sur ces points et d'un bilan très encourageant. Suite au préavis favorable de cette ancienne directrice, le recourant a vu sa mission complémentaire renouvelée jusqu'au 31 août 2020, une reconduction demeurant réservée.

En mai 2017, M. E_____ a repris le poste de directeur de l'C_____. Les témoins entendus devant la chambre de céans s'accordent à dire qu'ils ont pour le moins été déçus de cette nomination dans la mesure où ils fondaient l'espoir que M. N_____, qui avait assuré l'intérim pendant quelques mois, et avec lequel le recourant avait bien collaboré, dans une direction assez ferme (témoin M_____), soit nommé à ce poste. L'annonce de l'arrivée d'un tiers, extérieur à l'C_____, a donné lieu à une pétition ayant recueilli en une journée les signatures de 80 % des enseignants, en faveur du maintien de M. N_____. Il est ainsi établi que l'arrivée de M. E_____ ne s'est pas faite dans les meilleures conditions pour lui. Il sera relevé, pour écarter l'un des griefs du recourant, que la décision querellée n'a pas retenu à son encontre qu'il aurait lancé des rumeurs au sujet de M. E_____. Il n'y sera donc pas revenu.

Il ressort de ces mêmes témoignages, qu'avec le temps, les personnes qui décriaient l'arrivée de ce nouveau directeur ont apprécié ses qualités professionnelles et managériales et pour certaines se sont retrouvées en conflit de loyauté, constatant que le recourant campait sur sa position de rejet, son « travail de sape », alors qu'elles souhaitaient aller de l'avant dans cette nouvelle configuration. Cette situation, de scission, a conduit au blocage du fonctionnement du conseil de direction étant donné la systématique opposition du recourant à l'égard des prises de position du directeur. Un témoin a indiqué qu'il soutenait systématiquement le contraire du directeur tout comme un autre témoin évoquant un « rejet en bloc », et qu'elle allait aux séances « la boule au ventre ». Cette dynamique a nui à des discussions constructives et à un fonctionnement efficace du conseil de direction dont certaines séances ont été émaillées de

haussements de ton et de crises de larmes. À l'inverse, les témoins se sont accordés à dire que depuis le départ du recourant dudit conseil, les séances se déroulaient dans la sérénité.

Dans ces circonstances, il est difficile de concevoir que le recourant, comme il l'avance, aurait soutenu M. E_____ dans son rôle de directeur auprès de ses collègues.

Selon lui, le dossier aurait été monté de toutes pièces par M. E_____ qui cherchait à se « débarrasser de lui ». Cette position ne résiste toutefois pas à l'examen sur la base des éléments figurant à la procédure.

Ainsi, il ressort déjà du premier EEDM conduit trois mois après le début de sa mission de doyen, sous la direction de Mme D_____, qu'il devait améliorer « le respect des personnes » et améliorer le sens des relations interpersonnelles, notamment pour trouver le ton approprié. Or, il ressort précisément des incidents listés par le département dans la décision querellée et apparaissant en amont dans l'entretien de service du 27 avril 2018 que le recourant, après une amélioration constatée sur ces points par l'ancienne directrice qui partant a préavisé favorablement sa confirmation dans la mission, a rencontré les mêmes difficultés.

Depuis l'arrivée du nouveau directeur, plusieurs personnes se sont plaintes, de septembre 2017 à mars 2018, de remarques dont elles avaient fait l'objet de la part du recourant, certes dans certains cas pour le motif justifié d'un rappel des procédures applicables, mais sur un ton, dans des circonstances, soit en présence de personnes non concernées par le sujet, et avec des mots qui ne sauraient être admis sur le lieu de travail, qui plus est de la part d'une personne nantie d'une mission allant au-delà de celle d'enseignant. Quand bien même certains incidents se sont vus résolus et des excuses formulées par le recourant, voire par la personne mise en cause, ils ont été assez importants pour que les personnes les ayant vécus s'en ouvrent auprès du directeur ou que ce dernier constate par lui-même que le comportement du recourant, notamment en séance de direction, posait problème. Il sera relevé que certaines des personnes concernées et qui ont témoigné devant la chambre administrative sont restées mesurées dans leurs propos et ont reconnu au recourant ses qualités de soutien et sa capacité à présenter des excuses.

De son côté, le recourant a admis dans ses observations du 24 mai 2018 qu'il pouvait se montrer intransigeant avec ses collègues ne respectant pas les procédures en place, tout en respectant néanmoins les limites de la bienséance. Telle n'est pas l'appréciation des collègues concernés par ces incidents, ni du directeur.

La posture de remise en question, voire d'opposition du recourant à l'autorité du directeur, qui a donné lieu à une discussion similaire avec Mme D_____, se traduit également par ses deux refus, en mars 2016 et au début de l'année 2018, de

se soumettre à l'EEDM demandé par sa hiérarchie. Il ne lui revenait pas de décider de l'opportunité ou de la forme de l'entretien demandé, éventuellement avec la prise d'un procès-verbal qui, étant relevé que les EEDM « en règle générale » (art. 48 RStCE) interviennent tous les trois ans, mais n'empêchent pas la direction d'en convoquer à intervalles plus réguliers. Mme D_____ a estimé que tel devait être le cas après des premiers mois non satisfaisants s'agissant du savoir-être du recourant. M. E_____ entendait quant à lui le mener quelques mois après sa prise de poste, pour rencontrer chaque doyen, comme indiqué dans un courriel du 17 décembre 2017. Ainsi, le recourant n'était pas le seul concerné et, au demeurant, comme déjà dit, n'était nullement en droit d'imposer la forme de l'entretien.

Ce refus de déférer aux demandes légitimes du directeur, s'est traduit encore s'agissant de l'inventaire des meubles de son bureau à fin février 2018 et en mars 2018 au sujet de la transmission de données, sous le prétexte que le sujet n'avait pas été mis à l'ordre du jour des séances suivantes.

S'y ajoutent un courriel adressé le 23 mars 2018 en copie à la juriste et à la directrice RH en lien avec des menaces dont il avait été la cible de la part d'un parent d'élève, courrier qui devait être adressé au seul directeur pour suite à donner, les courriels au contenu inapproprié et explicite en mars 2018 en lien avec la commission de préparation d'examens, et les remises à l'ordre de collègues doyens qu'il revenait cas échéant au directeur de faire.

Cette accumulation d'épisodes a effectivement mené le directeur à convoquer le recourant à l'entretien de service du 27 avril 2018. On ne saurait lui reprocher à cet égard d'avoir demandé à chaque enseignant concerné de vérifier la fidélité des propos transmis dans le formulaire lié à cet entretien, avant de le soumettre au recourant. De même, imposer le silence aux collaborateurs concernés était de nature à éviter toute discussion entre eux, voire avec le recourant, avant que ce dernier ne puisse se prononcer sur les griefs formulés à son encontre. Telle situation n'est pas inusuelle et au demeurant est de nature à éviter une source de trouble supplémentaire dans l'établissement. Il ne peut davantage être reproché à M. E_____, après l'épisode documenté de la commission d'examens, d'avoir cherché à savoir auprès de directrices d'autres établissements si elles avaient des doléances semblables au sujet du recourant à lui transmettre. Certes l'envoi du courriel du 29 mars 2018 par erreur au recourant était maladroit, mais son contenu ne remet pas en cause les éléments mentionnés ci-dessus qui à eux seuls justifiaient que le directeur s'enquière d'éléments supplémentaires devant conduire à la prise de décision querellée. Il ne saurait dans ces conditions être reproché à M. E_____ d'être sorti de son devoir de réserve, ni a fortiori d'avoir violé son secret de fonction, étant relevé que le recourant ne soutient pas avoir déposé plainte pénale en raison de ces faits.

Ainsi, ne serait-ce que la volonté de donner à l'C_____ un encadrement approprié et respectueux de la personne de chacun, des conseils de direction fonctionnels, et d'être entouré de subalternes ne remettant pas en cause son autorité, M. E_____ n'avait de son côté aucun intérêt à faire des reproches infondés au recourant. Le reproche que ce dernier lui fait d'avoir monté un dossier de toutes pièces à son encontre ne trouve ainsi aucune assise dans le dossier.

La chambre administrative retient de ce qui précède que c'est à bon droit que le Conseil d'État a confirmé la décision de résiliation de la mission complémentaire de doyen du recourant, les incidents reprochés étant avérés et d'une gravité justifiant une telle mesure, laquelle est proportionnée. Un EEDM pour recadrer les objectifs n'était plus suffisant vu en particulier le dysfonctionnement du conseil de direction en lien avec la personne du recourant et la rupture du lien de confiance entre ce dernier et le directeur, indispensable pour une collaboration raisonnable. Le recourant ne remet au demeurant pas en question cette rupture du lien de confiance. Il persiste au contraire devant la chambre de céans à remettre en cause les qualités du directeur et partant, au lieu de se remettre en cause et de faire amende honorable, banalise son comportement, cherchant même à rejeter les torts sur d'autres et à les dénigrer.

Son recours sera partant rejeté.

- 6) Dans la mesure où le recourant succombe intégralement, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 28 octobre 2019 par Monsieur A_____ contre l'arrêté du Conseil d'Etat du 25 septembre 2019.

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Monsieur A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Marco Crisante, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory,
Mme Lauber, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

F. Cichocki

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :