



ARRÊTÉ

statuant sur le recours formé par A_____

25 septembre 2019

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu le recours n° 04651-2018 formé par A_____, domicilié _____ (GE), mais faisant élection de domicile en l'Etude B_____ et comparant par Me C_____, avocat, à l'encontre de la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) du 21 août 2018;

Considérant ce qui suit :

I. EN FAIT

1. A_____, né le _____ 1968, a été engagé au cycle d'orientation D_____ en novembre 2002. Le 1^{er} septembre 2006, il a été nommé fonctionnaire pour l'enseignement de l'histoire et de la géographie.
2. Le 1^{er} septembre 2011, le recourant a été transféré à l'Ecole de culture générale E_____ (ECG E_____).
3. Dès le 1^{er} septembre 2015, A_____ s'est vu confier la mission complémentaire de doyen au sein de l'établissement ECG E_____, poste qu'il occupe depuis lors en plus de son poste d'enseignant.
4. Le 9 octobre 2015, un premier entretien d'évaluation et de développement du manager (EEDM) après 3 mois en période probatoire a été conduit par F_____, responsable hiérarchique directe du recourant. Dans les documents obligatoires servant de base à l'entretien, il est notamment indiqué « cahier des charges ».

Il ressort de cet entretien que le point « maîtrise des connaissances professionnelles » est à développer. Il est indiqué à cet égard que « cela ne fait que 6 semaines que A_____ a pris ses fonctions de doyen : il doit encore découvrir et s'appropriier les procédures et règles de l'école à appliquer en tant que doyen ». Est également à améliorer le « respect des personnes », rubrique pour laquelle il est mentionné : « Bien que soucieux de cette valeur, A_____ reconnaît avoir besoin de temps pour parvenir à prendre du recul et manifester de manière plus claire le respect qu'il témoigne à chacune et chacun ». Enfin, le « sens des relations interpersonnelles » est considéré comme non maîtrisé. En effet, selon les commentaires figurant dans l'EEDM, « ce point a fait l'objet d'une discussion au mois de septembre avec A_____ : il est conscient des aspects qu'il convient de développer en vue de bonnes relations avec l'ensemble des interlocuteurs et pour trouver le ton approprié. Le positionnement de doyen se traduit dans son rapport aux élèves, parents, collègues, membres du conseil de direction, PAT et hiérarchie. A l'occasion de discussions avec des enseignants ou des collègues, il lui est arrivé de devoir faire des remarques parfois délicates ou difficiles à entendre. Dans ce genre de situation, il a cherché l'angle le plus adéquat pour le faire. Dans la perspective de développer cet aspect, la directrice lui remet un guide pratique d'aide pour la prévention et la gestion des conflits ». Le bilan de la responsable hiérarchique énonce que le recourant « est un collaborateur collégial, ouvert au dialogue. Le temps d'adaptation à son nouveau poste nécessite des ajustements qui ont été abordés avec transparence lors de l'entretien et laisse présager d'une bonne collaboration ».

Cet EEDM indique encore que le recourant a 10 personnes directement subordonnées à sa personne.

5. Suite à ce premier EEDM, la directrice a souhaité recevoir le recourant en entretien en mars 2016. Le recourant a, dans un premier temps, souhaité que cette convocation soit reconsidérée, estimant qu'il n'y avait pas lieu de refaire un entretien après 7 mois d'exercice de sa fonction de doyen et rappelant que le règlement prévoyait que les EEDM soient effectués tous les 3 ans environ.
6. Il s'en est suivi un échange de courriers électroniques, dont il ressort que la directrice lui a alors expliqué qu'elle souhaitait faire un bilan des points soulevés lors du premier EEDM. Le recourant lui a répondu qu'il ne voyait pas en quoi cette discussion devait prendre la forme d'un nouvel EEDM, sauf si le but était de lui « mettre la pression ». F_____ lui a alors expliqué que ce deuxième entretien était un entretien de travail avec pour optique de parvenir à un bilan intermédiaire. Le recourant l'a remerciée de ses explications qui l'avaient rassuré et qui lui permettaient d'envisager avec le calme nécessaire une discussion constructive qu'il appelait de ses vœux.
7. Le 15 juin 2016, un second EEDM du recourant a été conduit par F_____ en vue d'une confirmation suite à une promotion. L'EEDM fait état d'une maîtrise des compétences professionnelles pour ce qui a été vu. Par ailleurs, le « respect des personnes » est considéré comme maîtrisé, dès lors que « A_____ a su et pu prendre en compte les remarques qui lui ont été faites, notamment par la directrice ce qui lui a permis de travailler cette dimension. Au terme de cette année, le constat est partagé d'un changement positif ». Le « sens de la dynamique d'équipe » est également évalué comme étant maîtrisé. Il en va de même du « sens des relations interpersonnelles », pour lequel le commentaire est le suivant : « c'est certainement dans ce domaine que le chemin a été le plus visible : les discussions, voire confrontations ont toutes contribué à cette évolution positive. A_____ apprécie les points de vue échangés avec la directrice qui l'ont accompagné dans ce travail ». Le bilan de la directrice est ainsi le suivant : « au terme de cette année, le constat est très positif et très encourageant. La collaboration avec A_____ s'est très bien déroulée et sa posture en tant que doyen, représentant de l'institution, s'est construite sur la base d'une confiance mutuelle. Je suis convaincue qu'il a toute sa place

au sein d'une équipe de direction ». La directrice a ainsi préavisé très favorablement la confirmation de A_____ dans son poste de doyen.

8. Par courrier du 19 juillet 2016 adressé à A_____, le directeur général de l'enseignement secondaire II a informé ce dernier du renouvellement de sa mission complémentaire de doyen jusqu'au 31 août 2020. Il était précisé que cette mission prendrait fin automatiquement à son échéance et qu'elle pourrait être reconduite. L'attention du recourant était attirée sur le fait que, dans l'intervalle, il pouvait être mis fin à cette dernière aux conditions prévues par l'article 130, alinéa 6 LIP. Il était enfin indiqué que le cahier des charges de cette mission avait déjà été reçu précédemment par A_____.
9. En mai 2017, remplaçant F_____ à la direction, G_____ a été nommé directeur de l'ECG E_____ et est devenu, par voie de conséquence, le responsable hiérarchique du recourant.
10. Le 19 septembre 2017, une maîtresse-adjointe du degré classes préparatoires et un collaborateur de bureau de gestion ont intégré un élève sans respecter la procédure consistant à recevoir les parents avant une telle intégration. Après avoir appris la nouvelle, le recourant a interpellé les collaborateurs concernés en leur signifiant de manière sèche qu'ils auraient dû respecter la procédure idoine. A la suite de cet événement, les collaborateurs en question se sont adressés au directeur de l'ECG E_____ afin de lui signaler l'interpellation susmentionnée, indiquant avoir été ébranlés par la remarque du recourant. Le recourant a spontanément adressé ses excuses aux collaborateurs qu'il avait interpellés.
11. Le 28 septembre 2017, le directeur général de l'enseignement secondaire II a remercié A_____ concernant sa participation aux examens d'admission, session 2017, remerciements également adressés par le secteur opérations de rentrée.
12. Au conseil de direction du 3 octobre 2017, une maîtresse-adjointe a évoqué le cas d'un élève qui avait déjà fait l'objet de discussions lors de précédents conseils. Lesdites discussions avaient fait émerger deux hypothèses pour la scolarité de cet élève, qui devaient être relayées auprès de la direction générale de l'enseignement secondaire II (DGESII) avant que cette dernière ne prenne une décision. Lors de ces discussions, le conseil de direction avait également fait le choix de préconiser une des hypothèses. Le 3 octobre 2017, à l'annonce de la décision de la DGESII, découlant d'une information partielle donnée par ladite maîtresse-adjointe ne reflétant pas l'hypothèse précitée, le recourant a manifesté son incompréhension en se fâchant, estimant qu'il n'était pas correct que des doyens, maîtres-adjoints ou d'autres personnes se permettent d'informer partiellement la DGESII avant une prise de décision. Il aurait souhaité une intervention de la part de sa direction.
13. Le 3 octobre 2017, une collaboratrice de l'ECG E_____ a effectué une annonce au micro à un moment jugé inopportun par le recourant. Le recourant a par la suite demandé des explications à la collaboratrice en question et lui a signalé son mécontentement quant au non-respect des directives prises par le conseil de direction en la matière.
14. Le 17 octobre 2017, un maître-adjoint a diffusé une information via deux canaux de communication. Considérant cela comme un manquement aux règles y relatives, le recourant lui a rappelé la procédure idoine.
15. A cette même date, une doyenne et une maîtresse-adjointe ont fait état auprès du directeur de difficultés croissantes au sein du conseil de direction et notamment de la tendance du recourant à instaurer le doute sur la qualité du travail fourni par ses pairs.
16. Suite à un courrier électronique d'une juriste de la DGESII, G_____ a rappelé au recourant, le 14 novembre 2017, qu'il n'avait pas traité un recours qui lui avait été transmis le 11 octobre 2017, alors qu'il estimait que tel aurait dû être le cas. Le recourant a expliqué

à cet égard qu'il avait fait une pesée d'intérêts des priorités à traiter, sans toutefois en avoir informé son supérieur hiérarchique.

17. Le 4 décembre 2017, la procédure concernant les sorties scolaires n'a pas entièrement été respectée par un enseignant de français. Le recourant a rappelé à l'ordre ce dernier concernant la procédure applicable et ceci en présence d'autres enseignants. L'enseignant en question a exprimé, tant auprès du recourant lui-même qu'auprès du directeur, avoir ressenti un sentiment de peur à l'égard de A_____. Les deux protagonistes ont été reçus par le directeur le 7 décembre 2017, l'enseignant ayant alors reconnu sa part de responsabilité.
18. Le 19 décembre 2017 a eu lieu une réunion entre le directeur, la conseillère sociale et le recourant, portant sur l'évocation de deux cas d'élève, cette dernière ayant souhaité que le directeur soit présent lors de cette entrevue craignant les réactions vives possibles du recourant.

Il ressort des échanges de courriers électroniques produits le fait que la conseillère sociale aurait regretté de ne pas avoir été consultée avant que A_____ n'envoie un certain courrier électronique. Elle a également regretté de ne pas se sentir plus partenaire de ce dernier.

Le recourant allègue ne pas avoir été informé de l'objet de la réunion à l'avance et n'avoir ainsi pas eu le temps de s'y préparer.

19. Le 20 décembre 2017, le directeur a constaté une absence du recourant alors qu'il n'en avait pas été informé au préalable et qu'une demande de congé ne lui avait pas été adressée, bien que la consigne en ait été donnée lors d'un conseil de direction.
20. L'exercice d'évacuation du bâtiment a eu lieu le 12 janvier 2018. En principe, cet exercice aurait dû avoir lieu lors du premier semestre de l'année scolaire. Le début d'année ayant été considéré comme chargé par le recourant, ce dernier avait reporté la date de l'exercice, en accord avec le responsable de la sécurité à la DGESII, le directeur n'en ayant été informé que le 11 décembre 2017. Le recourant étant absent le jour de l'exercice pour des raisons de santé, il s'est fait remplacer par un collègue.
21. Par courrier adressé à A_____ – remis tant par courrier électronique que dans son casier le 19 janvier 2018 – G_____ a convoqué ce dernier à un EEDM devant se dérouler le 9 février suivant. Il était indiqué que ladite lettre faisait suite à un courrier électronique du 15 décembre 2017, dans lequel le directeur avait indiqué sa volonté de rencontrer chaque doyen dans le cadre d'un tel entretien. G_____ a encore ajouté que cette rencontre s'inscrivait dans le contexte de sa récente entrée en fonction en qualité de directeur.

La date de l'entretien a été repoussée au 9 mars 2018, la rencontre n'ayant pas pu avoir lieu le 9 février 2018 en raison de l'absence du recourant, qui était au bénéfice d'un certificat médical.

Par courrier électronique du 6 mars 2018 adressé à son directeur, A_____ a rappelé qu'il avait déjà objecté en décembre 2017 que son dernier EEDM datait du mois de juin 2016 et a dès lors réitéré son refus de participer à un tel entretien. En effet, selon lui, les EEDM doivent être passés tous les trois ans, ce qui impliquerait que son prochain EEDM ne devait pas avoir lieu avant le second semestre de l'année 2018-2019, sauf changements importants de son environnement de travail, ce qui n'était pas le cas. Le recourant se déclarait toutefois ouvert à un entretien informel, qui aurait même pu donner lieu à un procès-verbal si telle était la volonté de son directeur. Il lui semblait en effet tout aussi important qu'à G_____ de faire plus ample connaissance professionnellement et de développer une saine et efficace collaboration. Le directeur a répondu qu'il ne manquerait de revenir vers lui au plus vite.

22. Le 27 février 2018, un courrier électronique annonçant des travaux de rénovation a été envoyé à certains collaborateurs de l'ECG E_____, dont le recourant. Il était demandé à

ces derniers de bien vouloir fournir des renseignements quant au mobilier de leur bureau. Le délai pour effectuer cet inventaire était fixé au 2 mars 2018. Le délai a été prolongé par la suite par le directeur au 5 mars 2018.

Un échange de courriers électroniques a eu lieu entre le recourant et son directeur à cet égard, A_____ indiquant que d'autres inventaires existaient, son directeur expliquant que, ce nonobstant, il était utile de connaître les volumes.

Le recourant a finalement répondu par message du 6 mars 2018.

23. Le 23 mars 2018, le recourant a écrit à son directeur pour relater le cas d'un parent d'élève qui avait proféré des menaces à son encontre. Le message contient notamment la phrase suivante : « Je me demande s'il est vraiment opportun de continuer à tolérer, excuser ou laisser ce genre de comportement se produire dans notre établissement, sachant qu'avec l'impunité qui est en train de s'instaurer il n'est pas illusoire de craindre un passage à l'acte avec toutes les conséquences négatives pour le ou la collègue qui le subira ».

Le directeur a envoyé un courrier au parent en question, le 4 avril 2018, lui rappelant que ses propos étaient clairement du registre de la menace et tout simplement inacceptables et qu'ils pourraient faire l'objet d'une plainte.

Il a envoyé également le même jour à A_____ une lettre de soutien et a répondu au courrier électronique du recourant du 23 mars 2018 en lui transmettant en pièce jointe une copie du courrier adressé au parent d'élève. Il a toutefois regretté que le recourant ait mis la directrice des ressources humaines du secondaire II ainsi que la juriste en copie de son courrier électronique. Il l'a dès lors invité à respecter la voie hiérarchique.

24. En mars 2018 également, dans le cadre de son rôle de participant à la commission d'examen devant superviser la confection notamment d'un examen de certificat d'économie politique, le recourant s'est adressé à une collègue d'un autre établissement d'une façon qui a en a choqué une autre, en raison de la manière qualifiée par elle de brutale et peu diplomate de s'exprimer de A_____. Dans le cadre de divers échanges de courriels sur le sujet, le recourant a estimé que la collègue en question mettait les pieds au mur et défiait la commission. Il n'acceptait ainsi pas d'être provoqué et d'être pris 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 a exposé à A_____ qu'elle ne pouvait cautionner ses remarques et qu'elle trouvait déplacée la manière qu'il avait eue de s'exprimer vis-à-vis de collègues qui n'avaient pas à essuyer ses colères et rancœurs. Elle lui a ainsi reproché de ne pas avoir consulté ses collègues avant de s'exprimer. Enfin, elle a prié les personnes en charge de la rédaction de l'examen de bien vouloir excuser ces échanges de courriers électroniques 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, le directeur a adressé un courrier électronique aux directrices de trois autres établissements dans le cadre de la commission d'examen. Les destinataires étaient informés que la « situation » concernant le recourant suivait son cours au niveau des ressources humaines et le directeur les a remerciées d'avance des éventuels apports pouvant alimenter « un dossier déjà bien fourni ». Ce courrier électronique a été envoyé par erreur au recourant, ce dont le directeur s'est excusé. Ce dernier a par ailleurs expliqué au recourant qu'il souhaitait entendre A_____ à cet égard.
26. En mars 2018, le directeur a demandé oralement au recourant les données en terme de promotion du degré des classes préparatoires. Ce dernier n'a pas donné suite à cette demande, dès lors que, selon ses explications, le sujet n'avait pas été mis par G_____ à l'ordre du jour des séances suivantes.

27. Par courrier remis en mains propres le 13 avril 2018, G _____ a convoqué le recourant à un entretien de service qui devait se tenir le 27 avril 2018. L'objectif de cet entretien était d'entendre A _____ sur diverses situations faisant état de difficultés relationnelles dans le cadre de l'exercice de sa fonction de doyen, difficultés qui suscitent des interrogations sur sa posture face à l'institution en général et à son supérieur hiérarchique en particulier. Sont ainsi évoquées des situations avec ses pairs, avec le personnel enseignant de l'ECG E _____, avec les membres du personnel administratif et technique (PAT) de l'ECG E _____, les membres du Réseau Santé-Orientation-Social (SOS) du même établissement ainsi qu'avec son directeur. La convocation précisait également que les faits rapportés étaient susceptibles de conduire à une résiliation de la mission de doyen du recourant pour motif fondé au sens de l'article 130, alinéa 6 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10 ; LIP).
28. L'entretien de service s'est déroulé le 27 avril 2018 en présence du recourant et de son conseil, de G _____, de la responsable des ressources humaines et de la personne chargée de la prise du procès-verbal. Sont principalement évoquées les 5 catégories de situations mentionnés supra sous chiffre 27, à savoir celles avec les pairs du recourant (cf. chiffres 10, 12, 14, 15 et 24 ci-dessus), avec le personnel enseignant de l'ECG E _____ (cf. chiffre 17 ci-dessus), avec les membres du personnel administratif et technique de l'ECG E _____ (cf. chiffre 13 ci-dessus), avec les membres du Réseau Santé-Orientation-Social du même établissement (cf. chiffre 18 ci-dessus) ainsi que celles avec son directeur (cf. chiffres 16, 19 à 23 et 26 ci-dessus), le recourant ayant pu faire valoir son point de vue.

En ce qui concerne cette dernière catégorie, l'entretien de service fait encore état de diverses rumeurs dont le recourant aurait été à l'origine concernant son directeur. A _____ a de son côté expliqué qu'il n'était pas l'auteur de ses rumeurs. Par ailleurs, il est reproché au recourant de ne présenter que peu de cas d'élèves au conseil de direction, ce à quoi le recourant a répondu que ledit conseil n'intervenait pas sur toutes les situations d'élèves, les doyens ayant une marge de manœuvre.

Il est confirmé à A _____ à la fin de l'entretien que les faits évoqués sont susceptibles de conduire à une résiliation de sa mission complémentaire pour motif fondé, au sens de l'article 130, alinéa 6 LIP. En effet, tel est le cas notamment en cas d'inaptitude à remplir les exigences de la mission et de non-respect des devoirs généraux de la fonction.

Il ressort de l'entretien de service que le recourant passe beaucoup de temps à rappeler les procédures, l'existence des règles et à rappeler que tous les collaborateurs doivent s'y conformer.

Il n'avait, selon lui, pas connaissance de son absence de pouvoir hiérarchique sur les maîtres-adjoints.

Par ailleurs, il estime avoir une relation d'autorité sur une partie du corps enseignant et se permet dès lors de rappeler à l'ordre des collaborateurs s'il y a lieu.

En ce qui concerne la préparation de l'examen de certificat d'économie politique, le recourant indique ne pas voir où il pourrait y avoir un problème suite au courrier électronique de la directrice d'un autre établissement, dès lors que l'objectif avait été atteint.

29. Le conseil du recourant a transmis ses observations complémentaires à l'entretien de service par courrier du 24 mai 2018, auquel était joint un chargé de 52 pièces ainsi qu'une réponse point par point élaborée par A _____. Le conseil du recourant met l'accent sur la violation du devoir de réserve de la part du directeur de A _____ (cf. chiffre 25 ci-dessus). Il reconnaît que, pour son mandat, le respect des règles est un véritable cheval de bataille et que ce dernier estime que, si des règles sont édictées, c'est pour qu'elles soient respectées. Enfin, il est indiqué que A _____ peut parfois se montrer intransigeant avec

les personnes, y compris certains collègues, qui avec légèreté, ne respectent pas les procédures en place, sans pour autant dépasser les limites de la bienséance. Le conseil du recourant estime que les manquements reprochés à ce dernier sont totalement infondés.

30. Le 13 juillet 2018, le DIP a établi deux tableaux d'horaires pour A_____ : l'un en qualité de doyen, l'autre en qualité d'enseignant sans mission complémentaire.
31. Le 16 juillet 2018, le recourant a reçu sa fiche d'engagement annuel en tant que doyen.
32. Par décision exécutoire nonobstant recours du 21 août 2018, le directeur général de l'enseignement secondaire II du DIP a résilié la mission complémentaire de doyen de A_____ pour fin novembre 2018, le recourant étant libéré de sa charge de doyen dès réception de ladite décision.

Le DIP a en effet estimé que la relation de confiance entre le recourant et son directeur n'existait plus en raison de l'inaptitude de A_____ à remplir les exigences de la mission complémentaire de doyen et le non-respect par celui-ci de ses devoirs généraux. En effet, un climat de travail délétère avait été constaté, qui pouvait avoir des répercussions négatives sur la gestion de l'établissement, ce qui était contraire aux devoirs généraux d'un doyen. Selon le DIP, les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation de sa mission complémentaire étaient dès lors réalisés. La décision précise encore que, suite à cette résiliation, A_____ retrouverait son poste d'enseignant au taux de 100% et qu'il recevrait son nouvel horaire en vigueur dès le 27 août 2018.

33. Par acte posté par recommandé le 24 septembre 2018, A_____, sous la plume de son conseil, a déposé un recours auprès du Conseil d'Etat – rue Henry-Fazy 2, case postale 3964, 1211 Genève 3 – contre la décision du 21 août 2018. Il a conclu préalablement à l'apport de l'intégralité de son dossier par le DIP. Principalement, il a conclu à ce que le Conseil d'Etat dise que la décision du 21 août 2018 prise par le DIP était infondée et qu'il l'annule par conséquent. Il a également conclu à sa réintégration immédiate dans sa mission complémentaire de doyen et à la condamnation du DIP en tous les frais et dépens, lesquels devaient comprendre une indemnité équitable à titre de participation aux honoraires de son avocat.

En substance, il se fonde sur ses précédentes évaluations pour mettre en avant son investissement professionnel et ses compétences ainsi que son sens de la dynamique d'équipe et des relations interpersonnelles. Il s'estime dès lors apte à remplir sa mission complémentaire de doyen.

Il réfute l'argument selon lequel il n'aurait pas respecté ses devoirs généraux découlant de ladite mission, notamment vis-à-vis de ses collègues et de son directeur.

Il estime que son directeur a violé son devoir de réserve en envoyant un courrier électronique à 3 directrices d'autres établissements (cf. supra chiffre 25) et que les prétendus problèmes relationnels qui lui sont reprochés seraient des enfantillages.

Il indique dès lors qu'aucun élément ne permet de remettre en doute ses prestations fournies et ses capacités à remplir les exigences de ce poste pris dans sa globalité et que la décision viole de manière crasse le principe de la proportionnalité.

34. Le recours lui a été retourné par la poste, le destinataire étant indiqué « inconnu à cette adresse ».
35. Le conseil du recourant l'a alors redéposé en mains propres au Conseil d'Etat le 28 septembre 2018. Il explique dans son courrier d'accompagnement qu'il s'était renseigné au préalable pour savoir à quelle adresse adresser le recours et qu'il avait reçu confirmation que l'adresse à laquelle avait été envoyé le recours était correcte. Après le retour de son acte de recours du 24 septembre 2018, il lui avait été confirmé qu'une erreur avait certainement été commise et que le colis pouvait être sans autre déposé à la

chancellerie d'Etat. Par ailleurs, il indique encore que le colis contenant les deux exemplaires du recours du 24 septembre et le bordereau de pièces n'avait pas été ouvert.

36. Par courrier du 2 octobre 2018, la Section des recours au Conseil d'Etat a imparti au recourant un délai au 31 octobre 2018 pour verser une avance de frais de 1 000 francs.
37. Ce dernier s'en est acquitté en date du 9 octobre 2018.
38. Le DIP a répondu au recours par écritures du 9 novembre 2018. Il a conclu à la forme à ce qu'il lui soit donné acte qu'il s'en rapportait à justice concernant la recevabilité du recours. Au fond, il a conclu au rejet du recours et au déboutement de A_____ de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions. Il a annexé un bordereau de pièces à ses écritures.

Le DIP n'a pas contesté que le recourant disposait d'un certain nombre de compétences professionnelles, mais a estimé que ce dernier éprouvait de grandes difficultés à se conformer à son cahier des charges de doyen, dès lors qu'il se positionnait trop souvent en tant que supérieur hiérarchique des enseignants ou du personnel administratif et technique. Son ton était par ailleurs inadéquat et il avait refusé à plusieurs reprises de se conformer aux demandes de sa direction. Dès lors, le recourant manquait de volonté de collaborer avec sa hiérarchie et avait des difficultés relationnelles avec ses collègues, ces éléments engendrant un climat délétère au sein de la direction de l'établissement, ce qui entravait le bon fonctionnement de l'établissement.

Le DIP a ainsi estimé qu'il existait des motifs fondés pour la résiliation de la mission complémentaire de doyen du recourant.

39. Dans le cadre de ses écritures, le DIP a également évoqué diverses situations s'étant déroulées de 2004 à 2010 concernant le recourant. Il ressort des pièces produites à cet effet que, en 2006, des tensions existaient avec le directeur de l'établissement dans lequel il travaillait. Ainsi, ledit directeur avait qualifié les paroles du recourant – à savoir « vous dites n'importe quoi » – d'inacceptables et avait décidé que les prochains entretiens avec lui se dérouleraient devant témoin.

Un courrier du directeur du service du personnel de l'enseignement secondaire I daté du 19 mai 2006 indique que la commission chargée de donner un préavis au sujet du recourant avait émis une analyse favorable de ses prestations. Il est cependant fait état de recommandations qui lui sont données afin qu'il ne réagisse pas de façon trop impulsive. Il s'agit pour lui d'entendre avec attention ses différents interlocuteurs et de donner suite de façon constructive et sereine aux informations, aux demandes, voire aux observations qui lui sont communiquées.

Un autre courrier du même directeur du 16 avril 2007 fait état des réclamations du recourant visant à pouvoir accompagner un camp de ski sans devoir déboursier de l'argent. Il contient la phrase suivante : « Il n'en demeure pas moins que vos « accusations » sont graves. Vous mettez en cause l'honnêteté, le travail considérable consenti par vos deux collègues chargés de l'organisation des classes de neige ».

Une autre pièce – soit un courrier du directeur du 25 février 2008 – expose le refus du recourant, malgré plusieurs rappels, d'indiquer par écrit le motif du retard dans la transmission de ses vœux d'enseignement.

En avril 2009, le directeur du collège H_____ écrivait – concernant la candidature de A_____ au poste de doyen dans son établissement – que « la candidature de A_____ paraît a priori un peu surprenante : après une demi-douzaine d'années d'enseignement au C.O. D_____ – qui ne se sont pas déroulées sans quelques difficultés avec sa hiérarchie – il voltige cette année entre les collèges D_____ et H_____. Or, quelques mois après son arrivée dans un nouvel établissement, il a déjà rencontré certains problèmes d'ordre relationnel et pédagogique débouchant sur plusieurs différends avec des parents, cela en tant qu'enseignant de discipline et non maître de classe. Il est vrai que A_____ se montre – et on ne saurait le lui reprocher – ferme, strict et exigeant avec ses classes. Il

pourrait avoir tendance à se montrer excessivement rigide ou, tout au moins, peu enclin à remettre ses pratiques en question, ses attentes en cause et – que ce soit face aux élèves ou vis-à-vis des parents – sa personnalité pourrait être source de conflits. En revanche, je relève que A_____ a démontré de réelles qualités et des atouts certains dans le domaine du suivi des activités, faisant preuve d'une présence forte et cadrante, avec la volonté d'une cohérence éducative. Néanmoins, et à l'évidence, les quelques mois passés par A_____ au sein du C.O. H_____ – sans charge particulière, telle que la maîtrise, hormis celle de RD de géographie – ne permettent pas de souligner des compétences relationnelles qui attestent pour l'instant de capacités à travailler en équipe dans un véritable esprit de coopération et de dialogue, mais aussi et surtout d'une aptitude à faire montre d'une autorité bienveillante et empathique ».

Enfin, le 16 mars 2010, la présidence de groupe de géographie lui a été refusée, dès lors que ses « rapports avec l'autorité scolaire semblent ne pas coïncider avec la nécessaire relation de collaboration qui doit s'instaurer entre un président de groupe et la direction générale du cycle d'orientation, en particulier avec la direction du service de l'enseignement ». La directrice de la direction générale de l'enseignement secondaire I lui indique dès lors que sa candidature est prématurée. Cela étant, elle ajoute que quand elle aura acquis la certitude que sa situation professionnelle aura trouvé « la sérénité voulue », il pourrait se porter candidat pour une prochaine élection.

40. Le recourant a répliqué sous la plume de son conseil par pli recommandé du 17 janvier 2019.

A titre liminaire, il a exposé que la pièce 5 de son chargé de pièces était peut-être incomplète, dès lors qu'elle devait contenir un courrier de l'avocat, un document intitulé « réponse point par point » et 52 pièces annexées. Or, il lui semblait que l'exemplaire du chargé de pièces en sa possession ne contenait pas la « réponse point par point ». Il l'a dès lors transmise par ce biais.

Le recourant a persisté intégralement dans les termes et les conclusions de son recours du 24 septembre 2018. Il indique « entendre être personnellement auditionné par la section des recours au Conseil d'Etat » et solliciter l'audition des témoins mentionnés dans ses écritures. Il a par ailleurs produit un bordereau de pièces complémentaire.

Pour le surplus, il allègue que la décision de résilier sa mission complémentaire de doyen avait été prise déjà en avril 2018. Il en veut pour preuve l'engagement d'une nouvelle personne en qualité de maître-adjoint annoncé aux collaborateurs de l'établissement le 23 avril 2018. Va également de ce sens selon lui le fait qu'un tableau horaire en tant que simple enseignant avait déjà été réalisé le 13 juillet 2018.

Enfin, en ce qui concerne la fréquence des entretiens d'évaluation, A_____ a produit une photo tirée d'une présentation du directeur, selon laquelle les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) devaient avoir lieu tous les 4, voire 5 ans.

Le document intitulé « réponses point par point » indique notamment que le fait que les doyens n'étaient pas les supérieurs hiérarchiques des maîtres-adjoints ne lui avait jamais été précisé avant l'entretien de service.

41. Le DIP a dupliqué par écritures du 15 février 2019, indiquant se référer à sa décision du 21 août 2018 et à ses écritures du 9 novembre 2018. Il a produit une pièce complémentaire.

En ce qui concerne l'engagement d'une nouvelle personne en qualité de maître-adjoint, le DIP a expliqué que cette personne devait en remplacer une autre qui partait à la retraite à la fin de l'année scolaire 2017-2018 et que cela n'avait donc rien à voir avec la décision prise à l'encontre du recourant.

Par ailleurs, pour ce qui est des tableaux horaires, il a exposé en avoir établi deux afin de pouvoir anticiper la future décision de la direction générale de l'enseignant secondaire II,

qui pouvait déboucher sur une résiliation de la mission complémentaire de doyen du recourant.

Enfin, s'agissant des EEDP, il a expliqué que cette présentation datait d'une conférence des maîtres du 8 janvier 2019 et qu'il s'agissait d'une nouvelle pratique, laquelle n'aurait cependant pas pour effet d'empêcher des entretiens plus fréquents.

42. Le recourant a envoyé ses dernières observations par pli recommandé du 15 mars 2019 et a prié la section des recours du Conseil d'Etat de se référer à son recours du 24 septembre 2018 ainsi qu'à ses observations du 17 janvier 2019. Etait joint un troisième bordereau de pièces complémentaire.

Il a encore indiqué que la décision tardive du DIP avait rendu son début d'année scolaire difficile, dès lors que sa situation professionnelle a été fortement modifiée et qu'il a dû gérer des enseignements qu'il n'avait pas ou plus pratiqués depuis plusieurs années.

II. EN DROIT

A. Recevabilité :

1. Aux termes de l'article 11, alinéa 2 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10 ; LPA), l'autorité saisie examine d'office sa compétence. Selon l'article 6, alinéa 1, lettre e LPA, le Conseil d'Etat est autorité de recours de première instance lorsque le droit fédéral ou cantonal le prévoit.
2. L'article 146 LIP énonce que le Conseil d'Etat peut instaurer un recours préalable hiérarchique pour les décisions concernant les membres du personnel soumis à la présente loi. Selon l'article 65, alinéa 5 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (B 5 10.04 ; RStCE), les décisions du DIP concernant les fonctionnaires autres que celles citées aux alinéas 1 et 4, soit celles rendues en matière d'invalidité (art. 139 LIP), de suppression de poste (art. 140 LIP), de résiliation des rapports de service pour motif fondé (art. 141 LIP), de sanctions disciplinaires (art. 142, al. 1, let. b et c LIP), de suspension provisoire pour enquête (art. 144, al. 1 LIP), de certificat (art. 35 RStCE) et de blâme (art. 65, al. 4 RStCE), peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat.
3. La procédure de recours est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10, LPA).
4. Le délai de recours est de 30 jours (art. 62, al. 1, lettre a LPA. Il commence à courir le lendemain de la notification de la décision (art. 62 al. 3 LPA). En vertu de l'article 63, alinéa 1, lettre b LPA, ce délai est suspendu du 15 juillet au 15 août inclusivement.
5. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi ou un dimanche ou sur un jour légalement férié, le délai expire le premier jour utile (art. 17, al. 3 LPA). Les délais sont réputés observés lorsque l'acte de recours est parvenu à l'autorité ou a été remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit (art. 17, al. 4 LPA).
6. En l'espèce, le Conseil d'Etat est l'autorité de recours compétente pour connaître du présent recours en vertu de l'article 65, alinéa 5 RStCE, le recourant étant un fonctionnaire et la décision attaquée n'entrant pas dans les autres hypothèses de l'article 65 RStCE.
7. La décision a été reçue par le conseil du recourant le 23 août 2018. Commençant à courir le 24 août, le délai a expiré le 24 septembre 2018 (le 22 septembre étant un samedi). Le

recours a bien été remis à la poste à cette dernière date comme en atteste le cachet de la poste.

8. Dès lors, les aléas du courrier postérieurs à son dépôt ne sauraient engendrer un quelconque effet sur la recevabilité du recours.
9. Le recourant a par ailleurs versé l'avance de frais conformément à l'article 86, alinéa 1 LPA dans le délai imparti.
10. Dès lors, le recours interjeté en temps utile, auprès de l'autorité compétente et dans les formes prescrites (art. 65, al. 1 LPA), sera déclaré recevable.

B. Fond :

11. Le recourant sollicite préalablement la comparution personnelle des parties et l'audition de témoins.
12. Selon le principe de la libre appréciation des preuves, qui s'applique en procédure administrative, le juge apprécie librement les preuves, sans être lié par des règles formelles, en procédant à une appréciation complète et rigoureuse des pièces. Dès lors, le juge doit examiner de manière objective tous les moyens de preuve, quelle qu'en soit la provenance, puis décider si le dossier à disposition permet de porter un jugement valable sur le droit litigieux (ATA/538/2013 du 27 août 2013, consid. 2a ; ATA/722/2012 du 30 octobre 2012, consid. 3a et les arrêts cités).
13. Le droit d'être entendu est garanti par l'article 29, alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (RS 101 ; Cst. féd.). Il comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. 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. En outre, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATA/453/2013 du 30 juillet 2013, consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/1017/2019 consid. 3a et les arrêts cités ; ATA/1017/2019 du 13 juin 2019, consid. 3a).
14. En l'espèce, le dossier du recourant est suffisamment fourni et détaillé et les autres pièces de la procédure suffisamment claires pour permettre au Conseil d'Etat de statuer en l'état. Par ailleurs, il n'y a pas de raisons de penser que la comparution personnelle des parties et l'audition de témoins pourraient amener un éclairage supplémentaire sur la présente cause propre à modifier son opinion.
15. Par conséquent, le Conseil d'Etat renonce, par appréciation anticipée des preuves, à procéder à des mesures d'instruction supplémentaires.
16. L'article 130, alinéa 1 LIP prévoit 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.

Les missions complémentaires sont décrites dans un cahier des charges spécifique (art. 130, al. 3 LIP) et peuvent donner lieu au versement d'une indemnité fixée par le règlement (art. 130, al. 4 LIP). Le cahier des charges complémentaire de doyen énonce que, pendant la durée du mandat, le doyen exerce les responsabilités et l'autorité déléguées par le directeur d'établissement. Le doyen a des relations fonctionnelles d'autorité avec le personnel enseignant. Ses missions comprennent l'encadrement, le suivi

et l'orientation des élèves de l'établissement, le contrôle et la régulation de l'enseignement pour les disciplines dont il a la responsabilité, la collaboration à la gestion des ressources humaines sur délégation du directeur, la représentation de l'établissement, le rôle d'expert au niveau cantonal, romand, voire fédéral pour ce qui a trait aux activités de décanat et l'exercice des activités d'enseignement.

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'inaptitude à remplir les exigences de la mission et du non-respect des devoirs généraux de la fonction (art. 130, al. 6, lettres b et c LIP). L'inaptitude à remplir les exigences d'un poste peuvent concerner par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques (ATA/436/2019 du 16 avril 2019, consid. 6c). Le non-respect des devoirs généraux est une condition de résiliation de la mission complémentaire qui n'existe pas dans les conditions de résiliation du poste d'enseignant.

17. Les membres du corps enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant (art. 20 RStCE). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 21, al. 1 RStCE). Les devoirs de service du corps enseignant sont en règle générale de même contenu que ceux prévus pour les membres du personnel régis par la LPAC, par exemple : le devoir de respecter l'intérêt de l'Etat, de donner suite aux instructions des supérieurs, de respecter les parents, les collègues et les membres de la hiérarchie (MGC ad PL 9904 2005-2006 XI/2 p. 10431).
18. L'organisation de la fonction publique est caractérisée par la primauté de l'intérêt public. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Il s'agit d'un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé, aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service. Il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2005-2006/XI A – 10420 et 2006-2007/VI A – 4529 ; ATA/915/2019 du 21 mai 2019, consid. 6b ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019, consid. 6c).
19. Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (ATA/436/2019 du 16 avril 2019, consid. 6c).
20. Par ailleurs, un membre du corps enseignant empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 22, al. 1 RStCE).
21. En outre, 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 les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué, le maintien et le développement des compétences du titulaire, les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (art. 135 LIP). 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 (art. 48, al. 1 RStCE). Selon le mémento des instructions de l'office du personnel de l'Etat (MIOPE), lorsque les circonstances l'exigent, un entretien d'évaluation et de développement 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 (fiche n° 04.04.01).

22. 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, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts) (ATA/915/2019 du 21 mai 2019, consid. 6c ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).
23. Enfin, le droit d'être entendu comprend notamment le droit d'obtenir une décision motivée. A noter que l'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci. Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATA/1017/2019 du 13 juin 2019 consid.4b).
24. En l'espèce, et à titre préalable, il convient de relever que l'article 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 (B 5 05.1 ; RPAC) expose la situation du dossier administratif des membres du personnel de l'Etat. Ainsi, aucun document ne peut être utilisé à l'encontre de ces derniers sans qu'il n'en ait eu connaissance et qu'un délai ne lui ait été fixé pour qu'il fasse part de son point de vue (art. 17, al. 2 RPAC). De plus, après un délai de 10 ans, aucun document ne peut plus être invoqué (art. 17, al. 4 RPAC).

Selon l'article 1, alinéa 2, lettre a de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05 ; LPAC), les fonctions qui relèvent de la LIP font l'objet d'une réglementation particulière. La LPAC n'est ainsi pas applicable au personnel enseignant. Dès lors, le RPAC – qui est fondé sur l'article 33 LPAC – ne lui est pas non plus applicable.

Ainsi, l'article 17 RPAC n'est pas relevant dans le cadre de la présente procédure.

Cela étant, les pièces produites attestent de faits anciens qui ne sont pas particulièrement pertinents dans le cadre de la présente procédure, si ce n'est qu'elles font état des tendances de caractère de A_____.

25. Dans le cas présent, la procédure a permis d'établir que le recourant prend très au sérieux son travail et qu'il est dévoué à sa mission complémentaire, recevant par ailleurs des remerciements pour le travail accompli. Ses deux évaluations en tant que doyen démontrent qu'il a su tirer parti des remarques que lui avait faites sa précédente directrice.
26. Cela étant, le dossier a également démontré que A_____ faisait preuve d'une certaine rigidité de caractère, se montrant en outre très à cheval sur les procédures. Il a une certaine tendance à décider de lui-même ce qui est le mieux en fonction des situations sans forcément en référer à son directeur et n'exécute pas toujours les missions confiées par sa direction dans les temps impartis sans toutefois en informer cette dernière. Il décide ainsi des priorités sans en discuter au préalable avec son directeur. Il a également omis d'informer le directeur d'une de ses absences, contrairement à la procédure mise en place.

27. Les pièces produites font état des difficultés engendrées par chaque convocation à un entretien (formel ou non), laquelle nécessite forces explications de la part de sa hiérarchie. Par ailleurs, le recourant a refusé de se présenter à un EEDM auquel il avait été convoqué par son directeur, lequel était tout à fait en droit de procéder de la sorte après sa récente prise de fonction. A noter à cet égard que le fait que le directeur décide, par la suite, d'espacer les EEDP (et non les EEDM) n'est pas relevant pour le présent cas.
28. Par ailleurs, A_____ semble ne pas avoir compris le positionnement d'un doyen en termes de pouvoir hiérarchique, alors que son cahier des charges est clair. En effet, selon ce dernier, un doyen ne peut exercer de pouvoir hiérarchique que sur délégation de son directeur. La remarque qu'il a émise dans son document intitulé « réponses point par point » concernant le fait qu'il n'avait pas eu connaissance de l'absence de pouvoir hiérarchique des doyennes et doyens sur les maîtres-adjoints avant l'entretien de service démontre qu'il n'a pas pleinement saisi le rôle qui était le sien en tant que doyen. A cet égard, il se justifie de relever que les pièces produites attestent du fait qu'il avait reçu son cahier des charges de doyen au plus tard pour la préparation du premier EEDM du 9 octobre 2015 et qu'il ne peut ainsi prétendre ne pas en avoir eu connaissance avant l'entretien de service du 27 avril 2018. Pour le surplus, ce point aurait pu être précisé lors de l'EEDM auquel il avait été convoqué par son directeur et auquel il a décidé de ne pas se rendre. A noter enfin que ses précédents EEDM indiquent clairement qu'il n'est le supérieur hiérarchique que de 10 personnes dans l'établissement et que, cela mis à part, ses missions ne relèvent pas du pouvoir hiérarchique.
29. En outre, la procédure a permis d'établir que le recourant n'emploie pas toujours un ton approprié en fonction des situations et que certains de ses collègues ressentent, selon leurs dires, une certaine appréhension à devoir collaborer avec lui. Le recourant ne semble pas conscient de la problématique et reste uniquement focalisé sur l'objectif à atteindre.
30. Enfin, le recourant a critiqué de manière ouverte la manière de son directeur de gérer les sanctions à infliger.
31. La procédure n'a cependant pas permis d'établir que le recourant avait lancé des rumeurs concernant son directeur, ni qu'il présentait moins de cas que ses collègues au conseil de direction.
32. Pour le surplus, la procédure n'a pas non plus permis de démontrer que la décision de mettre fin à la mission complémentaire de doyen avait été prise avant le 21 août 2018. En effet, ni l'engagement d'un nouveau maître-adjoint – et non d'un doyen –, ni l'établissement de deux horaires (dans l'attente de la décision) ne permettent d'aller dans ce sens. Par ailleurs, en ce qui concerne le courrier électronique envoyé par erreur au recourant, ce dernier démontre simplement que la direction était en train d'instruire le cas de A_____. Pour le surplus, la décision de mettre un terme à la mission complémentaire de doyen du recourant a été prise – à bon droit – par le directeur général de l'enseignement secondaire II (et non pas par G_____), qui est également l'autorité qui a procédé à sa nomination dans cette fonction.
33. Il découle de ce qui précède que le recourant n'est pas apte à remplir les exigences de son poste de doyen et qu'il ne respecte pas les devoirs généraux d'une telle fonction. En effet, son positionnement hiérarchique erroné, le ton qu'il emploie et sa rigidité de caractère font qu'il rencontre des difficultés avec ses collègues – dont certains le craignent – et sa hiérarchie. Il n'a par ailleurs et à plusieurs reprises pas donné suite aux instructions de son directeur, notamment en ne donnant pas suite à une convocation de celui-ci à un EEDM, refus qu'il a réitéré une seconde fois. Le fonctionnement de la direction de l'établissement dans lequel il exerce la fonction de doyen est ainsi mis à mal par les éléments précités et, de surcroît, le rapport de A_____ avec son directeur en est ébranlé.

34. Il convient toutefois encore d'examiner si le principe de la proportionnalité mentionné supra sous chiffre II.22 est respecté et s'il permet la résiliation de la mission complémentaire de doyen du recourant pour les motifs précités.

A cet égard, la résiliation est propre à atteindre le but visé, à savoir rétablir un bon fonctionnement au sein de la direction et, de manière générale, dans l'établissement dans son entier.

S'agissant de la question de savoir si une mesure moins contraignante aurait pu être mise en œuvre, il faut tout d'abord constater que la direction de l'établissement a essayé de convoquer le recourant à un EEDM – entretien propre à discuter des contours exacts de la mission de doyen et, le cas échéant, d'éventuels manquements par rapport aux devoirs en découlant ainsi que de la fixation d'objectifs pour y remédier – mais que A_____ a, à deux reprises, refusé – à tort et de son propre chef – de se présenter à un tel entretien.

Cela étant, l'on peut se demander si, à défaut d'un EEDM, le directeur n'aurait pas dû essayer de discuter de manière plus informelle avec le recourant – comme l'avait proposé ce dernier - pour lui fixer des objectifs à réaliser dans un certain délai. A cet égard, il ne saurait revenir au subordonné de décider de la forme d'un entretien pour imposer à son directeur celle qui lui convient le mieux et, de ce fait, on ne saurait reprocher à G_____ de ne pas être entré en matière sur une telle proposition.

Reste enfin à examiner si l'entretien de service n'aurait pas dû déboucher lui sur la fixation d'objectifs à réaliser dans un délai imparti, dès lors qu'un tel entretien n'a pas forcément la résiliation pour conséquence (cf. fiche MIOPE n° 04.04.04). Au vu des griefs invoqués – lesquels ont fait suite à une année entière de collaboration entre le recourant et son directeur, permettant à ce dernier de se faire une bonne idée de la situation -, il apparaît toutefois qu'une telle mesure n'aurait pas été propre à rétablir le bon fonctionnement de l'établissement, notamment au regard des traits de caractère du recourant et de son comportement vis-à-vis tant de ses collègues que de sa hiérarchie.

Dès lors et au vu du dossier, aucune autre mesure moins contraignante que la résiliation de la mission complémentaire n'aurait permis de rétablir un bon fonctionnement au sein de la direction de l'établissement.

Enfin, en ce qui concerne le principe de la proportionnalité au sens étroit, il convient de mentionner, comme cela a été rappelé supra sous chiffre II.18, que toute l'organisation de la fonction publique est caractérisée par la primauté de l'intérêt public. Or, dès lors que le bon fonctionnement de l'établissement est mis à mal par le comportement du recourant, l'intérêt public commande de ne pas le suivre dans ses conclusions, ce d'autant que la résiliation de sa mission complémentaire de doyen ne remet pas en cause son poste fixe d'enseignant.

Il découle de ce qui précède que le principe de la proportionnalité est respecté.

35. Dès lors, en présence d'une base légale dont les conditions sont réalisées dans le respect de la proportionnalité, il convient de retenir que c'est à bon droit que le DIP a résilié la mission complémentaire de doyen de A_____. Le recours sera ainsi rejeté dans son intégralité.
36. En application de l'article 87, alinéa 1 LPA, la juridiction administrative qui rend la décision statue sur les frais de procédure et émoluments (art. 87, al. 1 LPA).

Dans le cas présent, au vu du dossier, l'émolument de procédure sera fixé à 1 000 francs et mis à la charge du recourant. Il sera compensé par l'avance de frais effectuée.

37. Pour le surplus, lors de la séance de ce jour, la conseillère d'Etat chargée du DIP s'est récusée en application de l'article 15A, alinéa 1, lettre b LPA.

Par ces motifs,

ARRÊTE :

Préalablement

1. Il est pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP).

A la forme

2. Le recours déposé par A_____ à l'encontre de la décision de résiliation de la mission complémentaire pour motif fondé du directeur général de la direction générale de l'enseignement secondaire II du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse est recevable.

Au fond

3. Le recours est rejeté.
4. Il est mis à la charge de A_____ un émolument de 1 000 francs compensé par l'avance de frais effectuée.

Conformément aux articles 132 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (E 2 05 ; LOJ), 17, alinéa 4, 62, alinéa 1, lettre a, 64 et 65 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10 ; LPA) et 65, alinéa 6 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles, du 12 juin 2002 (B 5 10.04 ; RStCE), le présent arrêté est susceptible de faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (rue Saint-Léger 10, case postale 1956, 1211 Genève 1) dans les **30 jours** qui suivent sa notification. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 63, alinéa 1 LPA. L'acte de recours doit être signé et parvenir à l'autorité ou être remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit. Il doit contenir, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de l'arrêté attaqué, les conclusions du recourant, un exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Le présent arrêté et les pièces dont dispose le recourant doivent être joints à l'envoi.

Certifié conforme,

La chancelière d'Etat :

Michèle Righetti