

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/86/2016-FPUBL

ATA/1190/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 juillet 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Christian Dandrès, avocat

contre

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

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____ 1964, a été engagé le 1^{er} septembre 1990 en qualité d'enseignant du degré primaire au sein du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le département).

Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 1994.

- 2) Par arrêté du Conseil d'État du 16 avril 2008, M. A_____ a été promu, dès le 11 août 2008, à la fonction de directeur de l'établissement primaire « B_____ », comprenant quatre écoles.

- 3) Par courrier du 17 août 2015 remis en main propre, Madame C_____, directrice générale adjointe à la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) a convoqué M. A_____ à un entretien de service pour le 3 septembre 2015 à 9h00.

À la suite d'une lettre des enseignants de l'école primaire de B_____ du 30 mars 2015 adressée à la DGEO et d'une rencontre du 13 avril 2015 entre les enseignants, le service des ressources humaines de l'enseignement primaire de la DGEO et M. A_____, le service de médiation scolaire (ci-après : SMS - G_____) avait été mandaté par la DGEO, en juin 2015, pour déterminer, le cas échéant, quel type(s) d'intervention(s) proposer ou recommander afin de résoudre les problèmes rencontrés dans cette école. Le SMS - G_____ avait rendu son rapport le 30 juin 2015, constatant une impossibilité de médiation au vu des tensions entre M. A_____ et l'équipe enseignante. De plus, la DGEO avait pris connaissance de différents courriels dans lesquels M. A_____ employait un ton inapproprié pour s'adresser à ses collaborateurs. Il semblait également que plusieurs situations de parents d'élèves n'avaient pas été gérées comme il se devait. Des collaborateurs s'étaient en outre plaints de problèmes dans la gestion des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP). S'agissant de la situation relative au courrier envoyé par les enseignants dans le cadre d'une plaisanterie du 1^{er} avril 2015, M. A_____ avait été tenu au courant de leur intention. Enfin, M. A_____ avait été condamné le _____ 2015 par le Tribunal de police, dans le cadre de la procédure P/1_____/2013, pour lésions corporelles simples et contrainte sur un enfant à une peine pécuniaire avec sursis de trente jours-amende, à CHF 170.- le jour, avec un délai d'épreuve de trois ans, à une amende de CHF 500.-, ainsi qu'au versement d'une indemnité de CHF 4'000.- à l'attention des représentants légaux de cet enfant.

Outre ces éléments, l'entretien de service porterait également sur la capacité de M. A_____ à atteindre ses objectifs managériaux, sur les tensions avec les

communes et avec son équipe, ainsi que la gestion de Monsieur D_____, enseignant, laquelle avait engendré d'importantes réactions des parents notamment.

Ces faits étaient susceptibles de constituer une violation de ses devoirs et de ses responsabilités de cadre supérieur. Cette situation était à même de conduire à la résiliation des rapports de service pour motifs fondés.

Vingt annexes étaient jointes à la convocation.

- 4) Par courrier du même jour remis en main propre, Mme C_____, a, faisant suite à l'entretien du même jour en présence de Madame D_____, directrice des ressources humaines de l'enseignement primaire, informé M. A_____ qu'il était libéré de son obligation de travailler dès réception de ladite correspondance, soit à compter du lundi 17 août 2015. Un délai jusqu'au 24 août 2015 à 10h00 lui était accordé pour qu'il fasse part de ses éventuelles observations. Passé ce délai, ladite mesure serait soumise au Conseil d'État pour ratification.
- 5) Le 21 août 2015, M. A_____ a accepté d'être libéré de ses obligations de travail. Il s'agissait d'une démarche faite à bien plaisir et qui ne pouvait être interprétée comme une reconnaissance que les reproches formulés à son encontre étaient fondés.
- 6) Par arrêté du 26 août 2015, le Conseil d'État a prononcé une décision incidente de libération de l'obligation de travailler de M. A_____, à compter du 17 août 2015 et jusqu'à nouvel avis. La mesure était sans incidence sur le traitement de l'intéressé.
- 7) Le 3 septembre 2015, l'entretien de service s'est tenu, en présence de M. A_____, son conseil, de Mmes D_____ et C_____ et d'un assistant de direction, chargé de la prise du procès-verbal.

Le compte rendu de cet entretien a été remis à M. A_____ le 16 septembre 2015.
- 8) Par acte du 7 septembre 2015, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre l'arrêté du Conseil d'État du 26 août 2015, concluant à son annulation.

Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/3032/2015.
- 9) Le 30 septembre 2015, M. A_____ a remis à la DGEO une note accompagnée de dix-sept pièces.

Il apparaissait qu'il n'avait pas manqué à ses obligations et que, dès lors, il n'existait aucun motif fondé de résiliation des rapports de service. Il admettait cependant que deux courriels (des 31 mars et 3 avril 2015) adressés à certains de ses collaborateurs n'étaient pas opportuns. Ils étaient toutefois excusables.

- 10) Par arrêt du 10 novembre 2015 (ATA/1217/2015), la chambre administrative a déclaré le recours du 7 septembre 2015 contre l'arrêté du Conseil d'État du 26 août 2015 irrecevable.
- 11) Par décision du 15 décembre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État chargée du département a ouvert une procédure de reclassement à l'encontre de M. A_____.

Après analyse de ses arguments et observations, force était de constater que les éléments mis en exergue lors de l'entretien de service du 3 septembre 2015 n'étaient pas en adéquation avec les prestations attendues de la part d'un cadre supérieur de l'État de Genève en charge d'une équipe au sein d'un établissement public et que les faits qui lui étaient reprochés étaient avérés.

Son dossier révélait des difficultés communicationnelles avec son équipe de l'école de B_____, alors qu'il était de sa responsabilité d'assurer une communication sereine avec chacun de ses collaborateurs.

La DGEO ne lui avait pas manqué de soutien au moment de la réception du courrier signé par les collaborateurs en date du 30 mars 2015, relatif à la situation de M. D_____, puisqu'une réunion avait été organisée avec la DGEO. Lors de cette réunion, il avait été rappelé à ces collaborateurs qu'il appartenait à la hiérarchie de réguler les prestations de leur collègue, qu'ils devaient rester dans leur rôle d'enseignant et ne pas interférer avec les parents. Ceci étant, le déficit de posture managériale de M. A_____, laissant les enseignants assumer des décisions qu'il lui revenait de porter, en sa qualité de cadre supérieur, avait conduit, à terme, ces derniers à adopter une posture qu'il avait été nécessaire de recadrer.

S'agissant de M. D_____, l'attention de M. A_____ avait été attirée sur les difficultés rencontrées par cet enseignant dans son précédent établissement, des objectifs lui avaient été fixés et l'intéressé devait s'assurer qu'ils étaient atteints. M. A_____ avait indiqué qu'il avait effectué un contrôle de ses prestations, notamment par le biais de visites de classes, mais seulement après que les tensions avec les collègues, les parents et l'association des parents d'élèves furent exacerbées, ce qui n'avait pas permis de rassurer ses interlocuteurs.

Son mode de communication avec son équipe, qu'il qualifiait de familial, n'était pas compatible avec sa fonction. En outre, la manière dont il conduisait

les EEDP ne respectait pas le processus en vigueur à l'État, créant ainsi des tensions avec ses collaborateurs.

Les difficultés rencontrées avec ses collaborateurs s'étendaient aux parents d'élèves et aux communes, soit les principaux acteurs avec lesquels il devait intervenir en tant que directeur d'établissement. Ces problèmes ne pouvaient pas être considérés comme mineurs, cinq familles écrivant à la DGEO, ainsi que des autorités municipales demandant expressément qu'il ne soit pas affecté à un établissement, démontraient qu'il ne parvenait pas à assumer son rôle.

Enfin, et même si un appel avait été interjeté contre la condamnation pénale, celle-ci n'était pas sans lien avec sa fonction de directeur d'établissement du primaire, ce d'autant que M. A_____ avait reconnu avoir effectivement saisi l'enfant par la veste et l'avoir amené à ses parents pour qu'ils le prennent en photo.

Dans ces conditions, son positionnement managérial, incluant notamment ses rapports avec les communes ainsi que son attitude vis-à-vis d'un mineur, n'était pas conforme à ce qui était attendu d'un directeur d'établissement.

Il devait dès lors être considéré que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés.

La direction des ressources humaines du département allait procéder à la recherche d'un poste disponible répondant aux capacités de M. A_____ au sein de l'administration et ce, durant un délai de deux mois.

- 12) Par acte du 12 janvier 2016, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant, préalablement, à la recevabilité de son recours, à l'octroi de l'effet suspensif et à ce qu'il soit autorisé à compléter son recours. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée.

Ce recours a été enregistré sous le numéro de cause A/86/2016.

- 13) Le 20 janvier 2016, convoqué à un entretien par Madame E_____, des ressources humaines du département, afin de lui trouver rapidement un poste correspondant à ses compétences, M. A_____ s'est dit intéressé par le poste de responsable de l'évaluation pour l'enseignement primaire, colloqué en classe 20. Il a postulé pour ce poste le 29 janvier 2016.
- 14) Le 5 février 2016, le département a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité du recours, et, au fond, à son rejet, ainsi qu'au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

- 15) Le 7 mars 2016, M. A_____ a informé la chambre administrative avoir accepté le poste qui lui avait été proposé dans le cadre de la procédure de reclassement, n'ayant pas d'autre choix raisonnable.

Le résultat de la procédure de reclassement était désormais connu. Il occuperait la fonction de « responsable évaluation EP » colloqué en classe 20 de l'échelle des traitements de l'État de Genève. Il avait donc perdu avec son statut de directeur, celui de cadre supérieur et les avantages qui en découlaient, notamment une semaine de vacances supplémentaire ainsi que quatre classes de salaire, étant rappelé que la fonction de directeur était colloquée en classe 24. À cela s'ajoutait une diminution de son taux d'activité à 80 %. Ce reclassement aurait pour conséquence une perte de revenu de CHF 42'318.- par année.

- 16) Le 30 mars 2016, le département a dupliqué persistant dans ses conclusions.

- 17) Le 15 avril 2016, M. A_____ a développé ses précédents arguments.

- 18) Par arrêt du 26 juillet 2016 (ATA/640/2016), la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours de M. A_____ contre la décision du département du 15 décembre 2015.

Si la notification d'une décision d'engager une procédure de reclassement constituait indubitablement un signe à l'adresse du fonctionnaire visé après l'entretien de service, au cours duquel celui-ci avait pu exercer son droit d'être entendu, la procédure de licenciement allait de l'avant et qu'elle était susceptible d'aboutir au prononcé d'un tel licenciement en cas d'échec de la procédure de reclassement, l'intéressé ne subissait aucun dommage irréparable au stade de cette décision d'ouverture ; celle-ci était au contraire destinée, dans l'hypothèse où le reclassement aboutirait, à éviter ou à atténuer les effets de la décision de licencier envisagée.

Le courrier du 15 décembre 2015 ouvrant la procédure de reclassement ne constituait ainsi qu'une étape vers une éventuelle résiliation des rapports de service, ou le maintien de l'intéressé au sein de la fonction publique mais dans un autre poste.

En contestant, au stade de la décision d'engager une procédure de reclassement, les reproches qui lui avaient été adressés par ses supérieurs lors de l'entretien de service du 3 septembre 2015, il reportait de manière anticipée sur la décision d'ouverture de procédure de reclassement les conséquences d'un éventuel échec de celle-ci, soit la décision de licenciement. Il confondait ainsi deux procédures. En réalité, la contestation des reproches qui lui étaient adressés ne pouvait intervenir que s'ils servaient à fonder une décision de licenciement, en l'état inexistante. Par conséquent, ce grief était prématuré et donc infondé.

Dans le cas présent, la procédure de reclassement avait abouti, M. A_____ ayant informé la chambre administrative qu'il avait, après le dépôt de son recours, accepté l'emploi proposé, étant rappelé que celui-ci ne pouvait lui être imposé puisque le changement restait soumis à son accord. Il pouvait ainsi refuser ce poste, colloqué dans une échelle de traitement inférieure à celle d'un cadre. Il avait choisi de l'accepter, mettant fin à la procédure de reclassement et rendant en tout état son recours contre la décision d'ouverture de procédure de reclassement sans objet.

La solution aurait été la même si l'autorité compétente avait appliqué la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10).

- 19) Par arrêt du 8 août 2017 (8C_607/2016 publié aux ATF 143 I 344), le Tribunal fédéral a admis, dans la mesure où il était recevable, le recours de M. A_____ contre cet arrêt. La cause était renvoyée à la chambre administrative pour qu'elle rende une nouvelle décision.

Indépendamment de la question d'un préjudice irréparable, le jugement d'irrecevabilité se révélait incompatible avec la garantie constitutionnelle d'accès au juge. En effet, le jugement attaqué revenait à subordonner le droit de M. A_____ de demander sa réintégration à la condition qu'il renonce au préalable à un reclassement professionnel. Selon l'interprétation de la loi donnée par les premiers juges, l'intéressé n'avait en effet pas la possibilité de soumettre au juge le bien-fondé des griefs formulés à son endroit par son employeur pour justifier son changement d'affectation, malgré les lourdes conséquences que ce changement entraînait pour une personne de plus de cinquante ans et qui avait conduit l'ensemble de sa carrière professionnelle au sein de l'enseignement public genevois. Dans cette mesure, la décision prise par le département affectait la situation juridique de l'intéressé en tant que titulaire de droits et d'obligations. Celui-ci devait avoir la possibilité de l'attaquer sans autres conditions. Par conséquent, le jugement d'irrecevabilité rendu par la chambre administrative violait la garantie de l'accès au juge.

Contrairement à l'opinion défendue par la chambre administrative, l'acceptation de la proposition de reclassement par M. A_____ n'était finalement pas susceptible de supprimer l'intérêt actuel juridique ou pratique au traitement de son recours. L'intéressé persistait en effet à contester les motifs de l'ouverture de la procédure de reclassement et à demander sa réintégration comme directeur d'établissement primaire. Du moment que le département, par sa conseillère d'État, avait expressément attiré l'attention de M. A_____ sur le fait que la recherche d'une alternative à son licenciement ne prendrait pas plus de deux mois et qu'il avait retiré l'effet suspensif au recours, l'intéressé n'avait pas d'autre choix que de collaborer, vu sa situation personnelle. Pour autant, il avait expressément maintenu son recours et demandé à la juridiction cantonale de statuer. On ne

pouvait dès lors suivre l'autorité précédente lorsqu'elle affirmait que M. A_____ avait choisi de mettre fin à la procédure de reclassement.

- 20) Le 5 octobre 2017, à la suite de l'arrêt du Tribunal fédéral précité, le département a demandé à pouvoir compléter ses écritures des 5 février et 30 mars 2016 notamment modifier ses conclusions en ce sens qu'il s'en rapportait à justice sur la recevabilité du recours. Au surplus, il persistait dans ses conclusions.

Le département sollicitait en outre que la procédure pénale P/1_____/2013 soit apportée à la procédure.

- 21) Le 24 octobre 2017, M. A_____ s'est déterminé sur la suite de la procédure, persistant dans ses conclusions. Il souhaitait toutefois compléter ses écritures afin de démontrer que les motifs invoqués par le département n'étaient pas fondés.

- 22) Le 14 novembre 2017, M. A_____ a persisté dans ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 15 décembre 2015 et à sa réintégration dans sa fonction précédente. Il souhaitait également qu'il soit procédé à son audition et se réservait la possibilité de solliciter l'audition de témoins.

Il a repris les éléments figurant dans sa note jointe à son écriture du 30 septembre 2015.

Il apparaissait également nécessaire de rappeler le caractère inacceptable de la méthode à laquelle un groupe d'enseignants avait eu recours et à laquelle le département avait donné crédit puis satisfaction.

Dans sa note, M. A_____ avait relevé que les documents qui avaient été transmis au département par ce groupe, après le lancement d'un ultimatum destiné à contraindre l'intéressé à licencier hors de tout cadre procédural et de manière arbitraire un de leurs collègues, avaient été collectés alors que la médiation était en cours, ce qui attestait de l'état d'esprit de ces personnes.

Le département avait en outre adopté une attitude déloyale en exploitant comme il l'avait fait le rapport d'intervention du SMS - G_____ qui n'avait pas vocation à permettre d'instruire un dossier à l'encontre d'un collaborateur.

Enfin, les plaintes émises par certains parents d'élèves et les autorités municipales ne pouvaient être retenues, sans examen sérieux, comme étant fondées. Une lettre-pétition du 27 septembre 2015 non signée adressée à la conseillère d'État permettait de douter du bien-fondé du ressentiment des plaignants.

- 23) Le 15 décembre 2017, le département a repris les éléments retenus dans sa décision d'ouverture de la procédure de reclassement, lesquels étaient bien constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service.

Les exigences légales formelles avaient été respectées dans le cadre de la procédure de résiliation des rapports de service, qui en l'occurrence, avait abouti à un reclassement.

Le département était en possession d'éléments constituant un motif fondé pour envisager la résiliation des rapports de service, et ce, notamment en raison de ses relations difficiles avec ses collaborateurs, les parents d'élèves et les communes. Or, l'attention de M. A_____ avait été attirée sur les problèmes de communication qu'il rencontrait.

S'agissant de son équipe enseignante de B_____, le problème de communication s'était cristallisé à la situation de suivi de M. D_____. C'était son absence de posture managériale qui avait engendré cette crise au sein de l'établissement.

Il s'était de plus adressé à neuf enseignants, lesquels s'étaient inquiétés auprès de la DGEO des difficultés rencontrées par M. D_____, par courriel du 3 avril 2015, en qualifiant leur « action » de « lamentable », les décrivant comme « une meute sans cervelle » ajoutant qu'ils manquaient cruellement de déontologie. Ce courriel démontrait l'incapacité du recourant à infléchir sa posture réflexive, à prendre du recul et à prendre en compte la situation réelle de l'établissement scolaire.

Des parents d'élèves s'étaient également adressés directement à la DGEO, inquiets de la manière dont était géré le suivi des prestations de M. D_____. Là encore, la réponse du recourant avait été inadéquate.

M. A_____ était incapable de s'adresser correctement à ses collaborateurs, aux parents d'élèves et même aux communes, partenaires privilégiées de tout établissement scolaire. Il avait oublié qu'en sa qualité de directeur d'établissement, il était responsable de la gestion des ressources humaines, des relations avec les partenaires, de la collaboration et de la communication.

Cette absence de posture managériale et sa communication qu'il qualifiait « d'ouverture et familière », alors qu'elle était inadaptée, avait amené le SMS - G_____ à conclure qu'une médiation n'était plus possible, qualifiant le climat de travail de « délétère » et constatant des « situations de souffrance et d'épuisement » d'une grande partie des membres de l'équipe.

Les allégations portées par le recourant à l'encontre du rapport SMS - G_____ étaient symptomatiques de son absence de remise en question. L'intéressé, loin de savoir gérer les tensions liées à la vie de tout établissement

scolaire, en était lui-même le déclencheur et ne faisait que les exacerber, démontrant ainsi son incapacité à remplir son rôle de directeur.

Enfin, la condamnation pénale du recourant était définitive à la suite du rejet du recours par le Tribunal fédéral (arrêt du Tribunal fédéral 6B_2_____/2016 du _____ 2017). Il était inconcevable qu'un directeur d'établissement du primaire se permette, dans sa vie privée, de malmenier un enfant de 10 ans lui infligeant des lésions corporelles et exerçant sur lui une contrainte avec pour seuls justificatifs des « motifs futiles et chicaniers » et ce, « sans présenter d'excuses, ni exprimer de regrets ».

Au vu de l'ensemble de ces motifs, la poursuite des rapports de service avec M. A_____, en tant que directeur d'établissement, n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Ses comportements contrevenaient à ses devoirs. Il avait donc été nécessaire et proportionné, au vu des enjeux découlant de la gestion d'un établissement scolaire, que le département retienne l'existence de motifs fondés de résiliation et, partant, ouvre la procédure de reclassement.

Enfin, la procédure de reclassement avait été régulièrement ouverte, conduite et suivie avec succès sachant que le poste de responsable d'évaluation pour l'enseignement correspondait aux compétences de M. A_____ dans la mesure où il n'avait aucune responsabilité hiérarchique et qu'il n'était pas en contact avec les élèves.

- 24) Le 9 février 2018, M. A_____ a demandé à ce qu'il soit procédé à différentes mesures d'instruction (son audition, un accès à sa messagerie électronique, l'audition de Messieurs F_____, adjoint à la direction des ressources humaines de l'enseignant primaire, et D_____).

S'agissant de la gestion de la situation de M. D_____, le recourant avait toujours répondu dans les plus brefs délais aux demandes émanant de parents. Il avait également tenu compte des remarques d'enseignants et n'avait jamais laissé une situation sans réponse. Il avait lui-même constaté des tensions, puisqu'il s'en était ouvert par courriel à M. F_____ et qu'il avait souhaité œuvrer à leur solution.

Le département avait produit un courrier électronique adressé par des parents d'une élève à une enseignante. La chambre administrative devait ordonner à cette enseignante d'indiquer de quelle manière lesdits parents avaient été informés que le recourant avait transmis leur courriel à l'équipe pédagogique, courrier électronique interne à l'école. Les plaintes de ces parents à l'égard de cette enseignante étaient de nature à relativiser le crédit qu'il convenait de porter aux prétendus manquements de M. D_____, partant, les reproches concernant la prétendue inaction de M. A_____.

Concernant la plaisanterie du 1^{er} avril, le recourant avait donné l'ordre à son secrétariat d'indiquer aux enseignants qu'ils devaient mentionner clairement qu'il s'agissait d'un poisson d'avril. Les enseignants n'avaient pas donné suite à cette injonction.

Il avait en outre pleinement respecté le droit d'être entendu des personnes évaluées.

Il n'était pas possible de juger de la qualité d'une communication à la réaction de la personne qui la recevait. Cette dernière pouvait également avoir sa part de subjectivité et d'outrance. Concernant la commune de K_____, les reproches dataient de 2011. S'agissant de la commune J_____, la communication inadéquate était celle des autorités municipales, n'adoptant pas une communication aussi neutre que possible.

Il était manifeste que certains enseignants, leur association professionnelle et, semble-t-il, la DGEO ne partageaient pas le même objectif que M. A_____ quant à l'intervention du SMS - G_____. Il était dès lors déloyal que la médiation puisse servir de fondement à la procédure de résiliation des rapports de service. Il n'était pas du ressort du SMS - G_____ d'évaluer la capacité de l'intéressé à assumer sa fonction.

Les éléments ayant donné lieu à sa condamnation pénale s'étaient déroulés hors du cadre professionnel, à son domicile, à propos d'un enfant qui n'était ni son élève ni celui de l'école qu'il dirigeait.

Dans ses nouvelles fonctions, sa supérieure hiérarchique avait noté, à propos de sa compétence liée à la communication, que M. A_____ faisait preuve de bonnes capacités de communication. Il était conscient qu'il devait veiller à toujours défendre les intérêts du service en priorité et à intégrer le fait d'être désormais membre de la DGEO. Ce constat permettait de douter de l'objectivité de l'appréciation du département lorsqu'il considérait que l'intéressé était incapable de communiquer correctement lorsqu'il occupait la fonction de directeur.

25) Le 19 avril 2018, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. M. A_____ a déclaré que, dans l'hypothèse d'une issue favorable à son recours, il pensait conserver son poste actuel, car il s'y sentait très bien. C'était un poste intéressant sans composante hiérarchique.

S'agissant de M. D_____, il était arrivé à la rentrée 2013 dans l'école qu'il dirigeait, dans un contexte professionnel difficile pour cet enseignant, puisqu'il avait rencontré des difficultés avec la directrice de son établissement scolaire. Au vu des circonstances, le recourant avait suivi d'un peu plus près M. D_____ dans

son activité. Il lui était ainsi arrivé d'aller assister à l'un ou l'autre de ses cours en classe et, en ces occasions-là, il n'avait rien remarqué de particulier. Ces visites n'avaient pas fait l'objet de comptes rendus ou de notes écrites. En revanche, des éléments relatifs à l'activité de M. D_____ apparaissaient dans l'entretien d'évaluation auquel il avait procédé.

Durant l'année scolaire 2013-2014, il n'avait pas eu d'alerte concernant M. D_____, sauf le jour de la fête des écoles à la fin de l'année. Il avait appris par une enseignante que la mère d'un enfant de la classe de M. D_____, pour lequel avait été prévue une prise en charge spécialisée pour l'année suivante, avait finalement changé d'avis, estimant que cela n'était pas la solution. Cela l'avait amené au début de l'année scolaire 2014-2015 à faire passer tant aux enseignants qu'aux parents l'information selon laquelle, si une problématique survenait avec un enseignant, il fallait l'en aviser aussitôt afin de trouver une solution. M. A_____ s'était toujours efforcé de répondre rapidement aux sollicitations qui lui étaient adressées.

Le début de l'année scolaire s'était déroulé sans problème. Il y avait une bonne ambiance. En mars 2015, le recourant avait eu son entretien d'évaluation de manager qui s'était bien passé et à l'occasion duquel il y avait eu une séance avec la directrice générale, séance réunissant les enseignants disponibles. Durant cette séance, il n'y avait eu aucun élément mentionné concernant M. D_____ ou lui-même. Ce n'était que trois semaines plus tard qu'il avait reçu un message d'une enseignante de l'école Place demandant à ce qu'il reçoive d'urgence plusieurs enseignants. Face à cette demande, le recourant avait répondu que, faute d'éléments nouveaux et compte tenu de la proximité des vacances, il ne les recevrait qu'au jour de la rentrée. Les enseignants avaient alors insisté pour la tenue d'une réunion menaçant « d'aller plus haut », mais il n'avait pas cédé. C'était juste avant les vacances scolaires qu'il avait appris qu'ils avaient écrit à la DGEO.

Une réunion à la DGEO le 13 avril 2015 s'était tenue, à laquelle M. D_____ n'avait pas participé n'étant pas au courant. M. A_____ avait laissé s'exprimer les enseignants. Une fois ces derniers partis, le recourant avait fait part de son désaccord aux personnes présentes, dont sauf erreur M. F_____ et Mme D_____. C'était dans ce contexte qu'un processus de médiation avec le SMS - G_____ avait été mis en place. La personne du SMS - G_____ en charge du dossier lui avait indiqué qu'elle avait identifié un problème entre M. D_____ et l'équipe enseignante et peut-être entre l'équipe enseignante et lui-même, ce qui l'avait un peu étonné. Durant cette période, l'ambiance était un peu spéciale au sein de l'école car les enseignants ignoraient si M. D_____ était au courant de la lettre.

En définitive, il n'y avait pas eu de médiation. Le recourant s'était rendu compte qu'en parallèle avec le processus de médiation mis en place pour résoudre le problème entre M. D_____ et ses collègues, il y avait eu une autre demande

des enseignants à son sujet, ceux-ci se plaignant de harcèlement de sa part et ayant informé M. F_____ qu'ils avaient saisi la société pédagogique genevoise (ci-après : SPG).

Concernant la procédure pénale, celle-ci relevait du domaine privé sans lien avec le cadre professionnel.

b. Selon la directrice des ressources humaines de l'enseignement primaire, les ressources humaines avaient été saisies à l'époque d'une demande par l'équipe enseignante faisant état d'un problème avec leur supérieur hiérarchique. Il s'agissait d'une démarche relativement rare. La séance du 13 avril 2015 avait été organisée pour comprendre la situation. Au cours de cette séance, la directrice avait perçu un décalage de perception entre l'équipe enseignante et M. A_____ qui soutenait M. D_____.

Avant cette séance, certains éléments relatifs à la posture managériale de M. A_____ étaient déjà remontés à la DGEO. Au sujet de M. D_____, la DGEO connaissait les éléments qui figuraient au dossier concernant les problèmes personnels et de prestation qui y étaient mentionnés. En revanche, aucun problème particulier n'avait été remonté concernant les membres de l'équipe enseignante.

La problématique essentielle était la manière dont M. A_____ n'avait pas su objectiver la situation et trouver une réponse apaisante alors qu'il y avait des demandes qui venaient aussi bien des enseignants que des parents.

La procédure pénale contre M. A_____ avait joué un rôle déclencheur dans la procédure comme les autres éléments relevés dans la décision.

26) Les 3 et 4 mai 2018, le département et M. A_____ ont demandé conjointement l'audition de M. F_____. Le département demandait également l'audition de trois enseignantes, de la conseillère administrative de la commune de K_____, du secrétaire général de la commune J_____, ainsi que de la responsable du SMS - G_____.

27) Le 12 juillet 2018, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Selon M. F_____, la première année, il n'avait eu aucun retour sur l'intégration de M. D_____. C'était dans le courant de la deuxième année que la directrice générale adjointe à la DGEO avait reçu une lettre signée le 30 mars 2015 par l'essentiel de l'équipe enseignante de l'école dirigée par le recourant, se plaignant en termes forts de M. D_____ sous l'angle de ses compétences personnelles et professionnelles. Lors de la réunion du 13 avril 2015, M. F_____ avait remarqué que les enseignants s'étaient concertés pour évoquer ce qu'ils avaient à dire. Assez vite, les critiques s'étaient orientées vers leur directeur en des termes parfois assez sévères. Ils faisaient état de difficultés à gérer la situation de

M. D_____. M. A_____ était resté calme, à l'écoute. Il défendait M. D_____ estimant qu'il faisait bien son travail.

Alors qu'un délai avait été accordé à M. D_____ pour se déterminer sur les reproches contenus dans la lettre de l'équipe enseignante, les ressources humaines subissaient la pression du groupe d'enseignants qui demandaient comment les choses avançaient et faisaient état de craintes que le recourant leur fasse payer cette situation. Les ressources humaines avaient alors eu recours au SMS - G_____, que ce soit pour les relations entre le groupe d'enseignants et M. D_____ ou celles entre le groupe d'enseignants et M. A_____. Il s'était avéré rapidement que la confiance était compromise.

Par ailleurs, un courrier de parents d'élèves dénigrant M. D_____ avait été reçu. Évoquant informellement ce courrier avec le recourant, celui-ci avait minimisé les reproches adressés à l'enseignant.

Le rapport du SMS - G_____ était alarmant, faisant état d'une situation délétère. Cela ne permettait pas d'envisager la voie de la médiation qui avait ainsi été abandonnée.

Avec M. A_____, ils avaient examiné quelle solution trouver concernant M. D_____. Finalement, ce dernier avait fini par accepter de changer une nouvelle fois d'établissement pour l'année scolaire suivante.

M. F_____ recherchait des solutions lorsque l'affaire pénale impliquant le recourant avait surgi, le dossier de ce dernier devant alors être traité à un niveau hiérarchique supérieur.

S'agissant de la saisine du SMS - G_____, il n'y avait pas de procédure type pour cela. Il y avait eu une réunion avec un représentant de ce service au cours de laquelle il avait été décidé de faire porter son intervention principalement sur le rapport de l'équipe d'enseignants à sa hiérarchie et du climat qui en découlait sans se focaliser sur la situation de M. D_____.

Avant cette situation-là, M. F_____ n'avait pas souvenir d'avoir été saisi de problèmes relatifs à cette école soit par les parents soit par les enseignants.

b. M. A_____ a précisé qu'il n'avait jamais été informé que l'intervention du SMS - G_____ allait être focalisée sur la relation entre les enseignants et lui-même, il s'en était rendu compte en août 2015. De plus, c'était la première fois qu'il entendait dire que le volet pénal avait pris l'ascendant sur le reste assez rapidement.

Enfin et s'agissant des craintes de mesures de rétorsion notamment au niveau des horaires, les enseignants étaient au courant des réflexions relatives à

l'aménagement des horaires tant pour 2014 que pour 2015. La situation était donc transparente.

- 28) Le 5 septembre 2018, M. A_____ a indiqué qu'il était parvenu à accéder à une partie des courriels rédigés à l'époque, si bien qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner au département qu'il puisse accéder au matériel informatique dont il disposait à l'époque.
- 29) Le même jour, le département a relevé que les enquêtes et les pièces produites avaient permis de confirmer les problèmes de communication et l'absence de posture managériale de M. A_____, notamment quant à l'absence de gestion de la situation de M. D_____, quant à une communication inadéquate à l'égard de ses collaborateurs, quant aux conflits avec les communes de K_____ et de J_____, quant aux tensions avec les parents d'élèves, quant au rapport du SMS - G_____ exempt de tout reproche. De plus, ayant été condamné définitivement pour lésions corporelles simples et contrainte sur un enfant de 10 ans, le recourant ne pouvait en aucun cas poursuivre son activité de représentant de l'autorité scolaire en sa qualité de directeur. Cette condamnation avait effectivement mais non exclusivement amené la conseillère d'État à conclure que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés.
- 30) Le 18 septembre 2018, M. F_____ a précisé la chronologie des événements telle qu'il l'avait vécue.

Il a également produit des pièces à l'appui de son écriture.

- 31) Le 21 septembre 2018, M. A_____ a persisté dans ses conclusions modifiées à l'occasion de l'audience du 19 avril 2018 « Dans l'hypothèse d'une issue favorable à [son] recours, [il] pense qu'[il] gardera [son] poste actuel car [il] s'y sen[t] très bien ».

L'élément qui avait déterminé le choix du département d'ouvrir la procédure de reclassement était la condamnation pénale qui avait fait l'objet d'un article de presse le 15 mai 2015. Sans cette condamnation pénale et sa diffusion, la donne aurait été différente.

Le département ne saurait être suivi lorsqu'il soutenait que, s'il n'avait pas pu prendre au sérieux la lettre de l'équipe enseignante du 30 mars 2015, la faute en serait imputable à M. A_____ qui n'aurait pas su objectiver son contenu. Le recourant n'avait pas à objectiver des critiques qu'il savait infondées puisqu'elles ne coïncidaient pas avec les constats qu'il avait opérés, après instruction.

Les échanges entre M. D_____ et l'équipe pédagogique, entre M. D_____ et les parents d'élèves, entre M. D_____ et les autres institutions du département ainsi que la manière dont M. D_____ s'impliquait notamment dans le suivi

d'élèves en difficulté étaient en décalage avec l'image peinte dans la lettre du 30 mars 2015.

Le groupe d'enseignants signataires de cette lettre avait le dessein d'obtenir le licenciement de M. D_____ et non pas simplement de porter des dysfonctionnements à la connaissance de la DGEO. Ce groupe s'était inscrit dans une logique d'escalade d'engagement dont les ressources humaines avaient également fait les frais.

Le département avait agi de manière contraire au principe de la bonne foi, de manière déloyale, en tirant prétexte du rapport du SMS - G_____ pour tenter de fonder la procédure de résiliation des rapports de service.

M. A_____ s'opposait à la présente procédure du fait que, en voulant réagir à la condamnation pénale, le département avait jugé nécessaire de nier ses compétences et de démolir sa réputation professionnelle. Le département n'avait pas besoin de faire siennes les critiques manifestement outrancières et destinées à nuire des signataires du courrier du 30 mars 2015. Le département aurait pu prendre langue avec lui pour lui proposer un changement d'affectation plutôt que de le soumettre abruptement à une procédure de résiliation des rapports de service.

Des évènements relatifs à une des enseignantes à l'initiative du courrier du 30 mars 2015 étaient détaillés reflétant son attitude et son comportement problématique.

Enfin, le sobriquet « I_____ » dont le recourant avait affublé un des enseignants dans un courriel était une reprise de celui dont s'affublait lui-même ce dernier. Ce ton n'était de mise que dans des échanges courants. Lorsque M. A_____ s'adressait aux collaborateurs dont il avait la charge pour des questions de nature plus officielle, le ton était conforme aux usages pour les échanges électroniques entre un directeur et des employés.

- 32) Le 2 novembre 2018, M. A_____ s'est déterminé sur les écritures du département du 5 septembre 2018 et sur la chronologie produite par M. F_____ du 18 septembre 2018.

L'obligation pour les directeurs d'établissement d'enseigner une heure face aux élèves était postérieure à la décision de résiliation des rapports de service.

Par ailleurs et pour la première fois, le département laissait entendre que le recourant représenterait une menace pour la sécurité des élèves. Cette surenchère de moyens ne cadrait pas avec les exigences de la présente procédure.

Quant à la chronologie de M. F_____ et par rapport au fait que le 25 juin 2015 ce dernier s'inquiétait que le recourant ait prévu le maintien de M. D_____ dans son équipe, M. A_____ n'avait pas refusé que M. D_____ soit transféré,

mais avait souhaité que la personnalité de ce dernier soit respectée, ainsi que le principe d'équité. M. A_____ ne pouvait pas ne pas organiser les plannings pour l'année suivante sans intégrer M. D_____, qui faisait partie de ses effectifs. De plus, un binôme avait été prévu, susceptible d'« apaiser les tensions sur le plan pédagogique vis-à-vis des parents ».

S'agissant d'un courriel annexé à la chronologie de M. F_____ lequel concernait les EEDP, le message ne contenait aucune indication susceptible de fonder les craintes de représailles. Ces enseignants pratiquaient avec M. F_____ ce qu'ils avaient déjà fait avec le recourant. Ils dénonçaient sans preuve et, sans même attendre une quelconque réaction, interpellant immédiatement l'échelon hiérarchique supérieur.

Enfin, le courriel du Groupe de confiance du 14 juillet 2015 n'exprimait, contrairement à ce que prétendait M. F_____, aucun soulagement « par la prise en main de cette situation par [la direction des ressources humaines] ».

- 33) Le 8 novembre 2018, le juge délégué a informé les parties que la cause était gardée à juger.
- 34) Le 9 mai 2019, le nouveau juge délégué a demandé aux parties s'il pouvait se fonder sur les procès-verbaux des audiences des 19 avril et 12 juillet 2018 ou si elles souhaitaient la tenue d'une nouvelle audience.
- 35) Les 17 et 20 mai 2019, les parties ont indiqué qu'elles ne souhaitaient pas la tenue d'une nouvelle audience.
- 36) Pour le surplus, les arguments des parties et les pièces produites seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

- 1) L'arrêt d'irrecevabilité du recours contre la décision d'ouverture de reclassement (ATA/640/2016 précité) a été annulé par le Tribunal fédéral le 8 août 2017 (8C_607/2016 précité publié aux ATF 143 I 344).

Dans la mesure où le Tribunal fédéral a retenu que le recourant – qui avait accepté la proposition de reclassement – conservait un intérêt actuel juridique ou pratique à contester les motifs de la décision d'ouverture de reclassement, la condition du préjudice irréparable de l'art. 57 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) est remplie.

Le recours est donc recevable, étant relevé que les autres conditions de recevabilité sont également réalisées (art. 132 al. 1 et 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. b LPA).

2) À titre d'actes d'instruction, le département souhaite l'audition de trois enseignantes, de la conseillère administrative de la commune de K_____, du secrétaire général de la commune J_____, ainsi que de la responsable du SMS - G_____. Quant au recourant, il demande l'audition de M. D_____.

a. La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA).

b. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

c. 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_917/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

d. En l'espèce, les parties ont pu largement faire valoir leur point de vue dans leurs écritures respectives, qu'elles ont accompagnées de nombreuses pièces à l'appui de leur position et/ou des faits qu'elles invoquent. Les pièces produites permettant à la chambre de céans de se déterminer sur la problématique relative à M. D_____ de même que sur l'ambiance au sein de l'établissement primaire de la Place, il ne sera pas procédé à l'audition des trois enseignantes. Quant aux auditions de la conseillère administrative de la commune de K_____, du secrétaire général de la commune J_____, ainsi que de la responsable du SMS - G_____, le dossier contient différents courriers des deux premiers cités, si bien que le cadre des relations commune-écoles peut être délimité avec précision. Il ne sera pas non plus instruit sur la manière dont les parents d'élèves ont appris que le recourant avait transmis à l'ensemble de l'équipe enseignante leur premier courriel, dans la mesure où cette question ne fait pas l'objet du présent litige. Enfin, point n'est nécessaire d'entendre la responsable du SMS - G_____, au vu de ce qui suit.

De plus, la chambre de céans a procédé à l'audition des parties, ainsi qu'à celle de M. F_____. Celles-ci ont permis à la chambre administrative de réunir les derniers éléments pertinents.

Enfin, ayant eu accès à sa messagerie électronique, le recourant a pu produire les derniers courriels rédigés à l'époque qu'il estimait pertinents.

En conséquence, le dossier étant complet et la chambre administrative disposant des éléments nécessaires pour statuer sur l'objet du litige en toute connaissance de cause, il ne sera pas donné suite aux autres requêtes de mesures d'instruction sollicitées qui ne sont pas de nature à modifier l'issue du présent litige.

- 3) Sur le fond, l'objet du litige consiste à déterminer si c'est de manière conforme au droit que le département a ouvert une procédure de reclassement au motif que les reproches retenus à l'encontre du recourant constituaient un motif fondé de résiliation des rapports de service.
- 4) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).
- 5)
 - a. Rattaché administrativement et hiérarchiquement au département, le recourant est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).
 - b. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.
 - c. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne 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. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F,

p. 3). Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (art. 5 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 et art. 26 LPAC), a estimé que si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (Mémorial du Grand Conseil - ci-après : MGC - 2005-2006/XI A 10437).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3b ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, 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 (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14b ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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 (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

d. 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/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6c ; ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d).

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 ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/1087/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4c).

e. S'agissant des devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC).

L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

Selon l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (let. a), de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c), d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e) et enfin, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

L'art. 3 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03) précise que les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

f. La procédure de reclassement est régie à l'art. 46A RPAC.

Selon l'art. 46A al. 1 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper.

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019 consid. 6h et les arrêts cités).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au

bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

- 6) En l'espèce, le département a retenu comme motif fondé, afin d'envisager la résiliation des rapports de service et partant pour ouvrir la procédure de reclassement, des insuffisances de prestations, ainsi que la condamnation pénale dont le recourant a fait l'objet.

La chambre administrative les examinera successivement, afin de déterminer s'ils sont fondés.

- 7) Le département reproche au recourant des problèmes de communication et une absence de posture managériale.

a. Selon l'autorité intimée, l'intéressé n'aurait pas géré la situation de M. D_____.

À la suite de problèmes rencontrés avec l'ancienne directrice de l'établissement dans lequel M. D_____ enseignait, celui-ci a été affecté dès la rentrée scolaire 2013-2014 à l'établissement de B_____ dirigé par le recourant. Dès septembre 2014 et tel qu'il ressort d'un courriel du 2 avril 2015, certains enseignants de cet établissement ont rencontré des difficultés avec M. D_____. Une enseignante a demandé au recourant, par courriel du 23 février 2015, un entretien pour discuter de la collaboration et des problèmes qu'elle rencontrait avec son collègue, notamment concernant la rédaction des évaluations. Dans un autre courriel du 4 mars 2015 adressé en copie au recourant, cette même enseignante a écrit à M. D_____, pour se plaindre de l'absence d'envoi de l'évaluation de mathématiques, laquelle lui avait en réalité été envoyée le 3 mars 2015. Toutefois, cette évaluation ne correspondait pas à ce qui était attendu de la part de l'enseignante selon son courriel du 4 mars 2015. Il ressort également d'un autre courriel du 6 mars 2015 de cette enseignante au recourant que l'enseignement d'allemand posait problème et que la collaboration entre elle et M. D_____ n'était plus souhaitée par ce dernier, car ils n'avaient pas la même manière de travailler.

Le recourant n'est pas resté inactif, puisqu'il a contacté M. F_____ le 26 mars 2015 pour l'avertir qu'il y avait « une fronde d'enseignants » contre

M. D_____, compte tenu d'une incompatibilité pédagogique. Il a également écrit le 1^{er} avril 2015 aux enseignants concernés afin de leur proposer, à la suite d'une demande urgente d'entretien à propos de M. D_____, une date après les vacances pascales (le 13 avril 2015). Toutefois, cette réunion n'avait plus d'utilité pour ces enseignants, dans la mesure où ils avaient écrit le 30 mars 2015 à la DGEO pour lui faire part de leur inquiétude au sujet de M. D_____, notamment quant au fait qu'il ne connaissait pas les objectifs de ses degrés, ne respectait pas les planifications de l'équipe, ne respectait pas la grille horaire pour l'enseignement d'allemand, collaborait peu et mal avec le reste de l'équipe et ne tenait pas compte des décisions communes ou encore passait son temps d'enseignement sur son ordinateur et/ou téléphone portable. L'ensemble de l'équipe enseignante ainsi que l'association de parents d'élèves s'indignaient de ses pratiques, de son comportement et de ses attitudes face aux élèves, aux parents et à ses collègues. Ils avaient demandé au recourant un entretien d'urgence avant les vacances afin de lui transmettre les faits concrets étayés par des documents. Ils n'avaient pas été entendus car le premier rendez-vous possible était après les vacances scolaires (le 13 avril 2015). Devant l'urgence, ils avaient insisté sur leur besoin et réitéré leur demande de s'entretenir avec lui. Sa réponse avait été sèche, négative et définitive. Ils ne pouvaient pas envisager de supporter cette situation pesante et difficile pendant les vacances et souhaitaient qu'elle soit réglée rapidement.

Des parents avaient en outre contacté la DGEO le 29 avril 2015 lui remettant en copie une lettre qu'ils adressaient au directeur dans laquelle ils formulaient plusieurs griefs à l'encontre de M. D_____. En tant que parents, ils avaient commencé à signaler les diverses difficultés rencontrées par M. D_____ lors d'un entretien avec le recourant le 17 octobre 2014. Ils avaient continué durant l'année scolaire à échanger des courriels et des entretiens avec M. D_____ et le recourant concernant les divers problèmes rencontrés.

Il ressort également d'un courrier du 26 mai 2015 de l'association des parents d'élèves du J_____ adressé à la DGEO que cette association avait contacté plusieurs fois le recourant afin qu'il lui communique les mesures prises et celles envisagées pour traiter les problèmes récurrents qui se produisaient dans une classe de M. D_____. N'ayant pas reçu de réponse concrète sur ces points, l'association s'était résolue à transférer le dossier à la DGEO.

La chronologie des événements telle que décrite ci-dessus atteste que le recourant n'a pas perçu, contrairement à ce qu'il était attendu de lui (art. 23 let. b et f RPAC), la situation problématique de M. D_____ dès la rentrée scolaire 2014 laquelle avait eu des répercussions sur l'ensemble de l'équipe enseignante, sur les élèves et sur leurs parents. Cela a d'ailleurs été relevé par M. F_____ lors de son audition le 12 juillet 2018 au cours de laquelle il a expliqué que le recourant avait minimisé les reproches adressés à cet enseignant. M. F_____ avait de plus trouvé la manière dont le recourant avait effectué les vérifications un

peu légère, ne convoquant pas les parents qui s'étaient plaints de M. D_____ selon leur courrier du 29 avril 2015. De plus, il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait effectué des rapports de visite de classe ou d'observation de séquences didactiques afin de vérifier que l'enseignement dispensé par M. D_____ correspondait à ce qui était attendu d'un enseignant en charge d'une classe. D'ailleurs et selon l'entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM) du 4 mai 2015, l'objectif relatif à la gestion des ressources humaines quant au suivi des prestations de M. D_____ n'avait pas été atteint. Les pièces produites par le recourant jointes à son écriture du 21 septembre 2018 et démontrant, selon lui, la rigueur de M. D_____, son intégration au sein de l'équipe pédagogique, ainsi que la qualité des échanges entre lui et les enseignants ne vont pas au-delà du 15 avril 2014, soit une période antérieure au moment où la situation problématique a débuté.

Le recourant a en définitive laissé perdurer une situation difficile, minimisant la problématique et n'apportant pas les solutions attendues de lui, étant relevé qu'au final M. D_____ a été transféré dans un autre établissement scolaire. De par son inaction et contrairement à ses devoirs d'autorité (art. 23 RPAC), il a perdu la confiance de son équipe d'enseignants, ce qu'a d'ailleurs relevé le SMS - G_____ dans son rapport du 30 juin 2015.

Au vu de ces éléments, c'est de manière conforme au droit que le département reproche au recourant une mauvaise gestion de la situation de M. D_____.

b. Le recourant aurait adopté une communication inadéquate à l'égard de ses collaborateurs.

Le recourant a réagi au courrier du 30 mars 2015 par courriel du 3 avril 2015 adressé à neuf enseignants qualifiant leur action de « lamentable », les décrivant comme étant « une meute sans cervelle dénuée de toute compassion ». Quand bien même le recourant ne souscrivait pas à la démarche de son équipe d'enseignants, une telle réponse, accompagnée de termes stigmatisants, n'est pas acceptable. Elle vient corroborer l'assertion de l'autorité intimée quant à la communication imparfaite du recourant.

Outre cet épisode, il ressort des pièces de la procédure que de manière générale la communication du recourant envers ses collaborateurs était sujette à caution.

En effet, le recourant a transféré à l'ensemble de l'équipe enseignante un courriel du 24 juin 2011 qui lui avait été adressé par un parent d'élève désirant que sa fille ait un-e enseignant-e qui la stimulait davantage, dans la mesure où elle s'était retrouvée dans un rythme scolaire peu exigeant. La transmission d'un tel courriel à l'ensemble de l'équipe enseignante est inappropriée dans la mesure où

elle a pour effet de mettre l'institutrice en charge de cette élève dans une situation délicate par rapport aux autres professeurs.

En outre, bien qu'il ressorte des courriels produits par le recourant qu'un enseignant s'affublait d'un sobriquet (« H_____ »), il ressort du compte rendu de l'entretien de service du 3 septembre 2015 que le recourant avait attribué ce surnom « I_____ » à cet enseignant souvent distrait. Cela ressort également d'un courriel du 9 octobre 2012 adressé à l'équipe pédagogique où le recourant écrit « [prénom de l'enseignant] que je vais bientôt rebaptiser I_____ ». De plus, dans certains de ses courriels, le recourant a fait des traits d'humour peu appréciés pour l'enseignante qui se voulait sérieuse, tels qu'à la question de l'enseignante « As-tu des points à aborder », le recourant a répondu « Je pensais au point de croix ; et toi? ». Ou encore et dans la suite des courriels à la remarque de l'enseignante « Non moi je suis sérieuse, une trame si tu préfères?!? », le recourant a répondu « Il y a aussi le tram 16... ».

Par ailleurs et bien qu'il ne se soit pas opposé à la plaisanterie du 1^{er} avril 2015 – alors qu'il était au courant selon son courriel du 31 mars 2015 et que rien au dossier n'atteste qu'il aurait demandé d'indiquer qu'il s'agissait d'un poisson d'avril – qui demandait aux parents d'élèves d'amener leur enfant à l'école le jeudi 2 avril 2015 malgré les vacances scolaires, le recourant a sermonné par courriel du 4 avril 2015 l'ensemble de l'équipe enseignante pour leur sens de l'humour qui avait généré une interpellation au niveau de la DGEO.

Enfin, en réponse à un argumentaire d'une enseignante qui s'inquiétait de l'affectation d'un de ses élèves, le recourant a répondu abruptement le même jour le 8 juin 2015 « [Prénom de l'enseignante], Je te remercie de ton argumentaire, mais il ne s'agit pas d'une option. Merci de faire le nécessaire. Bonne fin de soirée ».

Ce type d'échanges de la part du recourant à l'égard de son équipe atteste de son incapacité à entretenir des relations dignes et correctes avec ses subordonnés (art. 21 let. a RPAC).

Le reproche d'une communication inadéquate à l'égard de ses collaborateurs est donc fondé.

c. Le département met en exergue les conflits rencontrés par le recourant avec les communes de K_____ et de J_____.

En l'occurrence, la question des conflits avec la commune de K_____ peut souffrir de rester indécise, dans la mesure où ils s'inscrivent pendant une période au cours de laquelle le recourant était enseignant puis responsable au sein d'une école primaire dans cette commune.

S'agissant des relations avec la commune J_____, dans l'EEDP du 4 juin 2012, il était relevé des relations parfois difficiles avec cette commune (plusieurs épisodes, très ponctuels et apparemment dénués d'enjeux majeurs qui s'étaient transformés en situations conflictuelles selon un courrier de la DGEO du 16 novembre 2011 au recourant et dans lequel elle lui « réitérait sa confiance »). Le recourant avait fourni des efforts importants pour assainir ces relations qui relevaient notamment de la relation interpersonnelle. Malgré cela, du chemin restait encore à accomplir pour consolider des relations apaisées au bénéfice de l'établissement et des élèves.

Or, il ressort d'un courrier de la commune J_____ adressé à la DGEO du 8 avril 2015 que les relations qu'elle entretenait avec le recourant étaient toujours difficiles et qu'elles n'avaient malheureusement pas évolué de manière constructive. Les séances du conseil d'établissement servaient essentiellement à critiquer les actions de la commune, ce qui n'était pas acceptable pour celle-ci.

Cela a d'ailleurs été relevé dans l'EEDM du 4 mai 2015, puisqu'il y est indiqué que l'objectif de poursuite de la consolidation des relations avec la commune n'était que partiellement atteint. En effet, l'objectif restait fragile avec cette commune. Les tensions, notamment les enjeux financiers (mais pas seulement) continuaient à perturber parfois les projets ou les actions de la partie de l'établissement sise au J_____ et qui requéraient une collaboration communale. Une discussion était à amener sans délai avec le nouveau conseil administratif dès sa désignation en visant à mettre en œuvre une nouvelle dynamique de collaboration.

La commune J_____ s'est encore plainte par deux fois les 26 mai et 10 juillet 2015 auprès de la DGEO à propos des relations extrêmement difficiles et tendues qu'elle entretenait avec le recourant depuis plusieurs années. Quantité de dossiers qui étaient traités de manière simple et harmonieuse avec l'autre établissement scolaire sis dans la commune, étaient compliqués, voire impossibles à faire aboutir avec le recourant.

De plus, après le remplacement du recourant à son poste de directeur, la commune a exprimé par courrier du 29 septembre 2015 sa satisfaction. Elle avait pu mesurer l'ampleur du changement et était satisfaite d'avoir à faire à quelqu'un avec lequel les relations étaient « tout simplement normales ». Un tel courrier démontre également l'existence de conflits entre la commune et le recourant.

Compte tenu de ces éléments, force est de constater que le recourant n'a pas su améliorer son comportement et n'a pas su entretenir des relations apaisées avec la commune J_____ contrevenant ainsi à ses devoirs de fonction (art. 21 let. b RPAC).

Par conséquent, le reproche est fondé.

d. Le département soutient que le recourant a connu des tensions avec les parents d'élèves.

Comme vu supra, dans un courrier commun cinq parents d'élèves ont écrit à la DGEO le 29 avril 2015 pour lui transmettre en copie une lettre qu'ils adressaient au directeur dans laquelle ils formulaient plusieurs griefs à l'encontre de M. D_____. En outre, le 26 mai 2015, l'association des parents d'élèves du J_____ a également contacté la DGEO par rapport à l'enseignant M. D_____.

Par ailleurs, un autre parent d'élève a écrit, par courriel du 12 juin 2015, à la directrice de la DGEO pour se plaindre directement du recourant. Selon ce courriel, « [elle] ne pouvait plus continuer ainsi avec le directeur Mr A_____. (...). Cette semaine a été l'incompétence de trop ». Trois événements étaient relatés par le parent d'élève. Elle précisait également que plusieurs parents l'avaient contactée pour lui apporter leur soutien dans sa démarche si nécessaire. La DGEO a répondu à ce courriel notant qu'elle regrettait que le dialogue et le lien de confiance avec la direction de l'établissement dans lequel étaient scolarisés les trois enfants soient fragilisés. Le parent d'élève a une nouvelle fois écrit le 22 juin 2015 à la directrice de la DGEO la remerciant et précisant qu'elle était « navrée de devoir passer par [elle], mais le dialogue [était] totalement rompu avec Monsieur A_____ et honnêtement ni moi ni aucun parent ne souhait[ai]ent plus aucune conciliation ».

Ces pièces et leur contenu démontrent que le recourant a également entretenu des relations difficiles avec les parents d'élèves telles que celles qu'il a connues avec son équipe d'enseignants ou la commune comme cela a été démontré plus avant.

Compte tenu de ces éléments, le reproche fait par le département relatif à des tensions avec les parents d'élèves est établi à satisfaction de droit. Le recourant a donc contrevenu à son devoir d'attitude générale (art. 21 RPAC),

e. Quant aux critiques du recourant à propos du rapport SMS - G_____ du 30 juin 2015, elles ne sont pas fondées.

Ce service accompagne les établissements scolaires aux prises avec des situations de conflit ou de crise impliquant plusieurs acteurs ou groupes d'acteurs (personnel enseignant, éducatif ou administratif, intervenants externes, élèves, parents d'élèves, etc.) (<https://www.hospicegeneral.ch/fr/service-de-mediation-scolaire-le-point>, consulté le 23 juillet 2019). Il a pour principale mission d'accompagner les établissements scolaires dans la gestion du climat relationnel afin de maintenir un cadre de vie propice à l'apprentissage (<https://www.genevefamille.ch/N2482/le-point.html> consulté le 23 juillet 2019).

Selon le rapport précité qui repose sur dix-huit témoignages (dont le directeur, la coordinatrice pédagogique et les enseignants), trois objets de tension différents avaient été relevés dont, pour la majorité des personnes, la relation avec le directeur. Sur l'identification et la définition du problème, il existait un décalage net entre la vision du directeur et les visions individuelles des enseignants, les visions individuelles identifiant comme source des problèmes la communication avec le directeur.

La chambre de céans a également constaté ce problème de communication avec l'équipe enseignante comme cela a été démontré supra.

Il en ressortait, selon le rapport précité, une perte de confiance liée notamment à une perte de repères formels dans la communication et la transmission d'informations avec le directeur, d'où découlait une incompréhension sur la fonction de directeur.

S'agissant de l'évaluation du niveau de gravité de la situation, toutes les personnes (sauf deux) estimaient que le niveau était supérieur à 5, sur une échelle comprise entre 0 (le climat de travail est bon) et 10 (il n'est plus possible de travailler), avec une concentration autour du chiffre 8.

Le rapport présentait des conclusions et des pistes à envisager concernant les tensions avec M. D_____ et les tensions avec le recourant. Avec ce dernier et au vu de la situation de crise, il était impossible d'intervenir via un dispositif de médiation. De plus, au vu du climat relationnel pouvant être qualifié de délétère, une situation de statu quo à la rentrée scolaire augmenterait significativement la gravité des tensions. Des pistes étaient également proposées mais le SMS - G_____ émettait une réserve quant à la faisabilité des démarches dans la situation de crise actuelle.

Outre le fait que le recourant a lui-même communiqué, par courriel du 21 mai 2015 à l'équipe enseignante, qu'il avait été convenu, d'entente avec les ressources humaines, que le SMS - G_____ allait commencer ses travaux début juin 2015, l'intéressé a également été reçu par ce service et a pu s'exprimer sur la situation dans son établissement. Par ailleurs et dans la mesure où la mission du SMS - G_____ s'inscrit dans la gestion du climat relationnel de l'établissement dont fait partie le personnel enseignant, ce service n'est pas sorti du cadre de sa mission en constatant la perte de confiance de l'équipe enseignante envers le recourant, étant relevé que la gestion de la situation de M. D_____ fait partie des fonctions du recourant (art. 23 RPAC) et de son cahier des charges dans la mesure où il est responsable du bon fonctionnement de son établissement ainsi que de la gestion des ressources humaines (point 3 de son cahier des charges).

Compte tenu de ces éléments, les griefs du recourant à l'encontre du rapport du SMS - G_____ du 30 juin 2015 ne sont pas fondés.

f. S'agissant de la condamnation pénale pour lésions corporelles simples et contrainte du recourant, celle-ci est devenue définitive à la suite du rejet par le Tribunal fédéral de son recours (arrêt du Tribunal fédéral 6B_1268/2016 précité). Les faits à l'origine de cette condamnation sont les suivants selon cet arrêt.

Le 1^{er} février 2013, alors qu'il se trouvait dans l'allée de son immeuble à Vernier, le recourant avait aperçu un enfant, né en 2002, qui s'approchait de sa boîte à lettres en compagnie de plusieurs amis. Le recourant soupçonnait celui-ci d'avoir, avec d'autres enfants du quartier, sonné à plusieurs reprises à l'interphone de l'immeuble afin de l'importuner. Le recourant s'était donc dirigé vers l'enfant, l'avait ceinturé de ses deux bras, l'avait saisi par le cou, l'avait fait tomber, à tout le moins une fois, puis l'avait poussé ou tiré de force à l'intérieur de l'allée. Le recourant y avait ensuite retenu l'enfant, notamment en criant sur lui. Le recourant avait sonné chez ses parents, afin que ceux-ci prennent une photographie de l'enfant. Ce dernier avait, de peur, uriné dans son pantalon.

S'il est exact que les faits à l'origine de sa condamnation s'inscrivent dans un contexte privé, la jurisprudence du Tribunal fédéral et celle de la chambre de céans rappellent toutefois qu'un fonctionnaire, pendant et en dehors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui est digne de confiance, et sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État (ATA/913/2019 du 21 mai 2019 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5).

Or, le recourant, en tant que directeur d'un établissement scolaire et partant au contact d'enfants, a malmené un jeune garçon lui causant une vingtaine de pétéchies des deux côtés de la base du cou, ainsi que des douleurs à la palpation du sacro-iliaque (bassin) et de l'acromion droits (épaule), en plus de l'avoir sérieusement effrayé et choqué (une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 1'500.- a été accordée à l'enfant).

En rudoyant un enfant, même si cela est intervenu en dehors de son travail, il n'a indubitablement pas adopté un comportement qui renforce la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC), ce d'autant plus que la presse s'en est fait l'écho dans divers articles.

Compte tenu de la jurisprudence précitée, l'autorité intimée était donc en droit de retenir également cet événement dans le cadre de l'examen des éléments constitutifs d'un motif de résiliation des rapports de service.

g. Il ressort de l'examen des différents reproches portés à l'encontre du recourant, cadre supérieur de l'administration cantonale, que l'intéressé n'a pas su gérer la situation problématique de M. D_____, n'a pas adopté une communication adéquate à l'égard de ses collaborateurs, n'a pas su entretenir des relations apaisées avec la commune J_____, a rencontré des tensions avec les

parents d'élèves et n'a pas adopté un comportement qui renforce la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la chambre de céans considère que le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que la décision d'ouverture de la procédure de reclassement (art. 46A LPAC) reposait sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, si bien que les griefs du recourant à ce sujet seront écartés.

- 8) La solution aurait été la même si l'autorité compétente avait appliqué la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP - C 1 10) (art. 129A aLIP), pour autant que cette loi lui fût applicable (ATA/97/2014 du 18 février 2014 consid. 4 et 5).
- 9) Enfin, quant à la procédure de reclassement, force est de constater qu'elle a abouti (art. 46A RPAC) et que le recourant ne formule aucun grief à ce propos, étant relevé qu'il a déclaré en audience du 19 avril 2018 se sentir très bien dans son poste de responsable d'évaluation pour l'enseignement primaire.
- 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.
- 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 janvier 2016 par Monsieur A_____ contre la décision d'ouverture de reclassement du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 15 décembre 2015 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- 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 ;

communique le présent arrêt à Me Christian Dandrès, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mme Steck, M. Verniory, Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :