

Les enseignants : droits et obligations

Chaque membre de la communauté éducative doit avoir un comportement et une conduite irréprochable vis-à-vis des élèves, de ses collègues, de l'environnement scolaire dans lequel il se trouve. Les enseignants bénéficient de droits liés aux missions qu'ils exercent, mais aussi d'un certain nombre d'obligations.

Introduction



© PHOVOIR

Chaque membre de la communauté éducative doit avoir un comportement et une conduite irréprochable vis-à-vis des élèves, de ses collègues, de l'environnement scolaire dans lequel il se trouve. Les enseignants bénéficient de droits liés aux missions qu'ils exercent, mais aussi d'un certain nombre d'obligations¹.

Dans ce cadre, il est à préciser que chaque enseignant relève d'un statut particulier propre à son corps d'appartenance et fixé par décret : les professeurs agrégés², les professeurs certifiés³, les professeurs d'éducation physique et sportive⁴, les professeurs de lycée professionnel⁵.

Ces droits et obligations, spécifiques aux enseignants, sont nombreux et il convient d'en faire le point.

les droits des enseignants

Le droit à rémunération

Ce droit présente un certain nombre de caractéristiques. Il a un caractère alimentaire dans la mesure où le traitement est destiné à permettre aux enseignants de subvenir à leurs besoins. Il est pour partie incessible et insaisissable et a un caractère statutaire. Sa fixation procède d'un acte unilatéral et non contractuel.

Il est également impersonnel puisque son montant est fonction du grade⁶ et de l'échelon de l'enseignant et non de la qualité et de la quantité de travail fourni.

Enfin il obéit à la règle du **service fait** : lorsqu'un enseignant s'abstient d'effectuer tout ou partie de son service, ou quand il ne respecte pas ses obligations de service, (des enseignants qui ne transmettent pas les notes de leurs élèves sur les bulletins trimestriels ou qui refusent de participer au déroulement des examens, surveillance par exemple...), l'enseignant n'est pas rémunéré (au prorata de ce qu'il n'a pas effectué). Il est à retenir que l'administration peut pendant une durée de trente ans, obtenir le remboursement des sommes indûment perçues.

1. Loi dite loi « Le Pors », loi 83-634 du 13 juillet 1983.

2. Décret n°75-580 du 4 juillet 1972 modifié.

3. Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 modifié.

4. Décret n°80-627 du 4 août 1980 modifié.

5. Décret n°926-189 du 6 novembre 1992 modifié.

6. Dans le grade des certifiés, par exemple, il existe 11 échelons ; il existe d'autres grades comme celui des agrégés dans lequel il existe également 11 échelons.

Le droit syndical

Il est garanti aux enseignants⁷, et ceux qui sont intéressés par cet engagement peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Pour exercer ce droit, des facilités sont mises en place : lieux de réunion, affichage et distribution de documents d'origine syndicale dans les locaux administratifs. En outre, l'exercice du mandat syndical est garanti par l'attribution de décharges de service, d'autorisations spéciales d'absences et de la mise en place d'un congé de formation syndicale d'une durée maximum de 12 jours⁸. Les décharges peuvent être totales ou partielles. Il est évident que les responsables syndicaux doivent conserver une certaine retenue dans leurs propos et ne pas méconnaître l'obligation de réserve.

Le droit de grève

Il est acquis depuis 1946. C'est l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 qui précise que les « fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglemente. »

Le droit de grève dans la fonction publique impose un préavis de 5 jours francs, au moins, avant son déclenchement, adressé à l'autorité hiérarchique par les organisations syndicales les plus représentatives.

Le préavis doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée. De plus, pendant la durée du préavis, les parties sont tenues de négocier (les grèves perlantes ou tournantes sont interdites).

L'enseignant qui n'effectue pas son service, fait l'objet d'une retenue, « le trentième indivisible », opérée sur sa rémunération, ceci n'étant pas une sanction mais la conséquence du fait qu'il n'a pas travaillé. Cette retenue sur salaire ne constitue pas, non plus, une sanction disciplinaire et l'enseignant n'a pas à être préalablement informé de la décision prise avant qu'elle soit exécutée, il s'agit d'une simple mesure comptable.

Il est à rappeler qu'aucune limitation légale sur le droit de grève ne concerne le statut des personnels de l'Éducation nationale. Il faut donc préciser que les enseignants ne sont pas réquisitionnables, ils ne sont pas personnels d'autorité, contrairement aux chefs de bureaux, et chefs d'établissements⁹.

Les examens, surveillances, ne sont pas concernés par cette procédure de désignation. Ces tâches font partie du travail de l'enseignant¹⁰. Autrement dit le « travail » des grévistes est de faire grève sur la totalité du service. Il paraît cependant risqué de saboter les examens en donnant, par exemple, les réponses aux candidats et ceci pour deux raisons : c'est une faute professionnelle qui serait pour le coup répréhensible, et n'importe quel élève pourrait porter plainte pour fraude organisée.

Le droit à congés

Les enseignants sont soumis aux dispositions de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique d'État.

Ce texte dispose que l'enseignant en activité a droit plusieurs types de congés :

Les congés annuels

Ils correspondent au calendrier établi par le ministère de l'Éducation nationale. Les enseignants sont dispensés de leur service d'enseignement durant les périodes de vacance des classes prévues au calendrier scolaire national triennal, arrêté par le ministre conformément à l'article L. 521-1 du Code de l'éducation. Celui-ci fixe également la date de rentrée scolaire des enseignants, laquelle précède (d'une journée) celle des élèves. Cette « prérentrée » est le moment où l'emploi du temps est remis à chaque professeur. C'est également lors de cette journée que les ultimes mises au point concernant l'organisation des enseignements durant l'année scolaire sont réalisées.

Le calendrier scolaire prévoit enfin que les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens demeurent en service jusqu'à la date retenue pour la clôture de ces épreuves.

Les congés de maladie

Ils sont accordés¹¹ au vu d'un certificat médical mais l'administration peut contrôler ce dernier et demander une contre expertise. L'enseignant perçoit son plein traitement pendant trois mois, puis il se trouve ensuite trois mois à demi-traitement, et ceci chaque année.

7. Article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.

8. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, article 34-7.

9. Circulaire du 13 mai 1967.

10. Note de service du 9 mars 1989

11. Décret n°84-446 du 14 mars 1986 : régime des congés de maladie.

En cas d'accident survenu pendant le temps de service ou pendant le trajet, le temps de congé n'est pas déduit du temps total : le traitement est payé à 100 % pendant toute la durée du congé. C'est l'établissement qui fait la déclaration et s'occupe des démarches administratives.

Le congé de longue maladie

Il est accordé¹² pour les maladies ne figurant pas sur la liste des affections ouvrant droit au congé longue durée et le poste n'est pas déclaré vacant; les droits sont de trois années maximum par maladie avec pour chaque pathologie, un an à plein traitement, suivi de deux ans à demi-traitement.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

C'est un congé¹³ qui peut être accordé sur demande de l'enseignant quand un ascendant, un descendant ou encore une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs. Il est d'une durée de trois mois maximum et est non rémunéré.

Le droit à la formation

la formation des personnels joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre dans toutes les politiques académiques. Quelle que soit l'académie, son rôle est incontournable. L'exemple de l'académie de Créteil est significatif : accueillant chaque année de très nombreux jeunes enseignants au tout début de leur carrière, les formateurs de cette académie assument pleinement leur vocation d'« académie formatrice ».

Est offert à l'ensemble des personnels le Plan Académique de Formation riche et ambitieux, permettant à la fois de répondre au mieux aux attentes individuelles et collectives des personnels mais également de préparer les évolutions souhaitées par l'institution scolaire.

Ce droit se traduit dans les établissements d'enseignement, par l'accès au Plan Académique de Formation (PAF). Des thématiques de tous ordres sont proposées, elles permettent à chacun l'optimisation de ses compétences. Dans chaque académie existe un service de la formation continue, auprès de qui les enseignants peuvent trouver à la fois le plan de formation mais aussi les modalités de demande de formation.

Quelques exemples¹⁴ :

- « *l'adaptation et le rôle des élèves handicapés* »,
- « *l'entrée dans le métier* »,
- « *l'éducation physique et sportive des filles* ».

Le droit de participer aux décisions les concernant

Les personnels titulaires élisent leurs représentants aux commissions administratives paritaires départementales et nationales, pour le premier degré, académiques et nationales, pour le second degré.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Ces derniers sont élus sur les listes présentées par les organisations syndicales. Les commissions paritaires sont consultées sur les questions relatives aux mutations et à l'avancement.

Le droit à la protection juridique

Un enseignant peut être victime de la violence des usagers du service public d'enseignement, mais il peut aussi commettre des fautes dans l'exercice de ses fonctions, qui lui valent d'être traduit devant les tribunaux.

Le ministère de l'Éducation nationale a toujours manifesté le souci de protéger ses fonctionnaires, que ceux-ci soient poursuivis ou victimes. Ce système de protection s'inscrit dans la logique du régime juridique de la protection fonctionnelle des fonctionnaires qui procède des articles 11¹⁵, 11 bis et 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983. Les réformes du statut de la fonction publique intervenues en 1983 et 1984 n'ont pas remis en cause l'ensemble de ces dispositions protectrices.

12. Décret n°97-815 du 1^{er} septembre 1997.

13. Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n°2000-1129 du 20 novembre 2000.

14. Plan académique de formation, académie de Créteil, 2006/2007.

15. L'alinéa 1^{er} de l'article 11 du statut général pose le postulat de la protection du fonctionnaire : « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures et diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Premier cas : l'enseignant est poursuivi

Les poursuites pour fautes de service

La protection juridique est ouverte aux enseignants condamnés à indemniser un tiers pour faute de service, c'est-à-dire sans qu'une faute personnelle leur soit imputable.

Cette protection est subordonnée à certaines conditions : l'intéressé doit d'abord faire l'objet de poursuites devant une juridiction civile ou pénale, et la responsabilité de l'enseignant doit être recherchée pour des faits comportant un lien avec ses fonctions et se caractérisant comme un manquement aux obligations de service. En aucun cas les faits reprochés doivent constituer une faute détachable du service.

Le juge considère que cette faute ne doit pas procéder d'une intention malveillante et qu'elle n'excède pas par sa gravité, les fautes auxquelles on peut s'attendre de la part de membres de l'enseignement. Il peut s'agir d'un acte ou d'une décision inappropriée, d'une maladresse, voire d'une abstention (oubli d'une formalité obligatoire).

Les poursuites pour faute personnelle

À contrario, la faute personnelle dite « détachable du service » s'identifie au moyen de deux critères alternatifs qui sont, soit une intention malveillante de l'enseignant, soit sa gravité. La première se caractérise, par exemple, par l'utilisation de termes outranciers et diffamatoires d'un professeur à l'égard de l'un de ses élèves, par des vexations infligées à tel ou tel autre. La seconde se traduit par des actes de violences physiques autres que ceux justifiés par la légitime défense ou l'assistance à personne en danger.

Les poursuites pénales

Il appartient à l'administration elle-même d'apprécier si les faits sur lesquels se fondent les poursuites pénales, ont le caractère d'une faute personnelle, sans qu'elle soit tenue d'attendre l'issue des poursuites pour accorder ou non sa protection.

Mais cette protection ne doit pas faire oublier que toutes les règles du droit pénal s'appliquent. Les membres de l'enseignement peuvent être concernés par ces mises en cause, alourdies par des circonstances aggravantes définies dans le Code pénal : celle de « personne ayant autorité », par exemple.

Deuxième cas : l'enseignant est victime

Il existe un certain nombre d'atteintes faites aux enseignants visées par la loi : menaces, violences, voies de faits injures, diffamations... mais le législateur ne confère à cette liste aucun caractère exhaustif.

Le juge s'attache à fonder sa décision sur les circonstances particulières du litige : il apprécie les agissements incriminés et leur caractère d'agression justifiant la protection du fonctionnaire. La victime arguera de faits mettant en cause son comportement, son honneur, sa considération voire son intégrité physique. Les agressions peuvent prendre la forme :

- **soit d'attaques verbales** : les déclarations outrageantes du principal adjoint d'un collègue à l'égard d'un enseignant à la sortie d'un conseil d'administration,
- **soit d'attaques écrites** contenues dans des rapports internes : un proviseur qui fait état au recteur du comportement « outrancier » d'un professeur,
- **soit d'attaques matérielles** portées aux biens de l'enseignant.

L'accomplissement de la condition posée par le législateur suppose un agent visé en raison de sa qualité, de ses activités, ou de son comportement. Les dommages invoqués apparaissent comme la conséquence directe des fonctions. La jurisprudence administrative, constante, considère que le droit à la protection n'opère pas lorsque l'agent subit des attaques à l'occasion d'activités étrangères au service. Il ne suffit pas que les agressions partent en direction du fonctionnaire au moment où il exerce : celles-ci doivent trouver leur origine dans les fonctions elles-mêmes et se révéler directement imputable à leur exercice.

Quelles sont les modalités de cette protection ?

Elles comportent une gamme d'actions allant du soutien moral et matériel apporté par l'administration, à la réinsertion sociale et professionnelle du professeur. La position du Conseil d'État est claire à ce propos : il appartient à l'autorité décisionnelle de retenir « ... compte tenu des circonstances de chaque espèce les modalités appropriées à l'objectif de protection... »

L'obligation légale de l'administration est conditionnée par la nature de la faute : la faute de service entraîne nécessairement une protection, la faute personnelle peut justifier un refus.

Quand il s'agit d'une faute personnelle la décision peut s'avérer difficile et la protection ne saurait être accordée

pour des faits avérés (affaires de violences volontaires¹⁶, par exemple). En réalité tout dépend du contexte et des éléments portés à la connaissance de l'administration.

Concrètement, un avocat est désigné et chargé de défendre l'enseignant au cours de la procédure, puis le cas échéant devant la juridiction répressive. C'est l'État qui prend en charge l'intégralité des frais de justice. La condamnation éventuelle à une peine pénale, notamment d'amende, ne peut, par contre qu'être supportée que par l'enseignant. Ce dernier étant « en tout état de cause comme tout citoyen, soumis au principe de l'égalité devant la loi pénale¹⁷. »

L'enseignant, victime, doit solliciter la protection juridique auprès de l'autorité hiérarchique. Cette demande s'affiche comme une étape essentielle dans la procédure : elle manifeste la volonté de l'agent d'obtenir le soutien de l'institution mais elle permet également l'information de l'autorité chargée d'y donner suite, après étude du dossier. Le chef d'établissement, à quel que niveau que ce soit, doit être en mesure d'informer l'enseignant agressé, de son droit à la protection au cas où il le méconnaîtrait. Mais l'issue dépend surtout de la volonté de la victime de voir les faits punis et du dépassement de la crainte d'attirer défavorablement l'attention.

En outre les enseignants sont souvent affiliés à une assurance professionnelle qui fournit une assistance juridique équivalente à celle accordée au titre de la position statutaire de l'agent (la Fédération des Autonomes de Solidarité est une assurance à laquelle de nombreux enseignants adhèrent).

La demande de protection et les éléments de fait l'accompagnant permettent à l'autorité décisionnelle d'en apprécier le bien fondé.

En cas de préjudice corporel, les dispositions statutaires prévoient une couverture spécifique censée correspondre à l'intégralité du dommage. C'est la législation sur les accidents de service qui s'applique ici, elle couvre l'intégralité des préjudices subis à l'exception de ceux présentant un caractère moral. Le juge administratif impose cependant que le préjudice moral soit indemnisé alors qu'il n'est pas pris en compte par la législation sur les accidents de service.

En cas de dommage matériel, né d'une dégradation volontaire des biens de l'enseignant, la protection jouera si celui-ci établit l'existence d'un lien entre les atteintes et l'exercice de ses fonctions. Jusqu'à une période récente ces dommages ne donnaient lieu qu'à l'intervention des assurances personnelles des agents, la protection fonctionnelle s'appliquant rarement.

Pour faire face à ce phénomène des conventions ont été passées entre l'État et les principaux assureurs des personnels.

Autant lorsqu'il est poursuivi que lorsqu'il est victime, le fonctionnaire bénéficie *ès qualités* d'un certain nombre de moyens de protection dont la mise en œuvre est soumise à des règles mais qui est réellement efficace pour les enseignants en difficulté.

Enfin les enseignants disposent de garanties qui, outre la liberté d'opinion, sont les suivantes : aucune distinction, directe ou indirecte ne peut être faite entre eux, en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

Les obligations des enseignants

Les enseignants participent au service public d'enseignement, qui s'attache à transmettre les valeurs de la République, notamment l'idéal laïc qui exclut toute discrimination de sexe, de culture, ou de religion. Quelles que soient ces obligations, elles sont fondamentalement inscrites dans l'esprit de ceux qui exercent dans l'enseignement primaire et secondaire.

L'obligation d'obéissance hiérarchique

L'obligation d'obéissance hiérarchique¹⁸ : en effet, l'enseignant doit toujours se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

16. Affaire K. 2001 : un professeur avait volontairement « agressé » un élève de sixième (atteintes au torse).

17. Note de service n°86-230 du 28 juillet 1986.

18. Art. 28 loi du 13 juillet 1983.

Autrement dit, le refus d'obéissance est considéré comme une faute professionnelle. Cette obligation impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Par suite l'enseignant se doit de respecter les lois et règlements de toute nature.

L'obligation d'exercer ses fonctions

La première de ces obligations est bien sûr d'exercer son enseignement conformément aux horaires de service définis pour chaque corps d'enseignants.

Ceux-ci ont fait l'objet en 2007 d'une modification ; en effet les décrets de 1950 ne correspondaient plus aux réalités de l'enseignement d'aujourd'hui. Depuis le 25 mai 1950, date de publication des trois décrets qui régissaient les obligations de service des enseignants du second degré, de profondes modifications sont intervenues dans l'organisation de la scolarité et des études de l'enseignement secondaire. Ainsi, les nouveaux textes publiés le 13 février 2007 actualisent ces dispositions en les adaptant aux nécessités contemporaines de l'enseignement.

Les professeurs doivent effectuer les tâches qui leur sont confiées : « tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées¹⁹. »

À titre complémentaire, les enseignants sont également tenus, outre la préparation de leurs cours, d'apporter une aide au travail personnel des élèves, d'en assurer le suivi, de procéder à leur évaluation et de les conseiller dans le choix de leur projet d'orientation, en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation²⁰.

Le fait, pour un professeur, de ne pas accomplir l'intégralité de son service d'enseignement ou de ne pas satisfaire à l'ensemble des obligations complémentaires qui s'y rattachent, est constitutif d'un manquement à l'exigence du service fait, qui justifie un abatement proportionnel de la rémunération de l'intéressé.

La retenue financière peut porter, selon les cas, sur le traitement proprement dit ou sur l'indemnité rétribuant les prestations pour lesquelles la défaillance est constatée (indemnité de suivi et d'orientation, de professeur principal, d'examen).

Est ainsi légitime la minoration de traitement de deux jours infligée à un maître auxiliaire n'ayant assuré qu'une partie des heures de surveillance d'examen pour lesquelles il avait été convoqué. De même, est légale, la retenue opérée sur l'indemnité de professeur principal versée à des enseignants qui, assurant ces fonctions, n'ont pas transmis au proviseur les bulletins scolaires des élèves, alors que ces documents sont un élément essentiel de l'évaluation de ces derniers, laquelle constitue l'une des missions des équipes pédagogiques (art. 32 du décret du 30 août 1985)

En revanche, les heures d'enseignement dispensées au-delà du quota réglementaire ouvrent droit à rémunération.

L'enseignant doit occuper l'emploi auquel il est nommé et affecté. Le refus de rejoindre son poste peut être constitutif d'une faute disciplinaire, voir plus grave, d'un abandon de poste. Il exerce ses fonctions d'une façon personnelle : les délégations sont très strictement encadrées par les textes.

Il doit également effectuer son service de façon continue (obligation de ponctualité et d'assiduité) mais aussi les activités autres que l'enseignement, définies par les textes réglementaires ou les instructions du ministère de l'Éducation nationale :

- donner des notes et appréciations,
- participer aux jurys d'examens et de concours,
- participer aux conseils de classe (second degré),
- participer aux réunions parents-professeurs,
- participer aux actions de formation.

Il s'agit également d'accomplir de façon satisfaisante l'obligation de surveillance de prudence et de vigilance pendant les sorties et les voyages collectifs, lors de la pratique d'activités physiques sportives scolaires. Il doit être également attentif à la sécurité des locaux, en particulier des équipements dans les ateliers et dans les gymnases.

Dans cette logique, figure l'obligation de l'exercice exclusif de sa fonction²¹. Le principe de base est l'interdiction du cumul de deux emplois publics et comme tout principe il implique des exceptions.

19. Ibid.

20. art. L. 912-1 du Code de l'éducation

21. Art. 25 loi du 13 juillet 1983

En cas de cumul d'une activité publique et d'une activité privée lucrative, il en existe trois :

- la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques,
- les expertises ou les consultations à condition qu'elles soient diligentées ni contre l'État, ni contre les collectivités publiques,
- l'exercice de certaines activités libérales qui découlent de la nature des fonctions de l'enseignant.

Pour le cumul de deux activités publiques, dont l'une est principale et l'autre secondaire :

l'enseignant peut obtenir des dérogations si les deux administrations sont favorables à l'activité. D'autres paramètres sont pris en compte comme : la durée nécessairement limitée du cumul, l'absence de préjudice causé par l'activité secondaire à l'activité principale, l'ensemble des rémunérations publiques perçues par l'enseignant ne peut excéder par année civile, 200 % de son traitement principal net.

Si ces règles sont violées, le fonctionnaire peut être amené à reverser ses gains à l'administration et peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou pénales.

Rappelons qu'en toute hypothèse, l'autorisation de cumul ne peut être accordée qu'aux agents assurant l'intégralité de leurs obligations de service.

L'obligation de neutralité



© PHOVOIR

Une autre obligation sérieuse pour les enseignants est l'obligation de neutralité : dans leurs enseignements, les professeurs du primaire et du secondaire public sont tenus au respect de cette règle qui s'impose à tous.

Le principe de laïcité s'applique également à tous les agents du service public d'enseignement public et fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre de leurs enseignements. Dans un avis du Conseil d'État du 3 mai 2000, « le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations. »

Toutefois compte tenu de la maturité des lycéens de terminale, par exemple, et de la nécessité particulière de certains cours, cette règle doit être interprétée de manière extrêmement large et ne peut conduire en aucun cas à restreindre la valeur scientifique et l'originalité des enseignements dispensés.

Elle se réduit en dernière analyse à une obligation d'objectivité et de mesure dans l'expression des idées. Elle ne peut s'opposer qu'à l'expression d'une pensée qui cesserait d'être un enseignement objectif et qui deviendrait purement et simplement une « persuasion trop poussée »...

En ce qui concerne les publications et interviews qu'ils peuvent être amenés à faire *ès qualités*, les membres de l'enseignement sont soumis aux règles législatives et réglementaires habituelles. Il résulte cependant de la jurisprudence du Conseil d'État, que dans l'exercice de sa liberté d'opinion et à plus forte raison lorsqu'il publie, un enseignant doit faire preuve d'une certaine réserve à l'égard notamment des institutions éducatives.

La neutralité est le devoir, pour celui qui est amené à manifester publiquement son opinion, de mesurer ses mots et la forme dans laquelle il les exprime. Un enseignant ne peut se livrer à des attaques ou à des insultes contre le ministère de l'Éducation nationale, ou contre ses collègues en public ou dans la presse. La méconnaissance de ce devoir de réserve peut donner lieu, sous le contrôle du juge administratif, à des sanctions disciplinaires dont la gravité peut varier selon l'importance de la faute professionnelle retenue à l'encontre de l'intéressé.

Cette obligation de réserve est pour l'essentiel une création jurisprudentielle, précisée au cas par cas, en tenant compte du rang du fonctionnaire dans la hiérarchie et de la nature de ses fonctions.

L'obligation de discrétion professionnelle

Tout enseignant est soumis à cette obligation²² : nul ne peut faire état de documents « internes » concernant l'établissement dans lequel il exerce. Un enseignant peut se prêter à une interview sur une question générale mais pas sur le fonctionnement administratif de l'établissement où il enseigne. Cette discrétion porte sur toutes les informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions. La méconnaissance de cette obligation expose l'enseignant à des sanctions disciplinaires.

L'obligation de signalement

Tout enseignant qui dans le cadre de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit doit en aviser sans délai le procureur de la République. Cela a été notamment rappelé de façon extrêmement précise dans la circulaire concernant les violences sexuelles²³.

Nous avons plusieurs fois abordé la possibilité pour les enseignants d'être exposés à des sanctions disciplinaires. En effet quand les obligations ci-dessus exposées ne sont pas respectées, un certain nombre de règles disciplinaires s'appliquent.

Les sanctions des obligations des fonctionnaires

Les procédures disciplinaires

Outre le régime particulier concernant les libertés publiques (opinion, expression, groupement et grève), les enseignants sont soumis à des obligations disciplinaires propres à la fonction publique.

Toute faute commise par un membre de l'enseignement dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction (disciplinaire), sans préjuger le cas échéant des peines prévues par la loi pénale. La répression disciplinaire se traduit par le pouvoir appartenant aux supérieurs hiérarchiques d'imposer des sanctions aux agents lorsque ceux-ci ont commis des fautes dans l'exercice de leurs fonctions²⁴.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un enseignant entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service, ici du service public d'éducation. La répression disciplinaire est liée à la fonction, à la fois, en ce qui concerne la nature du motif qui la provoque et la nature de la sanction. Elle est donc distincte de la sanction pénale et des décisions juridictionnelles en général. Celles-ci peuvent coïncider mais en aucun cas se confondre.

Dans tous les cas les décisions sont prises en réunion du conseil de discipline. L'article 30 de la loi de 1983 permet à l'autorité administrative de suspendre le fonctionnaire en cas de faute grave, dans la perspective de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre dans un délai de quatre mois. La suspension n'est pas une sanction et n'a pas à être motivée dans l'arrêté même. Elle est prise dans l'intérêt du service, plus rarement dans celui de l'agent qui, dès lors, ne doit plus se rendre sur son lieu de travail. L'enseignant suspendu conserve, pendant les quatre mois, son traitement.

Autorité disciplinaire et juridiction pénale ne sont pas liées par leurs décisions respectives. Ceci est valable même pour les décisions pénales prononçant la relaxe au bénéfice du doute. La sanction disciplinaire n'est pas un acte juridictionnel, elle n'est pas un jugement. Elle reste un acte administratif mais elle occupe une place particulière du fait de son objet particulier : **punir une faute**.

Une fois établie l'existence de cette faute, la procédure est mise en œuvre. Elle va d'une part, nécessiter une information de l'enseignant mis en cause, mais aussi l'établissement d'un certain nombre de pièces (constitution du dossier) dans la mesure où elle ne peut être engagée que sur des faits matériellement établis et reconnus. L'enseignant doit pouvoir être informé sur son dossier qui doit lui être communiqué dans un délai suffisant avant la sanction et il a la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

C'est l'administration qui supporte la charge de la preuve et les pièces contenant des présomptions sérieuses doivent se trouver dans le dossier : il peut s'agir d'un rapport du chef d'établissement devant contenir des faits précis,

22. Art. 26 de la loi du 13 juillet 1983.

23. Circulaire n°97-175 du 26 août 1997, B.O Hors-série n°5 du 4 septembre 1997.

24. Articles 29 et 30 du Titre I de la fonction publique

circonstanciés et vérifiés. Il peut s'agir également d'aveux écrits, de témoignages, de jugements des tribunaux ou de tous autres éléments de nature à établir la réalité des faits reprochés. En outre une enquête peut être effectuée, à l'initiative de l'administration ou du conseil de discipline.

Les enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis. Dans le cas où les faits n'ont pas été commis dans l'établissement d'origine, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant est affecté. Les poursuites sont engagées devant la section disciplinaire par le directeur de l'établissement. En cas de défaillance, c'est le recteur d'académie qui peut engager cette procédure, après avoir saisi l'autorité compétente. La section disciplinaire est avertie par une lettre adressée au président, document qui mentionne, le nom l'adresse et la qualité des personnes faisant l'objet de poursuites et ce qui leur est reproché.

La décision rendue est prononcée en séance publique²⁵. Elle doit être motivée et la sanction ne prend effet qu'à compter du jour de sa notification. Elle est signifiée par le président du conseil de discipline à la personne contre laquelle les poursuites ont été intentées, ou directeur de l'établissement concerné, au recteur d'académie. La notification doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée.

Les sanctions

La sanction doit être proportionnée à la faute commise. Elle est prononcée à l'égard de l'enseignant et inscrite au dossier de l'intéressé (le blâme est effacé automatiquement au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période). Les sanctions disciplinaires applicables aux enseignants de l'enseignement public sont réparties en **4 groupes** :

- **premier groupe** : l'avertissement, le blâme,
- **deuxième groupe** : la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire (maximum, quinze jours), le déplacement d'office.
- **troisième groupe** : la rétrogradation, l'exclusion temporaire pour une durée de 6 mois à 2 ans,
- **quatrième groupe** : mise à la retraite d'office ou révocation.

Lorsque la sanction prononcée est la révocation ou l'interdiction définitive d'exercer des fonctions d'enseignement, il en est fait mention au Bulletin officiel du ministère de l'Éducation nationale. Cette mention précise l'identité de l'intéressé et les motifs de la sanction.

Les voies de recours

Un enseignant qui s'estime frappé d'une sanction disciplinaire abusive peut présenter un recours. Il peut être formé devant le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, statuant alors en matière disciplinaire. L'appel est formé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision et il est adressé au président de la section disciplinaire qui transmet immédiatement l'ensemble du dossier au secrétariat du Conseil National de l'Enseignement Supérieur. L'appel est suspensif sauf si la section disciplinaire a décidé que sa décision serait immédiatement exécutoire. L'autorité saisie peut maintenir la sanction, l'atténuer ou la retirer.

Conclusion

Les droits et obligations des enseignants constituent, nous l'avons constaté, un vaste sujet. Ils font partie de la culture éducative générale et sont fortement ancrés dans l'esprit de tous les enseignants. C'est une des raisons pour lesquelles, les modifications apportées en 2007 aux trois décrets du 25 mai 1950 ne sont pas passées inaperçues (précisant les obligations réglementaires de service pour les enseignants du second degré).

Dossier réalisé par Frédérique Thomas-Bion, professeure agrégée, docteur en STAPS, Université Blaise-Pascal, Clermont-Ferrand II.

25. J.O numéro 30 du 4 février 2001