

## BULLETIN D'INFORMATION JURIDIQUE N° 14

*Comprendre pour agir. Agir pour réussir.*

### EDITORIAL

- « L'administrateur, l'audace et le droit » par Monsieur le Recteur de l'Académie de Nice .....p. 2

#### « LE DROIT ET MOI »

- Entretien avec Madame Anne RADISSE, Médiateur académique .....p. 3

### ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT

- « Être à la page du droit » : les règles juridiques relatives à l'organisation par une association d'une bourse aux livres dans les locaux d'un établissement scolaire du second degré ..... p. 7

### GESTION DES PERSONNELS

- Les conditions légales d'exercice du droit de retrait par les personnels au sein des établissements publics locaux d'enseignement .....p. 10
- « Mémoire du papier ou droit à l'oubli » : sens et portée des dispositions statutaires relatives à la tenue et au contenu des dossiers professionnels des personnels .....p. 13
- « Une et indivisible » : les modalités de liquidation des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires pour fait de grève .....p.16

### VIE SCOLAIRE

- « Un tiers vaut mieux que deux... » : les conditions d'assistance des parents d'élèves par un tiers dans le cadre de leurs relations avec l'administration scolaire .....p. 18
- Pas de « fausse note » en matière de communication des résultats des élèves aux délégués des parents d'élèves lors des conseils de classe .....p.19

#### « CÔTE COUR... ET TRIBUNAL » (jurisprudence)

- « Le fond l'emporte toujours sur la forme » : les vices de procédure entachant le licenciement d'un assistant d'éducation ne sont pas nécessairement fautifs .....p. 22
- « De la carence à la créance... » : l'engagement de la responsabilité du service public de l'éducation du fait d'heures de cours non assurées .....p. 27

#### « EN DROITES LIGNES » (notes de lecture)

- « De la déontologie enseignante » d'Erick PRAIRAT .....p. 31

### RESSOURCES TEXTUELLES

- Circulaire n° 2006-137 du 25 août 2006 relative au rôle et à la place des parents à l'école .....p. 33

## L'ADMINISTRATEUR, L'AUDACE ET LE DROIT

Si l'on en croit Beaumarchais, « *L'auteur est un oseur* ». De fait, l'histoire de la littérature française est riche de ces écrivains qui ont su, parfois d'ailleurs en affrontant les rigueurs de la justice de leur temps, oser en renouvelant, voire en bouleversant radicalement, les formes de leur art.

De façon sans doute moins éclatante mais tout aussi réelle, l'histoire de l'administration française s'est également accompagnée, au fil des décennies, de profondes mutations invitant à reconsidérer bien des modes de pensée.

Qu'il s'agisse de création littéraire ou d'action administrative, c'est l'audace – cette volonté claire de remettre en cause le confort facile des habitudes – qui a été, avant tout, source de changement et d'innovation.

Aujourd'hui, que l'on se situe au niveau d'une académie ou d'un établissement scolaire, c'est l'audace qui doit animer tout projet collectif afin de lui donner une raison d'être, des moyens d'action et, au final, une chance de succès.

Encore faut-il s'entendre sur le sens exact des mots. L'audace, dont doit savoir faire preuve l'administrateur scolaire, ne saurait être la volonté désordonnée et imprudente de celui se fiant à son unique intuition et s'affranchissant de tout lien et de toute règle.

Ainsi, à l'inverse du *Tartuffe* de Molière qui substituerait dans ses propos le mot « droit » au mot « ciel », l'administrateur responsable ne peut raisonnablement affirmer :

*« Si ce n'est que le droit qu'à mes vœux on oppose,  
lever un tel obstacle est à moi peu de choses. »*

Si tout cadre du service public de l'éducation, lorsqu'il prend des décisions, doit parfois être un « oseur », il ne peut valablement oser que dans le strict respect du droit. Au-delà de la seule légalité de la chose décidée, il en va là de sa légitimité même, c'est-à-dire de sa capacité à être perçue comme « juste » ou « sage » car indépendante des intérêts particuliers et personnels et conforme à la loi, expression de la volonté générale.

A l'évidence, on ne peut utilement agir dans l'ignorance des conséquences de ses actes. En revanche, la bonne connaissance du cadre juridique intéressant un domaine d'action donné soutient l'audace d'agir et de décider.

Lecteurs de ces lignes, vous le savez, le *Bulletin d'information juridique* vous accompagne depuis maintenant cinq ans, afin de vous permettre d'adapter au mieux vos actions et vos décisions au nécessaire principe de légalité. Il le fera encore tout au long de l'année scolaire 2010-2011.

Je vous en souhaite bonne lecture et bon usage.

**Christian NIQUE**  
**Recteur de l'Académie de Nice**  
**Chancelier des Universités**

## « LE DROIT ET MOI »

### « *Le droit et moi* » : Entretien avec Madame Anne RADISSE, Médiateur académique

*Dans la mesure où la réalité juridique se constitue obligatoirement à partir de la perception individuelle qu'en ont les sujets de droit, cette rubrique propose un entretien avec un personnel exerçant des responsabilités au sein de l'Education nationale, et ce, autour de la question du droit et de son vécu professionnel du phénomène juridique.*

Madame Anne RADISSE, Médiateur académique depuis le début de l'année 2010, a bien voulu nous faire part des réflexions que lui inspirait le développement du phénomène de juridicisation intéressant les structures de l'Education nationale, notamment au sein des établissements d'enseignement, ainsi que du rapport que le droit peut ou non entretenir avec la médiation.

**Le Bulletin d'information juridique :** *Madame le Médiateur, votre parcours personnel, notamment au regard de votre formation initiale, puis professionnel, à travers les différents emplois que vous avez successivement occupés, vous a-t-il sensibilisé aux questions juridiques ?*

**Anne RADISSE :**

J'ai fait des études de philosophie, et dans ce cadre, j'ai suivi avec beaucoup d'intérêt un programme d'histoire du droit et des idées politiques depuis l'Antiquité jusqu'à la période contemporaine. C'est un outil de référence et de réflexion indispensable, qui sensibilise au droit et qui devrait figurer dans tous les programmes des lycées...

Je ne suis pas une spécialiste du droit. Mais une assez longue carrière dans l'administration, centrale, puis rectorale, et ce, après une dizaine d'années d'enseignement, m'a familiarisée avec le droit de notre institution.

Jean-Philippe Cante, en charge de la médiation pour le Var, a reçu une formation d'ingénieur, puis enseigné les mathématiques, avant de

faire une longue carrière de proviseur. Il connaît ainsi très bien le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement. Nos expériences sont ainsi complémentaires.

Il reste que, pour des questions pointues ou des problèmes particuliers, nous pouvons, bien sûr, comme tous les chefs d'établissement et leurs collaborateurs, consulter à tout moment le service juridique du rectorat, compétent, disponible et efficace.

**Le Bulletin d'information juridique :** *Puisque vous êtes de formation littéraire, citons un grand auteur français : Gustave Flaubert. On peut lire dans son « Dictionnaire des idées reçues », cette affirmation assénée avec la force de l'évidence : « Le droit, on ne sait pas ce que c'est ! » Pensez-vous qu'il soit encore possible, aujourd'hui, pour un personnel de direction de notre administration d'exercer ses missions en faisant, volontairement ou non, abstraction de son environnement juridique ?*

**Anne RADISSE :** Est-ce que le droit est comme le temps, dont Saint-Augustin disait dans *Les Confessions*

*« Si personne ne me le demande, je le sais ; mais si on me le demande et que je veuille l'expliquer, je ne le sais plus » ?*

Le temps fait l'objet de spéculations pour être défini, mais il est avant tout de l'ordre du vécu.

Le droit n'est pas un objet d'étude pour tous, mais il est pour tous de l'ordre du vécu. Et cela d'autant plus dans « l'Etat de droit » qu'est une démocratie moderne comme la nôtre. Toute notre existence est fondée sur des règles du « bien vivre ensemble » tellement intégrées par notre éducation que nous en prenons conscience seulement lorsque celles-ci sont transgressées, et dans des situations qui sont alors portées pour se régler sous le regard et la décision des spécialistes.

L'administration ne peut exercer son action que dans un cadre juridique protégeant les droits de la personne. Ce qui a évolué, c'est le fait que les citoyens d'aujourd'hui sont plus éclairés sur leurs droits, plus demandeurs aussi du respect de leurs droits ou de ce

qu'ils pensent être leurs droits. On a affaire à un public se disant averti, plus individualiste, plus exigeant et de plus en plus « quérulent » comme disent les juristes...

Dans ce contexte, non seulement les personnels de direction ne sauraient ignorer le droit, mais ils doivent s'en servir. Ils s'en servent, tous conscients, j'en suis convaincue, de la portée juridique de leur action et de leurs décisions.

Par là-même, ils font acte de transparence, acte qui permet à la fois d'éliminer l'arbitraire, de reconnaître le droit au contradictoire et de répondre de ses actes en cas de désaccord.

Le droit peut ainsi être conçu comme un instrument de fiabilité de l'exercice de leur fonction.

**Le Bulletin d'information juridique :** *A ce propos, un certain nombre de personnels voit dans le droit, les formes et les procédures qu'il impose, un frein à l'action de l'administration, auquel, il est vrai, ses usagers comme ses agents ne manquent pas de recourir. Que vous inspire cette vision relativement anti-juridique des rapports administration-droit ?*

**Anne RADISSE :**

Je dirais plutôt que le respect des formes et des procédures est un élément de progrès. Il garantit à la fois le droit des administrés, personnels ou usagers de notre institution, mais aussi le droit des administrateurs. C'est un instrument de vigilance et de contrôle pour que soit respectée l'égalité devant la loi, sous toutes ses formes, un instrument indispensable du « vivre ensemble » démocratique.

**Le Bulletin d'information juridique :** *Quelles sont, à vos yeux, les principales raisons pouvant, sinon justifier, du moins expliquer l'emprise croissante du droit au sein des structures de l'Education nationale, en particulier, les établissements scolaires ?*

**Anne RADISSE :**

Doit-on dire que l'emprise du droit est croissante ou que le droit est de mieux en mieux pris en compte ? Dans l'acte de transmission des connaissances, on est passé du « magister dixit » à l'esprit des Lumières ; il a fallu quelques siècles pour cela. La même chose s'est produite dans le domaine de la prise de conscience du droit de chacun et de son institutionnalisation. Mais ce n'est pas parce que le droit est « déclaré », promulgué et écrit qu'il est toujours respecté. On rencontre nombre de situations où ce sont les affects, l'arbitraire et la passion qui gouvernent les décisions, souvent habilement présentées sous le couvert du droit. Ce sont les cas les plus difficiles à traiter pour rétablir le droit authentique des uns et des autres.

Karl Popper disait qu'une proposition scientifique est celle qui indique les conditions de sa réfutation. On pourrait dire que l'acte conforme au droit est celui qui porte en lui ses critères de « réfutabilité ». La justice se situe ainsi avant tout dans la justesse de la mise en œuvre des procédures du droit.

**Le Bulletin d'information juridique :** *Si ce phénomène semble irréversible, peut-il, cependant, embrasser raisonnablement l'ensemble de la vie scolaire ? N'y a-t-il pas, selon vous, des domaines, en*

*particulier l'acte éducatif et pédagogique et l'évaluation de l'élève, qui doivent demeurer, compte tenu de leur spécificité même, imperméables à ce juridicisme ? Autrement dit, tout peut-il être (doit-il être) contesté devant le juge ?*

**Anne RADISSE :**

L'acte pédagogique, s'il est nourri de connaissances à transmettre selon des recommandations de l'institution par disciplines et par niveaux publiées dans les textes officiels, est par essence « libre » : il permet la créativité, l'initiative, et il met en acte des qualités personnelles que toutes les sciences de l'éducation ne pourront jamais codifier complètement. On se situe là dans le domaine du savoir-faire, de l'expérience, de l'intransmissible.

Cela étant, l'acte pédagogique ne s'exerce pas n'importe comment, mais sous le regard de l'institution, c'est-à-dire de professionnels appartenant aux corps d'inspection qui sont habilités à évaluer directement la qualité du travail des enseignants et à leur prodiguer des conseils. Un juge administratif n'a pas compétence pour se prononcer sur la qualité de l'acte pédagogique qui par essence n'est pas administratif.

Tout au plus pourrait-il être théoriquement sollicité sur le non respect des diverses conditions administratives dans lesquelles celui-ci s'exerce : les horaires, les programmes... En pratique, les problèmes de ce type sont réglés en interne, par les différents professionnels de l'éducation nationale, personnels de direction et/ou inspecteurs. Bien souvent, ce sont les résultats aux examens ou concours qui

sont contestés devant le juge. Mais celui-ci ne saurait statuer sur le contenu des épreuves ni sur l'évaluation des candidats, il peut seulement se prononcer sur la partie administrative des événements (erreurs matérielles, conditions du déroulement des épreuves, non-respect de l'anonymat des copies, mise en cause de l'impartialité du jury...).

**Le Bulletin d'information juridique** : *Avant de saisir la justice, l'usager ou le personnel du service public de l'éducation peut s'adresser à un médiateur. Qu'est-ce que la médiation au sein d'une administration publique comme la nôtre et quels sont le rôle et la place d'un médiateur académique ?*

**Anne RADISSE** :

Il y a un médiateur au niveau national pour l'Education nationale et l'Enseignement supérieur et un médiateur par académie, souvent assisté par un correspondant qui a une charge géographique ou thématique. Dans notre académie, Jean-Philippe Cante s'est chargé du Var, comme je vous l'ai indiqué. C'est une organisation qui est claire pour les requérants. Pratiquement, nous échangeons presque quotidiennement, partageons nos réflexions et nous concertons sur les cas les plus difficiles.

Le travail du médiateur porte sur les demandes individuelles formulées par les personnels de l'éducation nationale et les usagers (élèves, étudiants, familles) pour résoudre les différends qui les opposent à l'administration (services et établissements de l'académie). Le médiateur

ne saurait intervenir dans des affaires privées, ni si une procédure est engagée devant un tribunal, non plus que pour faire appel d'une décision de justice ou dans un litige avec une autre administration que celle de l'éducation nationale.

Sa situation, indépendante de l'administration, lui donne la distance nécessaire à l'impartialité qui est le constituant de son regard.

Le médiateur n'est ni un juge, ni un avocat, ni un procureur.

Il est avant tout là pour rechercher par le dialogue, la compréhension, le conseil, une solution aux litiges si les démarches tentées par les requérants n'ont pas abouti : instruire les dossiers, beaucoup écouter, dire le droit, et ce faisant, chercher à maintenir ou à recréer les liens entre interlocuteurs, constituent sa mission qui s'exerce dans la confidentialité.

**Le Bulletin d'information juridique** : *Quelle place le droit peut-il occuper au sein du dispositif de médiation ? Est-il un outil d'action ou bien un frein ?*

**Anne RADISSE** : Les situations que nous rencontrons sont très diverses : qu'il s'agisse de litiges issus d'une incompréhension voire d'une ignorance des règles administratives en vigueur par les requérants, qui se sentent spoliés de leur « bon droit », ou d'erreurs, voire de dysfonctionnements des services qui peuvent engendrer un sentiment d'injustice, c'est toujours le droit qui est en question, ignoré, contesté, transgressé ou supposé tel.

C'est donc bien le droit qui est au cœur de la mission du médiateur : loin d'être un frein, c'est, en fait, un outil d'évaluation qui sert à éclairer les situations, à examiner les revendications, à éliminer les ressentiments, à éviter l'arbitraire dans un but de paix sociale, et ce, par l'invocation de la règle commune.

**Le Bulletin d'information juridique** : *Georges Bernanos affirmait : « Ce n'est pas la règle qui nous garde. C'est nous qui gardons la règle ! » Un médiateur est-il (ou doit-il être) un « gardien de la règle » ?*

**Anne RADISSE** :

Pour avoir un sens, je crois que la question doit mettre en perspective la notion de « règle ».

La règle est générale. Elle s'applique dans un domaine dont l'essence est le particulier, domaine du contingent par excellence et non du nécessaire et de l'universel, la sphère de l'humain.

Son application qui englobe un grand nombre de cas individuels ne peut les englober tous et fait apparaître des cas-limites, qu'il faut examiner à part. Ce sont ces cas, délicats parce que limites, qui font l'objet de l'attention des diverses commissions d'affectation, d'avancement, de mutation, d'attribution des bourses, et des jurys d'examens et concours.

Savoir examiner les circonstances qui en font des cas-limites ressortit à une vertu particulière relevant, en fait, plus du raisonnable que du rationnel, du bon sens que de l'intelligence académique, de l'humain

que de l'automatisme typologique.

Dans sa célèbre *Ethique à Nicomaque*, Aristote nomme « *phronesis* » cette vertu s'attachant à régir le « bon agir ». Traduite par « prudence », « habilité » ou « sagacité », cette vertu semble trouver son expression la plus fidèle comme « intelligence des situations ». Elle consiste à conserver l'esprit de la règle adaptée aux situations particulières et celui d'une justice corrective, l'équité, plutôt qu'une justice mathématique et universelle. Décider, agir selon la règle littérale peut devenir injuste et inéquitable, si l'on n'apporte pas suffisamment de considération aux circonstances particulières, à l'individu qui subit, qui souffre et qui se plaint.

Entre la rigidité de l'application de la règle et la revendication abusive, il y a place pour un moyen terme, l'intelligence des situations qui discerne, évalue et pondère.

Le médiateur est saisi, dès lors que l'individu se sent privé de cette pondération. On ne s'étonnera pas qu'Aristote complète ses propos sur la « *phronesis* » en indiquant qu'elle est la faculté de choisir le « juste milieu » dans des circonstances chaque fois différentes et toujours imprévisibles...

**Le Bulletin d'information juridique** : Au terme de ces premiers mois de fonctions, quel bilan tirez-vous de votre action de médiation ?

**Anne RADISSE** :

Au-delà des statistiques (350 dossiers en 2009, dont 30 % pour les personnels et 70 %

pour les usagers), qui expriment une tendance appréhendée d'un point de vue quantitatif, l'action quotidienne du médiateur s'exerce dans le qualitatif. Les particuliers s'adressent à nous lorsqu'ils ont déjà exercé un recours gracieux auprès de l'administration et restent en désaccord avec la réponse qui leur a été faite ou avec le sentiment qu'ils n'ont pas été entendus et que leur situation est bloquée. Chaque cas est l'expression d'une souffrance, d'un mal être, d'un sentiment d'être maltraité ; chaque cas compte ; parce que c'est d'hommes, de femmes et de jeunes bien réels qu'il s'agit. C'est la première chose que l'on apprend quand on devient médiateur, et c'est celle qu'il ne faut jamais oublier.

En fait, en dehors des revendications abusives et des incompréhensions de la règle administrative peu nombreuses et très vite dissipées, la plupart des demandes sont fondées, elles posent parfois des problèmes assez graves.

Les individus se sentent lésés dans leur droit, l'administration, quant à elle, se sent agressée, se réfugie derrière la règle générale, met souvent le dossier en attente ou l'oublie... Le dialogue avec les uns et les autres est l'une des clefs de la fonction de médiateur pour trouver un accord sur des solutions adaptées à des cas toujours particuliers.

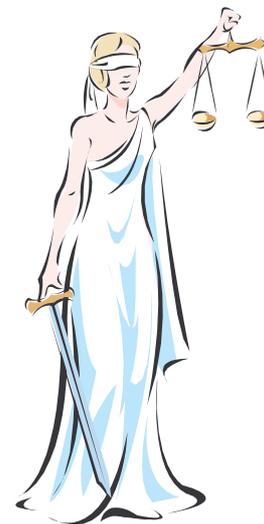
Tout cela demande, bien sûr, beaucoup d'investissement personnel, en discernement, en temps, en énergie. C'est une mission de relais entre des contraires.

Mais c'est une mission qui tend à restaurer la dignité des requérants, l'image et le fonctionnement même de l'institution.

C'est aussi une mission d'alerte qui permet à cette administration de chercher à améliorer la qualité du service qu'elle rend.

C'est, enfin, une mission de vigilance à l'égard des conditions de la réussite des élèves. Et cela non plus, il ne faut jamais l'oublier.

Le *Bulletin d'information juridique* remercie vivement Madame Anne RADISSE du temps et de l'attention qu'elle a bien voulu lui accorder en répondant à ses questions.



## ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

### ● « Être à la page du droit » : les règles juridiques relatives à l'organisation par une association d'une bourse aux livres dans les locaux d'un établissement scolaire du second degré

*Situation : Une association de parents d'élèves propose au chef d'établissement d'organiser à la fin de l'année scolaire une bourse aux livres dans les locaux de l'établissement, et ce, à l'attention des élèves.*

*Si cette proposition présente un intérêt certain pour l'ensemble des membres de la communauté scolaire, le chef d'établissement s'interroge, néanmoins, sur la teneur du cadre juridique applicable en la matière. Deux questions le préoccupent plus particulièrement : l'engagement de responsabilité en termes de sécurité et le nécessaire respect du principe de neutralité commerciale, la vocation d'un établissement scolaire n'étant pas, a priori, d'être (même très temporairement et occasionnellement) un lieu de commerce.*

Réponse :

#### **I – S'agissant de la légalité de l'utilisation des locaux de l'établissement par une association**

Afin d'être légale l'intervention d'une association au sein d'un établissement scolaire doit être respectueuse de la triple obligation de neutralité politique, religieuse et commerciale [1].

En ce qui concerne ce dernier point, le Conseil d'État a admis que les locaux d'un établissement public administratif (tels ceux d'un collège ou d'un lycée public) pouvaient légalement donner lieu à une activité occasionnelle de type commercial, à la condition expresse que celle-ci soit pleinement conforme aux missions poursuivies par le service public en cause. Ainsi, s'agissant de l'autorisation d'installation d'une librairie installée sur le domaine public du centre universitaire d'Aix-en-Provence, la Haute Assemblée a jugé « *qu'en décidant la conclusion d'une convention d'occupation du domaine public universitaire avec une personne privée, le conseil d'administration de l'université n'a fait qu'user des pouvoirs dont il dispose en vue d'un objet conforme à la mission dévolue audit service public ; que, par suite, la délibération contestée n'a pas méconnu le principe de spécialité des établissements publics* » (CE, 10 mai 1996, SARL La Roustane et autres et Université de Provence).

Le livre est incontestablement un outil de transmission du savoir et des connaissances. Dès lors et en l'espèce, l'organisation d'une bourse aux livres au sein des locaux d'un établissement scolaire n'apparaît pas contraire aux missions fondamentales du service public de l'éducation.

---

[1] On rappellera que l'intervention régulière d'une association éducative complémentaire de l'enseignement public ne peut être que le fait d'une association agréée au niveau national ou académique. L'intervention ponctuelle d'une association non agréée doit obligatoirement donner lieu à information préalable de l'autorité académique.

## II – S’agissant de la formalisation juridique de l’utilisation des locaux de l’établissement

Les modalités d’intervention matérielle des associations au sein d’un établissement public local d’enseignement soulèvent la question de l’utilisation temporaire du domaine public, dès lors que l’établissement met à la disposition de l’association ses propres locaux et bâtiments. Cette utilisation doit donner lieu à une formalisation juridique d’ordre conventionnel.

Ainsi, en vertu du deuxième alinéa de l’article L.215-15 du code de l’éducation, « *la commune ou la collectivité propriétaire peut soumettre toute autorisation d’utilisation à la passation, entre son représentant, celui de l’école ou de l’établissement et la personne physique ou morale qui désire organiser des activités, d’une convention précisant notamment les obligations pesant sur l’organisateur en ce qui concerne l’application des règles de sécurité, ainsi que la prise en charge des responsabilités et de la réparation des dommages éventuels* ».

Une convention d’utilisation des locaux devant faire l’objet d’un accord de la collectivité territoriale de rattachement, ainsi que d’une délibération du conseil d’administration de l’établissement est donc nécessaire (*voir ci-dessous*).

En applications des dispositions de l’article R. 421-54 du code de l’éducation, cette convention devra être transmise à l’autorité académique afin de pouvoir devenir exécutoire.

**Convention susceptible d’être passée entre la collectivité propriétaire  
et la personne physique ou morale qui désire organiser des activités  
dans le cadre des dispositions de l’article L. 212-15 du code de l’éducation**

Entre les soussignés,

d'une part,

M. , représentant de la collectivité propriétaire

M. , principal du collège de  
ou

M., proviseur du lycée de

M. , agissant au nom de (l’association)

Il a été convenu ce qui suit pour la période du... au...

L’organisateur utilisera les locaux scolaires exclusivement en vue de..... et dans les conditions ci-après.

1. Les locaux et voies d'accès suivants sont mis à la disposition de l'utilisateur qui devra les restituer en l'état ;
2. Les périodes ou les jours ou les heures d'utilisation sont les suivants :
3. Les effectifs accueillis simultanément s'élèvent à :
4. L'utilisateur pourra disposer du matériel dont l'inventaire est joint en annexe.
5. L'utilisation des locaux s'effectuera dans le respect de l'ordre public, de l'hygiène et des bonnes mœurs.

## **TITRE PREMIER - Dispositions relatives à la sécurité**

1. Préalablement à l'utilisation des locaux, l'organisateur reconnaît :

Avoir souscrit une police d'assurance couvrant tous les dommages pouvant résulter des activités exercées dans l'établissement au cours de l'utilisation des locaux mis à sa disposition ; cette police portant le n° .... a été souscrite le... , auprès de ... ;

Avoir pris connaissance des consignes générales de sécurité ainsi que des consignes spécifiques compte tenu de l'activité envisagée ;

Avoir procédé avec le chef d'établissement, à une visite de l'établissement et plus particulièrement des locaux et des voies d'accès qui seront effectivement utilisés ;

Avoir constaté avec le chef d'établissement l'emplacement des dispositifs d'alarme, des moyens d'extinction (extincteurs, robinets d'incendie armés...) et avoir pris connaissance des itinéraires d'évacuation et des issues de secours.

2. Au cours de l'utilisation des locaux mis à sa disposition, l'organisateur s'engage :

A en assurer le gardiennage ainsi que celui des voies d'accès, en utilisant en priorité les services des agents de service de l'établissement qui en feraient la demande, avec l'accord du chef d'établissement ;

A contrôler les entrées et les sorties des participants aux activités considérées ;

A faire respecter les règles de sécurité des participants.

## **TITRE II - Dispositions financières (le cas échéant)**

L'organisateur s'engage à verser à l'établissement une contribution financière correspondant notamment :

1. Aux diverses consommations constatées (eau, gaz, électricité, chauffage) ;

2. A l'usure du matériel ;

3. A la rémunération du personnel de la collectivité ou du personnel de l'établissement employé, le cas échéant, à l'occasion desdites activités, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ;

A assurer le nettoyage des locaux utilisés et des voies d'accès ;

A réparer et à indemniser l'établissement pour les dégâts matériels éventuellement commis et les pertes constatées eu égard à l'inventaire du matériel prêté figurant en annexe.

## **TITRE III - Exécution de la convention**

La présente convention peut être dénoncée :

1. Par la collectivité propriétaire ou le chef d'établissement à tout moment pour cas de force majeure ou pour des motifs sérieux tenant au bon fonctionnement du service public de l'éducation ou à l'ordre public, par lettre recommandée adressée à l'organisateur ;

2. Par l'organisateur pour cas de force majeure, dûment constaté et signifié à la collectivité propriétaire ou chef d'établissement par lettre recommandée, si possible dans un délai de cinq jours francs avant la date prévue pour l'utilisation des locaux.

A défaut, et si les locaux ne sont pas utilisés aux dates et heures fixées par les parties, l'organisateur s'engage à dédommager la collectivité propriétaire ou l'établissement des frais éventuellement engagés en vue de l'accueil prévu ;

3. A tout moment par le chef d'établissement si les locaux sont utilisés à des fins non conformes aux obligations contractées par les parties ou dans des conditions contraires aux dispositions prévues par ladite convention.

## GESTION DES PERSONNELS

### ● Les conditions légales d'exercice du droit de retrait par les personnels au sein des établissements publics locaux d'enseignement

*Situation : Un professeur a été physiquement agressé par un élève en début de journée dans une salle de classe. Rapidement maîtrisé, celui-ci a été remis aux forces de police appelées par la direction de l'établissement.*

*En réaction à cet acte de violence, plusieurs personnels enseignants ont informé le chef d'établissement qu'ils souhaitaient faire valoir leur « droit de retrait » et, qu'en conséquence, ils n'assureraient pas leurs cours durant la totalité de la journée (voire durant les jours suivants) ; certains quittant l'établissement pour rentrer à leur domicile, d'autres demeurant en salle des professeurs pour rédiger « une lettre ouverte à la communauté éducative ». A ce titre, ont-ils précisé, ils ne peuvent s'exposer ni à des retenues de traitement pour service non fait ni à des sanctions disciplinaires pour désobéissance.*

*Face à cette attitude, le chef d'établissement s'interroge sur la légalité de la mise en œuvre d'un tel « droit de retrait » et les suites administratives à donner à cette situation de fait.*

#### Réponse :

Dans la fonction publique, le droit de retrait – historiquement issu du droit du travail – est expressément prévu par les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.

*Ainsi, l'article 5-6 de ce texte réglementaire prévoit-il que « si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. La faculté ouverte au présent article soit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »*

Le droit de retrait constitue un droit individuel reconnu à l'ensemble des agents. Ceux-ci peuvent l'exercer à titre personnel ou de concert avec tout ou partie de leurs collègues sans caractériser pour autant un arrêt collectif de travail, en d'autres termes une action de grève.

Cependant, si les dispositions précitées confèrent aux fonctionnaires un pouvoir d'appréciation propre quant à leur possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'ils ont un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour eux-mêmes, il appartient, dans chaque cas, à l'administration (c'est-à-dire au chef d'établissement s'agissant d'un établissement scolaire) d'apprécier si le motif invoqué paraît être raisonnable au regard des circonstances de l'espèce.

A cet égard, la circulaire du Ministère de l'Intérieur n° 576/DEP du 9 octobre 2001 a précisé que la notion de danger grave et imminent « *doit s'entendre comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique de l'agent, dans un délai très rapproché. Elle concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain.* »

Les juridictions ont pu considérer que constituait une situation de danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un personnel pouvant alors valablement justifier l'exercice du droit de retrait :

- l'exposition permanente et avérée à l'amiante ;
- le froid rigoureux dès lors que les salariés travaillaient dans un local non chauffé ;
- le refus de l'employeur d'aménager le poste de travail d'une personne atteinte de scoliose aigüe en installant un dossier de fauteuil spécifique à cette pathologie et un repose-pied, aménagements pourtant expressément préconisés par le médecin du travail ;
- l'état manifestement défectueux d'une machine ou d'un véhicule à moteur ;
- des menaces de mort proférées à l'égard d'un salarié, dès lors que les forces de l'ordre n'ont pas identifié ni, *a fortiori*, interpellé l'auteur de telles menaces.

« *En revanche, lorsque le droit de retrait est invoqué face à une menace plus diffuse ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective à un événement grave, la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication.* » [1]

Ainsi, par une décision rendue le 16 juin 2005, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a jugé infondée, en droit et en fait, la requête introduite par une enseignante à l'encontre de la retenue sur traitement dont elle avait fait l'objet après avoir cessé son travail durant une période d'une semaine, et ce, à la suite d'incidents violents survenus dans son établissement.

La juridiction administrative a motivé comme suit sa décision : « *Considérant que par un courrier collectif en date du 14 novembre 2000, une partie du personnel du lycée professionnel A. de G. a alerté le recteur de l'académie de Versailles de faits graves et d'incidents propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels de l'établissement ; qu'en l'absence de toute réponse, certains membres du personnel dont Mme M. ont cessé leur travail le 24 janvier 2001 et ont adressé une lettre au recteur exigeant un « audit » quant à la situation de leur établissement « pour mettre en oeuvre les mesures adaptées qui permettraient d'assurer leur mission éducative dans des conditions de travail normales », cette revendication étant assortie d'une demande de rendez-vous ; qu'ils ont repris leur activité après une semaine d'arrêt sans que des mesures soient prises par le recteur ; que ce dernier a décidé le 12 février 2001 que les agents ayant ainsi cessé leur travail devaient être regardés comme grévistes ; qu'il ne ressort pas du dossier que la requérante avait, à la date du 24 janvier 2001, un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie ; que, dès lors, et bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, le recteur n'a pas commis une erreur de droit en regardant la requérante comme gréviste et en procédant à une retenue de rémunération de ce fait » (TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005, Mme M. c/ Recteur de l'académie de Versailles, n° 0106154).*

[1] Catherine Moreau, *L'exercice du droit de retrait*, « Lettre d'information juridique » du Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, n° 103, mars 2006, p. 23.

Plus récemment, le Conseil d'Etat, dans un arrêt rendu le 2 juin 2010, a été amené à préciser encore les conditions de mise en œuvre du droit de retrait dans le cadre scolaire.

En l'espèce, divers actes de violence avaient été commis sur la personne d'agents et d'élèves par des éléments extérieurs à l'établissement scolaire, le 23 janvier 2003. Face à la probabilité de récurrence de tels actes, une « assemblée générale des personnels » de l'établissement s'est prononcée pour l'exercice d'un droit de retrait général pour les journées des 23, 27 et 28 janvier 2003.

Les services du rectorat et de la préfecture ayant rapidement pris des mesures afin de sécuriser les abords de cet établissement scolaire, les personnels ont alors repris normalement leur service, sauf une enseignante. Ainsi, Mademoiselle A. n'a-t-elle rejoint son poste que le 5 février 2003. En conséquence, l'administration a opéré une retenue de traitement concernant la journée du 29 janvier 2003 pour absence de service fait. L'intéressée a alors contesté cette décision en faisant valoir qu'elle ne pouvait retourner exercer dans son établissement sans avoir au préalable été informée par l'administration qu'une situation de travail normale avait été rétablie au sein de celui-ci.

Cependant, la Haute Juridiction n'a pas jugé un tel argument fondé et a rejeté la demande de cette enseignante en soulignant que « *les dispositions de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalablement délivrée par l'administration sur les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit ; que, si ces dispositions prévoient que l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, elles n'impliquent pas, contrairement à ce que Mlle A. soutient, que l'administration doit inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation de danger a disparu ; par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que l'assemblée générale des personnels du lycée R. a été informée le 27 janvier 2003 des mesures envisagées pour rétablir la sécurité dans cet établissement scolaire, et qui se sont traduites par une présence policière devant l'établissement une demi-heure lors des entrées et des sorties des élèves et par des rondes régulières aux abords du lycée ; que, dès lors, Mlle A, qui n'allègue pas que le calme n'était pas revenu dans l'établissement le 29 janvier 2003 à la suite de ces mesures, n'est pas fondée à soutenir qu'en estimant qu'elle ne se trouvait pas pour ce jour-là en situation de danger grave et imminent, l'administration a commis une erreur d'appréciation ; que, par suite, l'autorité administrative a procédé à bon droit à une retenue sur son traitement au titre de la journée du 29 janvier 2003 » (CE, 2 juin 2010, *Min. éduc. nat. c/ Mlle A.*, n° 320935).*

Dans tous les cas, afin que le recours au droit de retrait soit légalement justifié, il importe que les agents concernés aient personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'ils continuent leur travail. Cette condition ne peut pas être valablement considérée comme satisfaite lorsqu'un personnel d'un établissement scolaire a été physiquement agressé et que l'auteur des faits de violence a été remis aux forces de l'ordre et/ou fait l'objet d'une mesure conservatoire portant interdiction d'accès aux locaux de l'établissement. De fait, pour légitime qu'elle soit « *l'émotion provoquée dans une collectivité de salariés par l'agression dont l'un d'eux a été victime ne rend pas par elle-même crédible le renouvellement des mêmes faits dont seraient victimes d'autres salariés. Cette éventualité ne suffit pas à créer un danger imminent, et la vie en société serait paralysée si chacun croyait pouvoir se retirer, sans effet sur son salaire, de situations où d'autres ont subi un dommage corporel.* » [2]

[2] Catherine Moreau, *op. cit.*

## ● « Mémoire du papier ou droit à l'oubli » : sens et portée des dispositions statutaires relatives à la tenue et au contenu des dossiers professionnels des personnels

*Situation* : Ayant obtenu sa mutation pour un autre établissement, un personnel demande à son chef d'établissement la possibilité de consulter son dossier professionnel « afin de le mettre à jour ». L'accès au dossier de carrière étant un droit, le chef d'établissement accède à cette demande.

Lors de la consultation de son dossier, l'intéressé constate la présence de rapports rédigés, une dizaine d'années auparavant, par un précédent chef d'établissement. Ces documents font état, en des termes il est vrai assez vifs, de difficultés relationnelles survenues entre celui-ci et le personnel concerné. Faisant valoir « le droit à l'oubli », ce dernier demande alors au chef d'établissement de bien vouloir retirer de son dossier les pièces litigieuses.

*Cependant, une telle demande est-elle légalement recevable ?*

### Réponse :

La disposition statutaire relative à la tenue des dossiers de carrière des fonctionnaires [1], quoique rédigée en termes assez généraux, apparaît suffisamment claire s'agissant de la nature et de la teneur des pièces que ceux-ci doivent ou ne doivent pas contenir.

Ainsi, aux termes de l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi.* »

Il convient ici de préciser que par « *pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé* », il ne faut pas seulement entendre les divers éléments rendant compte objectivement du déroulement de carrière de l'agent (arrêtés de nomination, de titularisation, d'affectation, de mutation, de changement d'échelon, de grade ou de corps, actes liés à la formation professionnelle (convocation et attestations de stage), arrêtés relatifs aux positions et congés...), mais également ceux destinés à illustrer et à établir la manière de servir de l'agent (notamment : notations, rapports et appréciations et, le cas échéant, engagement de procédures disciplinaires et sanctions).

S'agissant plus particulièrement de cette seconde catégorie de pièces, le juge administratif a, depuis longtemps, admis que le dossier individuel du fonctionnaire puisse contenir des documents relatifs aux difficultés survenues entre un agent et son supérieur hiérarchique (CE, 16 mai 1919, *Gault*, Recueil Lebon, p. 427), de même qu'une lettre adressée par un parent

---

[1] Les développements qui suivent intéressent directement, et avant tout, les fonctionnaires de l'Etat et territoriaux. Mais, par extension, ils sont également applicables aux personnels contractuels de droit public (professeurs contractuels, vacataires, assistants d'éducation) et de droit privé (contrats aidés).

d'élève à un chef d'établissement scolaire lui relatant des incidents survenus à l'occasion de l'enseignement dispensé par un professeur, ainsi qu'une lettre du même chef d'établissement décrivant la manière de servir de l'enseignant, adressée à celui-ci et, pour information, à sa hiérarchie administrative (CE, 29 juill. 1994, *Mme L. c/ Recteur de l'académie d'Aix-Marseille*, n° 89011, mentionné aux Tables du Lebon, p. 1004 ; TA Lyon, 7 déc. 2006, *M. M. c/ Recteur de l'académie de Lyon*, n° 0401344) ou encore des pièces traduisant un comportement privé de nature à affecter la réputation du service et qui a retenti sur la manière de servir de l'agent (CAA Nancy, 3<sup>e</sup> ch., 15 juin 2000, *Mme V.*, n° 96NC00947).

A ces pièces, s'ajoutent encore différents documents d'ordre biographique (fiches d'état civil, copies de pièces d'identité, notices individuelles, diplômes...).

En revanche, ne peuvent pas figurer au dossier du fonctionnaire les informations et documents couverts par le secret médical, qui doivent normalement être rassemblés au sein de dossiers placés sous la responsabilité d'un médecin de l'administration. Ainsi, « *les résultats d'expertises, examens, diagnostics, établis par le médecin chargé du service médical ou transmis à la suite de la consultation de ses confrères et constituant un sous-dossier doivent demeurer sous la garde du médecin de l'administration lorsque c'est possible, ou faire l'objet d'un classement à part* » (circulaire du Ministre de la fonction publique n° FP/1430 en date du 5 octobre 1981).

C'est donc cet ensemble de pièces qui constitue le dossier individuel du fonctionnaire, objet matériel qui, en dépit du développement d'une gestion informatisée des personnels, demeure un élément déterminant dans la carrière de l'agent, en tant qu'il représente le reflet – en principe, le plus complet et le plus fidèle possible – de la totalité de son parcours professionnel.

Et c'est justement parce qu'il est un outil de mémoire que seul un nombre extrêmement limité de ses éléments constitutifs peut donner lieu à retrait.

De fait, la justification première de l'existence d'un dossier de carrière est, aux yeux de l'administration, la nécessité de conserver une trace du passé, qu'il s'agisse de celui de ses propres actions ou de celui de ses agents, c'est-à-dire le souvenir de la construction de leur histoire professionnelle.

Tout historien sait d'ailleurs que le passé, qu'il soit collectif ou individuel, éclaire le présent, tout autant qu'il pèse sur lui.

C'est pourquoi, il importe pour l'administration de conserver avec soin l'ensemble des éléments constituant les dossiers de ses personnels, qu'il s'agisse, pour l'agent, de documents favorables ou défavorables, de pièces à charge ou à décharge, dont l'utilité peut se manifester, parfois, bien des années après la date de leur rédaction.

La circulaire du Ministre de la Fonction publique n° FP/1430 en date du 5 octobre 1981 précitée rappelle, à propos des « *éléments intéressant la situation administrative des agents et essentiels au suivi de leur carrière* », que « *depuis l'entrée de l'agent dans les cadres jusqu'à sa radiation, tous les documents sont à conserver* ».

A *contrario*, seul un nombre très restreint de documents, d'actes et de décisions peut également faire l'objet d'un retrait.

Ainsi, outre les mentions d'opinions ou d'activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques et les informations couvertes par le secret médical – qui, de toute façon, ne peuvent régulièrement être présentes au sein d'un dossier de carrière – tout fonctionnaire a, le cas échéant, la possibilité de voir retirées de son dossier les pièces relatives aux sanctions disciplinaires dont il a pu faire l'objet, et ce, selon des conditions précises fixées par le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 modifié relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

En effet, aux termes de l'article 18 de ce texte réglementaire, « *Toute mention au dossier du blâme infligé à un fonctionnaire est effacée au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période. Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme mais non exclu des cadres peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès du ministre dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier. Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande. Le ministre statue après avis du conseil de discipline. Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline.* »

En outre, l'administration a l'obligation de faire disparaître toute sanction ayant fait l'objet d'une amnistie par voie législative, ainsi que tout document mentionnant une sanction amnistiée [2].

Par ailleurs, il a été jugé qu'un fonctionnaire pouvait valablement bénéficier du droit d'obtenir retrait des pièces présentant à son endroit un caractère injurieux ou diffamatoire et de nature à lui porter gravement préjudice (CAA Nancy, 3<sup>e</sup> ch., 10 nov. 2004, *M. Pierre C. c/ Recteur de l'académie de Strasbourg*, n° 99NC02449).

On le voit donc, à l'exception des pièces contenant des mentions prohibées par les dispositions statutaires susmentionnées, ayant un caractère disciplinaire (et à certaines conditions) ou de celles dont la teneur même est susceptible de revêtir une qualification pénale (injure, diffamation, outrage, dénonciation calomnieuse, en particulier), le fonctionnaire n'a aucun droit à faire valoir en matière de retrait de pièces de son dossier de carrière et l'autorité administrative exerce en la matière un pouvoir largement discrétionnaire (TA de Basse-Terre, 30 janv. 2003, *M. B. c/ Recteur de l'académie de la Guadeloupe*, n° 995252).

En l'espèce, les documents dont l'intéressé sollicite le retrait de son dossier administratif ne correspondent à aucun des éléments constituant la typologie qui vient d'être décrite, puisqu'il s'agit de rapports sur la manière de servir de ce personnel rédigés, à un moment donné de sa carrière, par son chef d'établissement d'affectation. Dans le prolongement de ce qui précède, le Tribunal administratif de Nice a eu l'occasion de juger que des rapports établis par un chef d'établissement relatant les difficultés rencontrées dans l'exercice de ses missions professionnelles par un personnel pouvaient continuer à figurer au sein du dossier de carrière de l'agent longtemps après la survenance des faits, dès lors, que les documents en cause ne contenaient aucun propos à caractère injurieux ou diffamatoire, et ce, même « *s'ils comportaient des propos parfois assez vifs rendant compte d'une situation conflictuelle manifeste* » entre leur signataire et l'intéressée (TA Nice, 4<sup>e</sup> chambre, 3 avril 2009, *Mlle B. c/ Recteur de l'académie de Nice*, n° 0505097).

[2] Voir aussi : « La légalité de la sanction, en début d'année scolaire, de faits commis à la fin de l'année scolaire précédente : pas d'amnésie, si pas d'amnistie », *Bulletin d'information juridique* n° 6, avril 2007.

## ● « Une et indivisible » : les modalités de liquidation des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires pour fait de grève

*Situation* : En vue de manifester « leur colère contre des conditions de travail de plus en plus difficiles », une grande partie des personnels enseignants d'un établissement scolaire a décidé de « débrayer pendant cinquante-cinq minutes » en n'assurant pas une heure de cours inscrite à leur emploi du temps.

Ces personnels ont informé le chef d'établissement que, conformément à ce que leur avait indiqué le représentant d'une organisation syndicale, la durée de cet arrêt de travail étant inférieure à une heure, aucune retenue de salaire ne pourrait être opérée sur leur rémunération. Ne pouvant être considérés comme des grévistes, les intéressés ne peuvent donc – selon eux – subir aucune conséquence financière liée à cet état de fait. Mais qu'en est-il réellement en droit ?

### Réponse :

Le syndicat de personnels enseignants qui incite certains agents à « débrayer » durant moins d'une heure en n'assurant par une partie de leurs obligations de service auprès des élèves et en leur garantissant qu'ils sont à l'abri de toute réaction de la part de l'administration (notamment en termes de retenue sur traitement pour participation à une grève) se fonde vraisemblablement sur l'état du droit applicable dans le secteur privé (et encore sous certaines conditions bien précises).

Ainsi, par un arrêt du 4 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé un principe juridique qui protège les salariés grévistes : « l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ». Dès lors, « la retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail » et si celle-ci n'est pas comptabilisable, aucune retenue ne peut alors être pratiquée par l'employeur.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation précise que « lorsque l'absence pour fait de grève d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année est d'une durée non comptabilisable en journée et en demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée. Dès lors que l'accord national prévoit que pour les périodes où le salarié soumis à une convention de forfait défini en jours, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire, alors la participation à une grève de moins de 2 heures ne peut donner lieu à aucune retenue sur salaire. Doit être cassé l'arrêt qui a approuvé la décision de l'employeur de retenir une demi-journée d'absence sur la rémunération des salariés soumis à une convention de forfait défini en jours, au motif qu'ils avaient cessé le travail pendant une heure et demie pour participer à un mouvement de grève de deux heures. En donnant au mouvement de grève d'une heure et demie les mêmes conséquences pécuniaires pour le salarié qu'une grève d'une demi-journée, l'employeur a entravé l'exercice de ce type de grèves de courte durée au sein de l'entreprise. En conséquence, dès lors qu'un accord national ou qu'un accord d'entreprise exclut toute référence au décompte en heures pour n'autoriser qu'une comptabilisation en demi-journée ou journée sur une année au titre des absences, aucune retenue sur salaire ne peut être pratiquée pour une grève de courte durée. »

On le voit donc, il s'agit-là d'un cas très particulier qui juridiquement n'intéresse que les salariés du secteur privé. En revanche, une telle interprétation du droit ne saurait produire aucun effet dans le cadre de la fonction publique.

A vrai dire, il a bien existé jusqu'en 1987 une loi qui s'inspirait directement du principe de proportionnalité en vigueur dans le droit du travail.

Ainsi, l'article 2 de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'Etat, des collectivités locales et des services public prévoyait-il : « *l'absence de service fait résultant d'une cessation concertée du travail donne lieu pour chaque journée : lorsqu'elle ne dépasse pas une heure, à une retenue égale à un cent soixantième du traitement mensuel ; ... lorsqu'elle dépasse une heure sans excéder une demi-journée à une retenue égale à un cinquantième du traitement mensuel ; lorsqu'elle dépasse une demi-journée sans excéder une journée à une retenue égale à un trentième du traitement mensuel.* » Cependant, adopté en 1982, ce texte a été abrogé par une loi du 30 juillet 1987.

Depuis lors, c'est la règle dite du "*trentième indivisible*", selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'Etat par plus de trente, qui s'applique en cas de service non fait, mais également en cas d'exécution incomplète du service [1]. L'application de cette règle conduit à opérer une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents en poste dans les administrations de l'Etat et dans les établissements publics à caractère administratif de l'Etat, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée (à cet égard, voir la circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en oeuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève).

S'agissant plus particulièrement du cas des personnels enseignants, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de rappeler « *qu'eu égard aux conditions particulières d'exercice de leurs fonctions, les personnels enseignants de l'enseignement secondaire qui, en n'assurant pas tout ou partie des cours qu'ils devaient donner devant leurs élèves un jour de grève, ont manifesté leur volonté de participer au mouvement de cessation concertée du travail organisé dans leur établissement, peuvent légalement être regardés comme n'ayant accompli aucune de leurs obligations de service pendant ledit jour de grève. Il n'est pas contesté que les requérants n'ont pas assuré leurs cours pendant la grève d'une journée organisée dans leurs établissements. Dès lors, quel que soit le nombre d'heures de cours qu'ils avaient à assurer ce jour-là [et quel que soit le nombre d'heures de cours qu'ils n'ont pas assuré], l'administration était fondée à opérer sur leur rémunération une retenue pour absence de service fait égale à un trentième de leur traitement mensuel* » (CE, 6 mai 1988, *M. Jean-Marie H. et autres c/ Min. éduc. nat.*, n° 69718, publié au Recueil Lebon).

---

[1] « *L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant total est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité. Il n'y a pas service fait : 1°) lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ; 2°) lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements* » (article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 modifiée).

Sur cette question, voir aussi : « Acte de présence ou absence de service fait... : les obligations de service des personnels enseignants en termes de participation à des réunions au sein de l'établissement », *Bulletin d'information juridique* n° 12, mars 2009.

## VIE SCOLAIRE

### ● « Un tiers vaut mieux que deux... » : les conditions d'assistance des parents d'élèves par un tiers dans le cadre de leurs relations avec l'administration scolaire

Interrogé par un parlementaire lui demandant si un texte précisant que, dans ses relations avec l'administration scolaire, tout parent d'élève peut être accompagné d'une personne de son choix pouvait être prochainement publié, le Ministre de l'éducation nationale a apporté la réponse suivante (*Journal officiel du 15 septembre 2009, page 8820*).

« L'accompagnement des parents d'élèves tout au long de la scolarité de leurs enfants est facilité par un échange permanent avec les autres membres de la communauté éducative et par le soutien éventuel de tierces personnes, lors des différentes démarches qu'ils sont susceptibles d'effectuer.

C'est au niveau de l'école ou de l'établissement que doit se mettre en place un dialogue confiant et efficace afin que les parents soient en mesure de s'entretenir avec les instances dirigeantes de l'établissement. L'article L. 111-4 du code de l'éducation dispose, à cet effet, que « *les parents d'élèves sont membres de la communauté éducative. Leur participation à la vie scolaire et le dialogue avec les enseignants et les autres personnels sont assurés dans chaque école et dans chaque établissement* ». Les articles D. 111-1 à D. 111-5 du code de l'éducation précisent notamment les conditions dans lesquelles doit s'établir le dialogue entre le chef d'établissement et les familles.

La circulaire n° 2006-137 du 25 août 2006 (voir, ci-après, page 33) précise notamment que les parents d'élèves ont un droit d'information et d'expression. Le libre accès aux informations nécessaires au suivi de la scolarité de leurs enfants et à celles relatives à l'organisation de la vie scolaire doit leur être garanti. À ce titre, la circulaire souligne que « *les chefs d'établissement, les enseignants et l'ensemble de l'établissement veilleront à être à l'écoute des attentes des parents. Les demandes individuelles d'information ou d'entrevue devront recevoir une réponse. Les demandes de rendez-vous seront orientées vers le bon interlocuteur, selon la nature de la demande* » (art. 1.1.2).

Aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose, dans le cadre des rencontres avec le chef d'établissement, à ce que les parents soient assistés d'une tierce personne. Le besoin d'accompagnement des élèves et les demandes d'information des parents peuvent, en certaines circonstances, être plus importants.

Des dispositifs d'accompagnement ont donc été institués avec le souci d'améliorer le service rendu à l'utilisateur et de développer les meilleures relations avec la famille. Tel est notamment le cas s'agissant de l'orientation des élèves ou des procédures disciplinaires dans le second degré. Le chef d'établissement prend les décisions relatives à la suite de la scolarité d'un élève au terme d'une procédure qui associe les parents d'élèves, les personnels enseignants d'éducation et de santé scolaire, ainsi que les personnels d'orientation.

De la même façon, lorsqu'une procédure disciplinaire est mise en oeuvre, les parents d'élèves ou le représentant légal sont entendus par le conseil de discipline dont le chef d'établissement est le président. Les parents de l'élève convoqué peuvent solliciter l'aide d'une personne extérieure à l'établissement pour présenter sa défense (délégué des élèves, avocat, représentant d'association...). Le chef d'établissement les informe de ce droit.

Les parents d'élèves ont donc la possibilité, à tout moment de la scolarité, d'obtenir auprès des instances dirigeantes de l'établissement, l'information recherchée et d'être assistés, dans le cadre de leur démarche, par l'interlocuteur de leur choix. »

A ces développements intéressant les conditions d'assistance des parents d'élèves par un tiers dans le cadre de leurs relations avec l'administration scolaire, il convient d'apporter les compléments d'information suivants :

- s'agissant de parents séparés ou divorcés, chacun est libre de définir ses propres modalités d'assistance par un tiers sans qu'il soit nécessaire pour l'administration de l'établissement d'obtenir l'accord de l'autre parent (ce qui est d'ailleurs parfois impossible compte tenu de l'existence de relations très conflictuelles entre les deux parents) ;
- l'intervention d'un tiers doit obligatoirement être justifiée par la production d'un mandat écrit signé par le ou les parents qu'il représente lorsque ce tiers effectue en son (leur) nom, et hors de sa (leur) présence physique, certains actes (rencontre avec un personnel de l'établissement, consultation du dossier de l'élève) ;
- en tout état de cause, l'intervention de ce tiers, qui juridiquement reste extérieur à la relation parents-établissement, ne peut avoir pour effet de lui reconnaître un pouvoir décisionnel quant à la scolarité de l'enfant. La délégation de l'autorité parentale ne pouvant être le fait que d'une décision du juge aux affaires familiales, le tiers ne peut donc légalement décider en lieu et place du (des) parent(s).

## ● Pas de « fausse note » en matière de communication des résultats des élèves aux délégués des parents d'élèves lors des conseils de classe

*Situation : Des représentants de parents d'élèves sollicitent, auprès du chef d'établissement, la possibilité de pouvoir obtenir de sa part communication d'un document faisant la synthèse, élève par élève, des notes de la classe, de la moyenne générale de chacun et de celle de la classe, ainsi que d'une liste des élèves par division comprenant notamment leurs nom, prénom, date de naissance et le fait qu'ils soient ou non doublants. Les demandeurs souhaitent pouvoir conserver ces documents afin de les exploiter dans le cadre de la préparation des prochains conseils de classes. Le chef d'établissement, naturellement soucieux de la bonne information des représentants des parents d'élèves, s'interroge, cependant, sur la légalité d'une telle demande.*

Réponse :

La présente situation de fait doit être examinée à la lumière des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 modifiée relative à la liberté d'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques.

Les termes de cette loi sont régulièrement interprétés par la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), dans le cadre de saisines effectuées par des administrations publiques ou des personnes physiques. La CADA éclaire ainsi utilement le sens et la portée des dispositions législatives intéressant la communication de documents administratifs (pour plus d'informations, voir son site Internet : [www.cada.fr](http://www.cada.fr)).

En réponse à une demande émanant d'un chef d'établissement de l'académie de Versailles, la CADA a émis l'avis suivant (avis n° 2000-1943 en date du 11 mai 2000) :

*« La commission d'accès aux documents administratifs a examiné dans sa séance du 11 mai 2000 votre demande de conseil relative à la communicabilité à des représentants de parents d'élèves d'un document faisant la synthèse, élève par élève, des notes de la classe, de la moyenne générale de chacun et de celle de la classe, et de la possibilité pour ces représentants de conserver ce document qui leur est confié lors de la réunion du conseil de classe, ainsi que le caractère communicable d'une liste des élèves par division comprenant notamment leurs nom, prénom, date de naissance et le fait qu'ils soient ou non doublants.*

*En application de la loi du 17 juillet 1978, modifiée par la loi du 12 avril 2000, les documents précités sont bien des documents administratifs au sens de l'article 2 de cette loi.*

*S'agissant des bulletins et du document faisant la synthèse, élève par élève, des notes de la classe, de la moyenne générale de chacun et de celle de la classe, ils doivent être considérés comme des documents portant une appréciation ou un jugement de valeur sur des personnes physiques qui, en application du II de l'article 6 de la loi précitée, ne peuvent être communiqués qu'aux intéressés, c'est à dire en l'occurrence aux parents de chaque élève.*

*La liste des élèves par division, comprenant l'âge des élèves, le fait qu'ils soient ou non redoublants et les options choisies n'est pas un document comportant une appréciation sur les élèves. Néanmoins, le fait de fréquenter une école, de choisir certaines options, de redoubler, peuvent être considérés comme des éléments de vie privée qui, aux termes du II de l'article 6, ne peuvent eux aussi être communiqués qu'aux intéressés.*

*Le fait que ces documents n'aient pas à être communiqués aux termes de la loi du 17 juillet 1978 modifiée par celle du 12 avril 2000 ne saurait cependant interdire à l'administration de fournir aux représentants des parents d'élèves les documents qu'elle jugerait utiles, dans le respect des règles régissant le fonctionnement des instances statutaires des établissements scolaires, notamment celles touchant à la confidentialité des éléments dont les représentants ont à connaître dans l'exercice de leur fonction. »*

Dès lors, s'il peut paraître normal de porter à la connaissance des membres des conseils de classe les notes et résultats scolaires des élèves d'une classe donnée, et ce, notamment, en vue de pouvoir se prononcer sur l'évaluation et l'orientation desdits élèves, et leur poursuite d'études, en revanche, les membres du conseil de classe ne peuvent s'appropriier (au sens juridique du terme), de façon définitive, de tels documents, dont seule l'administration de l'établissement peut régulièrement demeurer dépositaire, au même titre, par exemple, que les dossiers scolaires des élèves.

## « CÔTE COUR... ET TRIBUNAL » (jurisprudence)

La présente rubrique aurait tout aussi bien pu être intitulée : « *De la cour de récréation... à la cour d'appel* ». La référence théâtrale, contenue dans le titre finalement retenu, nous a paru, cependant, constituer un choix beaucoup plus pertinent au regard des analogies qu'elle autorise. De fait, s'agissant de la scène d'un théâtre, le « côté cour », par opposition au « côté jardin », désigne *le côté droit*...

A n'en pas douter, les prétoires de nos juridictions représentent, dans tous les sens du terme, *le théâtre du droit* : en somme, le lieu où les textes de loi s'incarnent et s'interprètent par le biais de personnages (magistrat, greffier, huissier, avocat, avoué, requérant ou accusé), dont certains d'ailleurs portent costume, qui jouent un rôle bien précis et, en grande partie, codifié, et ce, sauf exception (audience à huis clos), devant un public plus ou moins nourri selon l'importance de l'affaire examinée [1].

Au-delà de l'intérêt même de celle-ci, nul n'en disconvient, le droit s'illustre toujours, *in fine*, à travers l'explication, l'interprétation, l'application et la sanction qu'en donne le juge, à l'occasion des litiges dont il se trouve saisi.

Or, aujourd'hui plus qu'hier (et bien moins que demain ?), ces litiges concernent le système éducatif, ses usagers et ses personnels (en tant que demandeurs) et ses responsables (en tant que défendeurs), au premier rang desquels se placent, compte tenu de leurs fonctions mêmes, les chefs d'établissement.

Ces derniers ne peuvent donc plus faire raisonnablement l'économie d'une connaissance – même minimale – des règles de procédure applicables devant les tribunaux auprès desquels ils peuvent être amenés à comparaître ; parfois à titre individuel (contentieux pénal), plus souvent en qualité de représentant de l'établissement scolaire qu'ils dirigent (contentieux civil et administratif).

C'est pourquoi, à partir d'un cas d'espèce réellement survenu au sein de l'Académie de Nice et ayant soulevé des questions juridiques susceptibles d'intéresser l'ensemble des membres de la communauté éducative, la présente rubrique se propose d'exposer le déroulement d'une instance juridictionnelle – judiciaire (devant le Tribunal d'Instance ou le Tribunal de Grande Instance) ou administrative (devant le Tribunal administratif) – à travers les faits en cause, les moyens de droit mis en œuvre par chacune des parties et la solution retenue, en fin de compte, par le juge.

Poursuivant la métaphore théâtrale précédemment utilisée, on rappellera, en préambule, que toute action en justice se décompose obligatoirement *en trois actes* distincts et successifs :

- 1) *l'introduction devant la juridiction d'une requête* présentant une demande dirigée contre une personne physique ou morale (par exemple : annulation ou suspension d'un acte, indemnisation financière d'un préjudice subi, expertise, allocation d'une provision...);
- 2) *l'organisation d'un débat* par essence contradictoire, sous forme orale et écrite, entre les parties en présence (le demandeur et le défendeur) ;
- 3) *le prononcé d'un jugement* donnant, en tout ou partie, gain de cause au requérant ou, au contraire, rejetant l'ensemble de ses prétentions comme infondées en droit et/ou en fait.

C'est selon ce plan formellement tripartite et fondamentalement dialectique, qui n'est d'ailleurs pas sans rappeler celui classique de la dissertation littéraire, que sera exposé le cas d'espèce.

---

[1] Signe ou simple hasard, au sein du Palais-Royal, Conseil d'Etat et Conseil constitutionnel voisinent avec... la Comédie-Française.

## ● « Le fond l'emporte toujours sur la forme » : les vices de procédure entachant le licenciement d'un assistant d'éducation ne sont pas nécessairement fautifs

Comme nous l'avons vu, une décision administrative irrégulière au titre des règles de compétence, de procédure et/ou de forme (« légalité externe » [1]) n'engage pas forcément la responsabilité de l'administration s'il apparaît qu'elle était, en tout état de cause, justifiée au fond (« légalité interne » [2]).

### I – Introduction devant la juridiction d'une requête : la réparation du préjudice matériel et moral subi par une assistante d'éducation illégalement licenciée à titre disciplinaire

Une assistante d'éducation licenciée à titre disciplinaire a introduit auprès du Tribunal administratif une requête tendant à voir son ancien établissement employeur condamné au paiement d'une somme de près de 12 000 euros, et ce, au titre de la réparation du préjudice matériel et moral subi par l'intéressée.

### II – Organisation du débat devant la juridiction : la question fondamentale de la nature de la faute susceptible d'engager la responsabilité de l'administration scolaire

#### A – Exposé des faits par la partie demanderesse et prétentions indemnitaires : la juste réparation d'un licenciement jugé illégal

« La requérante victime d'un licenciement manifestement illégal annulé par le Tribunal administratif le 13 juillet 2007 demande à celui-ci :

[1] La légalité externe d'une décision administrative s'attache aux différentes phases du processus décisionnel. S'agissant de sa légalité externe, la sanction disciplinaire infligée à un assistant d'éducation ne devra pas être entachée :

- d'un *vice de compétence* (signature de la sanction par une autorité légalement non habilitée : par exemple, adjoint au chef d'établissement ne disposant pas d'une délégation de signature en bonne et due forme) ;
- d'un *vice de procédure* (défaut des formalités substantielles suivantes : invitation à consulter son dossier adressée à l'intéressé + pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme, recueil de l'avis de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline + pour la sanction du licenciement, convocation à un entretien préalable) ;
- d'un *vice de forme* (motivation absente ou insuffisante ; identité incomplète du signataire).

[2] La légalité interne d'une décision administrative intéresse le caractère légal de la chose décidée elle-même. Au regard de sa légalité interne, la sanction disciplinaire devra ne pas traduire l'existence :

- d'une *erreur de fait* (circonstances de fait fondant la sanction non matériellement établies) ;
- d'une *erreur de droit* (prononcé d'une sanction non prévue par les textes) ;
- d'une *erreur manifeste d'appréciation* (disproportion flagrante entre la nature des faits reprochés à l'agent et le degré de sévérité de la sanction infligée) ;
- d'un *détournement de pouvoir* (utilisation du pouvoir disciplinaire à des fins autres que la sanction de faits répréhensibles : vengeance personnelle, volonté délibérée de nuire, harcèlement moral).

Pour une présentation complète des règles intéressant le régime légal des sanctions disciplinaires des assistants d'éducation, le lecteur voudra bien se reporter au « Bulletin d'information juridique » n° 3, mars 2006 (« La réglementation relative à la procédure disciplinaire applicable aux assistants d'éducation ») et, en complément, aux n° 6, avril 2007 (« L'entretien préalable au licenciement d'un assistant d'éducation : une formalité désormais obligatoire ») et n° 12, mars 2009 (« Assistants d'éducation et procédure disciplinaire : encore du nouveau ! »).

- d'annuler la décision du collègue P. en date du 21 janvier 2008 ayant rejeté les demandes indemnitaires formulées par Mademoiselle B. en réparation des conséquences dommageables du licenciement en cause ;

- de condamner le collègue P. à verser à Mademoiselle B. :

- 4 983,40 euros au titre des 5 mois de rappel de salaire dus ;
- 996,68 euros pour non respect de la procédure de licenciement ;
- 5 980,08 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

- de condamner le collègue P. à verser à Mademoiselle B. une somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative (frais de procédure). »

***B – Réplique de la partie défenderesse (le collègue) : un licenciement illégal sur la forme, mais justifié au fond, ne peut pas être fautif et engager la responsabilité de l'établissement employeur***

A l'exception du régime particulier de la responsabilité sans faute ou de celui de la faute présumée non applicable en l'espèce, il est constant que la responsabilité de l'administration ne peut être valablement recherchée et ouvrir droit à une éventuelle réparation qu'à la condition qu'un préjudice, notamment corporel, matériel, financier et/ou moral, soit imputable, de façon directe et certaine, à une faute de celle-ci dûment établie par la partie requérante.

S'il ne saurait être contesté que toute illégalité entachant une décision de l'administration constituée, en principe, une faute (CE, 26 janv. 1973, *Ville de Paris c/ Driancourt*, Recueil Lebon, p. 77), encore faut-il distinguer, afin d'apprécier le droit à indemnisation dont peut valablement se prévaloir le requérant invoquant auprès du juge administratif ladite faute, la nature exacte de l'illégalité en cause.

En l'espèce, si la décision portant licenciement à titre disciplinaire de Mademoiselle B. a bien été annulée par un jugement du Tribunal de céans rendu le 13 juillet 2007, cette annulation n'a, toutefois, été motivée que par le constat des *illégalités externes* dont se trouvait être entachée ladite décision, et ce, à raison de l'existence d'un double vice de forme (défaut de motivation de la sanction) et de procédure (absence d'invitation de l'intéressée à consulter son dossier préalablement au prononcé de la sanction).

Cependant, la juridiction administrative ne s'est nullement prononcée sur le bien-fondé de cette même décision ; une telle analyse relevant de l'examen de la légalité interne de la décision déférée à la censure du juge administratif, auquel n'était pas tenue la juridiction de céans.

Or, le Tribunal administratif, dans l'appréciation qu'il lui revient d'opérer de la validité des prétentions indemnitaires formulées par Mademoiselle B. dans le cadre de la présente instance, devra nécessairement procéder à cet examen afin de caractériser l'existence éventuelle d'une faute commise par l'administration dans les circonstances de l'espèce ; seule l'existence d'une telle faute étant de nature à engager la responsabilité du collègue Gérard Philippe et à fonder juridiquement l'obligation de réparation ici invoquée par la requérante au soutien de ses conclusions.

En l'occurrence, les faits reprochés à Mademoiselle B. et qui ont motivé la sanction disciplinaire prise à son égard, tels que rappelés dans le courrier en date du 27 septembre 2004 adressé par le Principal du collège à la requérante, sont les suivants :

- Manquements fréquents aux obligations de surveillance ;
- Désintérêt manifeste à l'égard de ses missions ;
- Difficultés relationnelles avec les adultes et les élèves ;
- Attitude néfaste à la cohésion de l'équipe « vie scolaire » ;
- Inaptitude au travail en équipe.

La matérialité de ces faits, constitutifs de fautes professionnelles, est établie par les pièces versées aux débats par la requérante elle-même :

- un rapport rédigé par la conseillère principale d'éducation de l'établissement, Madame M., faisant état des insuffisances professionnelles de la requérante et des nombreux différends l'ayant opposée à des collègues traduisant une difficulté certaine d'intégration au sein du service ;
- deux témoignages d'une collègue de Mademoiselle B., Mademoiselle H., se plaignant d'insultes de sa part et d'actes de violence commis sur des élèves ;
- une attestation d'un autre collègue de la requérante, Monsieur Z., soulignant la mauvaise volonté de l'intéressée s'agissant d'assurer la totalité de ses obligations de service en termes horaires les mercredis après-midi ;
- un courrier signé d'un dernier collègue de la requérante, M., déclarant « *avoir eu des relations conflictuelles avec Melle B. tout au long de l'année scolaire 2004* ».

Au regard de l'ensemble de ces pièces, le Tribunal de céans ne pourra que constater la parfaite réalité des faits reprochés à Mademoiselle B. et, partant, l'absence d'erreur de fait dont serait entachée la décision querellée.

Rapportée à ces faits, la sanction litigieuse traduit-elle une erreur manifeste d'appréciation ?

Aussi bien pour la doctrine que la jurisprudence, l'erreur manifeste d'appréciation s'analyse en une erreur grossière, flagrante, repérable par le simple bon sens, et qui entraîne une solution choquante dans l'appréciation des faits par l'autorité administrative. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

Aux yeux de la requérante, les faits susmentionnés ne pouvaient valablement fonder un licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire.

Dans la mesure où il procède d'un pouvoir discrétionnaire dont peut user l'autorité administrative dans le respect du principe de légalité, le choix d'une sanction participe d'une certaine subjectivité.

Afin d'établir qu'aucune erreur manifeste d'appréciation n'a été commise en l'espèce, l'exposante entend se prévaloir, au soutien de ses conclusions, de plusieurs éléments d'ordre jurisprudentiel validant pleinement le choix de la sanction du licenciement arrêtée à l'égard de Mademoiselle B.

Ainsi, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a-t-elle jugé que le fait, pour un agent de droit public, de proférer des propos injurieux à l'égard de collègues et/ou d'un supérieur hiérarchique était de nature à justifier une sanction et qu'en prononçant, à raison de cette attitude, la révocation de l'intéressé, l'administration n'avait commis aucune erreur manifeste d'appréciation (CAA Bordeaux, 2<sup>e</sup> ch., 23 mars 1998, *M. W. c/ CCI de Perpignan et des Pyrénées-Orientales*, n° 96BX00092).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat a estimé que des absences aussi nombreuses qu'injustifiées pouvaient valablement motiver le licenciement pour faute d'un personnel contractuel (CE, 3 mars 2004, *Mme Gisèle X. c/ Lycée J. Cugnot de Neuilly-sur-Marne*, n° 235063).

En outre, à l'occasion d'un précédent, le Tribunal administratif de Nice a pleinement admis que l'administration pouvait, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, mettre fin aux fonctions d'un personnel contractuel, en l'occurrence un surveillant d'externat, aux motifs d'un manque d'autorité sur les élèves, d'une trop grande familiarité avec ces derniers et d'un non respect des horaires de service (TA Nice, 8 nov. 2002, *M. S. c/ Recteur de l'académie de Nice*, n° 0005467-4 et 0101755-4).

Dès lors, l'on ne saurait reprocher à l'autorité administrative d'avoir mis en balance l'intérêt strictement individuel et personnel d'un agent, avec l'intérêt général, moteur et justification fondamentale de l'action des personnes publiques, qui intègre notamment, s'agissant de l'Education nationale, le respect et la protection de l'intégrité morale et physique des élèves qui lui sont confiés, ainsi que le bon fonctionnement du service public de l'éducation, essentiellement conditionné par la manière de servir de ses propres personnels.

En conséquence, pas plus qu'elle n'est entachée d'une erreur de fait, la décision attaquée par Mademoiselle B., et dont elle sollicite l'annulation, n'apparaît traduire une erreur manifeste d'appréciation de la part de son auteur.

Dans ces conditions, la décision prise à l'encontre de Mademoiselle B. par le Principal du collège P. et prononçant son licenciement à titre disciplinaire apparaît parfaitement fondée et ne saurait être regardée comme fautive au titre de sa légalité interne.

Or, il est constant « *qu'une décision illégale, mais « légalement justifiée » (ce sera le cas d'une décision entachée d'un vice de forme ou d'une incompétence, mais légalement fondée), n'est pas fautive (CE, 10 mai 1989, M. et Mme Bobin, req. n° 76743), ou plus exactement n'est pas de nature à ouvrir un droit à réparation [...] » (Daniel Chabanol, *La pratique du contentieux administratif*, Litec, 6<sup>e</sup> éd., 2005, p. 407, n° 707).*

C'est pourquoi, l'annulation par le juge administratif d'une décision pour un ou plusieurs motifs d'illégalité externe n'est pas de nature à entraîner un droit à indemnisation du préjudice subi du fait de cette décision illégale, dès lors qu'il résulte de l'instruction que la mesure annulée était justifiée au fond et que sa légalité interne était pleine et entière (en ce sens, CAA Paris, 2<sup>e</sup> ch., 25 janv. 1996, *Mme Duchel*, n° 94PA00835 ; CAA Nancy, 3<sup>e</sup> ch., 17 juin 2003, *M. Schumm c/ Cne de Guebwiller*, n° 98NC02466 ; CE, 24 oct. 2007, *M. A.*, n° 288013).

Par suite, le Tribunal administratif ne pourra que rejeter comme infondées en fait et en droit les conclusions d'ordre indemnitaire présentées par Mademoiselle B. dans le cadre de la présente instance.

### III – Le prononcé du jugement : la reconnaissance par la juridiction administrative de l'absence de faute de nature à engager la responsabilité du collègue

Reconnaissant le bien-fondé des arguments invoqués en défense par l'établissement, le Tribunal administratif a logiquement fait droit à la demande du collègue en rejetant purement et simplement la requête introduite par cette ancienne assistante d'éducation, comme l'établissent les motifs (considérants) du jugement ainsi rendu.

*« Considérant [3] que, par jugement en date du 13 juillet 2007, le Tribunal de céans a annulé le licenciement prononcé à titre disciplinaire par le principal du collègue P. à l'encontre de Mlle B., et ce, pour non respect de la règle de la communication du dossier [vice de procédure] et pour défaut de motivation de cette décision [vice de forme] ;*

*Considérant, ainsi qu'il a été dit précédemment, que le licenciement de Mlle B. a été annulé par jugement du 13 juillet 2007 ; que l'illégalité fautive de ladite décision de licenciement est de nature à engager la responsabilité du collègue P. envers Mlle B. ; que, toutefois, cette illégalité externe ne saurait donner lieu à réparation s'il est établi que la décision dont s'agit était fondée ;*

*Considérant que si Mlle B. soutient que les faits à l'origine de son licenciement ne sont « ni réels ni sérieux », elle ne conteste cependant pas les griefs précisément énumérés, chronologiquement, dans le procès-verbal de l'entretien du 20 septembre 2004 qu'elle produit ; que, les faits dont s'agit, caractérisés par des « manquements fréquents aux obligations de surveillance », un « désintérêt manifeste à l'égard de ses missions professionnelles », des « difficultés relationnelles avec les adultes et les élèves », une « attitude néfaste à la cohésion de l'équipe de vie scolaire » et une « inaptitude au travail en équipe », dont l'exactitude matérielle n'est pas utilement contestée par la requérante, sont constitutifs de fautes de nature à justifier légalement l'infliction d'une sanction disciplinaire ; qu'en outre, si Mlle B. allègue une disproportion entre lesdites fautes et la sanction infligée, il ne résulte pas de l'instruction, eu égard au profil des élèves dont la requérante avait la charge dans une ZEP, que le Principal du collègue, en la licenciant, et ce, même trois mois et demi près les faits, aurait commis une erreur manifeste dans son appréciation du comportement fautif de l'intéressée ;*

*Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la requête de Mlle B. ne peut qu'être rejetée ».*

Référence : Tribunal administratif de Nice, 4<sup>e</sup> chambre – 15 juin 2010 – Mlle Estelle B. c/ Collège P. – requête n° 0801413.

---

[3] « L'œil du juriste » : Il est possible, en une fraction de seconde et sans rien connaître de l'affaire, de déterminer avec certitude si une décision de justice a été rendue par une juridiction de l'ordre judiciaire (Tribunal d'Instance ou de Grande Instance (ou autre juridiction spécialisée de première instance : Conseil de Prud'hommes, Tribunal de commerce, Tribunal des affaires de la sécurité sociale), Cour d'appel, Cour de Cassation) ou par une juridiction de l'ordre administratif (Tribunal administratif, Cour administrative d'appel, Conseil d'Etat). En effet, la première statue toujours selon des « *attendus* », alors que la seconde se prononce uniquement en vertu de « *considérants* ».

Les assistants d'éducation étant des agents contractuels de droit public, c'est donc bien le Tribunal administratif en première instance (et non le Conseil de Prud'hommes) qui était compétent pour statuer sur le présent litige.

## ● « De la carence à la créance... » : l'engagement de la responsabilité du service public de l'éducation du fait d'heures de cours non assurées

Les amateurs de jeux de lettres auront peut-être noté que les mots « *carence* » et « *créance* » constituent de parfaites anagrammes. Mais, au-delà de cette similitude de pure forme, toute carence n'est pas nécessairement constitutive d'une créance pour celui-ci qui la subit (ou l'a subie). La détermination de l'existence d'un préjudice indemnisable et de l'obligation de réparation en découlant est, en effet, affaire d'appréciation de circonstances de fait, comme l'illustre clairement la présente affaire.

### I – Introduction devant la juridiction d'une requête : la réparation du préjudice financier subi par un parent d'élève du fait d'heures de cours non assurées

Monsieur F., parent d'élève, fonde son action en réparation devant le Tribunal administratif sur l'absence momentanée mais non remplacée d'un professeur du lycée T., laquelle l'aurait contraint à faire donner, à ses frais, des cours particuliers à son fils.

Sur le fondement de la responsabilité pour faute, il demande donc la condamnation de l'Etat au paiement des frais engagés auprès d'un professeur particulier.

### II – Organisation du débat devant la juridiction : toute carence du service public de l'éducation en termes de continuité pédagogique est-elle nécessairement fautive ?

#### *A – Exposé des faits par la partie demanderesse et prétentions : l'obligation d'indemnisation systématique des parents d'élèves liée au non-remplacement d'un professeur momentanément absent*

« Monsieur F. a saisi le Recteur de l'Académie de Nice par courrier en date du 23 avril 2007. Dans sa réclamation, Monsieur F. exposait que son fils était scolarisé au lycée T. en classe de terminale S1 et que le professeur titulaire chargé d'enseigner l'histoire-géographie était absent du 8 janvier 2007 au 29 janvier 2007. Ce professeur n'ayant pas été remplacé pour assurer la continuité du service public de l'éducation, Monsieur F. a dû recourir au service de cours particuliers pour palier la carence de l'enseignement public. En conséquence, l'absence de ce professeur n'ayant pas été comblée par l'académie, alors que l'histoire-géographie est une matière figurant à l'examen du baccalauréat S, les frais engendrés par cette carence manifeste de l'administration doivent obligatoirement être supportés par l'Etat. Monsieur F. qui se prévaut d'un préjudice direct et certain avec le dommage que lui a causé l'absence non remplacée de ce professeur est donc en droit de prétendre au remboursement des frais engendrés à hauteur de 780 euros (soit 13 heures de cours particulier à 60 euros de l'heure = 780 euros). »

#### *B – Réplique de la partie défenderesse (le rectorat) : une responsabilité directement déterminée par des considérations d'ordre quantitatif*

Prenant en compte les dispositions de l'article 13 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 aux termes duquel « *L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat* », le Conseil d'Etat, par un arrêt de principe publié au Recueil Lebon, a jugé que « *considérant que la mission d'intérêt général d'enseignement qui lui est confiée impose au Ministre de l'Education nationale l'obligation légale d'assurer*

*l'enseignement de toutes les matières obligatoires inscrites aux programmes d'enseignement tels qu'ils sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur selon les horaires réglementairement prescrits ; que le manquement à cette obligation légale qui a pour effet de priver, en l'absence de toute justification tirée des nécessités de l'organisation du service, un élève de l'enseignement considéré pendant une période appréciable, est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat » (CE, 27 janv. 1988, Min. de l'éduc. nat. c/ M. G., n° 64076, Recueil Lebon, p. 40).*

En la matière, la faute, en tant que manquement à une obligation textuelle, se trouve donc caractérisée dès lors qu'un usager direct du service public de l'éducation est privé d'un ou plusieurs cours « *pendant une période appréciable* ». L'adjectif « *appréciable* » doit s'entendre ici comme synonyme de « *considérable* », d'« *important* » ou de « *notable* ».

De fait, dans l'affaire *G.*, l'élève avait été privé de sept d'heures d'enseignement hebdomadaire tout au long de l'année scolaire, soit un total de deux cent cinquante-deux heures (7 x 36), l'année scolaire comprenant trente-six semaines (article L. 521-1 du code de l'éducation). Dans une affaire *K.*, la fille du requérant avait été privée d'enseignement, du fait de l'absence non remplacée d'enseignants au cours de l'année scolaire 2000-2001, pendant quatre-vingts heures (TA Versailles, 3 nov. 2003, *M. K. c/ Recteur de l'académie de Versailles*, req. n° 0104490). Dans une affaire *C.*, ce sont les deux tiers du programme de philosophie d'une classe de Terminale ES, soit près d'une soixantaine d'heures de cours, qui n'ont pas été assurés durant toute l'année scolaire 2002-2003 (TA Clermont-Ferrand, 14 juin 2006, *M. C. c/ Min. éduc. nat.*, req. n° 0500025).

A l'évidence, des absences de professeurs non remplacées pendant des périodes d'une durée comprise, selon le cas, entre soixante heures et plus de deux cent cinquante heures, pour une seule et même année scolaire, constituent une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique pour carence du service public de l'éducation.

Cependant, au cas d'espèce, l'absence dont il s'agit a-t-elle véritablement concerné une « *période appréciable* » au sens de la jurisprudence administrative susmentionnée ? A cette interrogation, dont la réponse commande nécessairement la solution du présent litige, le Tribunal administratif ne pourra que répondre par la négative, comme le défendeur entend le démontrer ci-après.

Il convient ici de rappeler que pour le juge administratif, « *si le nombre d'heures de cours prévues doit être enseigné selon les horaires réglementairement prescrits, le fait que quelques heures ne soient pas effectivement dispensées n'est pas de nature à engager la responsabilité de l'Etat* » (S. Deliancourt, *L'obligation pour l'Etat d'assurer l'enseignement des matières obligatoires*, AJDA 2004, p. 937, note sous TA Versailles, *préc.*).

Ainsi, « *aucune faute ne saurait être relevée à l'encontre de l'Etat pour une absence de professeur s'élevant au total à 9 heures durant toute l'année scolaire, eu égard à la brièveté de cette durée (TA de Versailles, 13 mai 2003, Mme P., n° 014.453), ou pour l'absence pendant un mois d'un professeur de mathématiques, n'ayant pas eu d'incidence sur le déroulement ultérieur de la scolarité d'un élève (CE, 16 mai 1984, M. C, n° 50.127)* » (H. Peretti, *Code de l'éducation commenté*, Berger-Levrault, 2006, 3<sup>e</sup> édition, p. 46, n° 4).

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le professeur d'histoire-géographie de la classe de terminale S1 dans laquelle se trouvait scolarisé le fils du requérant a été absent, sans être remplacé, du lundi 8 janvier 2007 au lundi 29 janvier 2007, soit pendant trois semaines.

Cette période d'absence s'est traduite par un total de treize heures de service non effectuées. Cependant, trois de ces treize heures ont pu être assurées avant la fin de l'année scolaire comme l'atteste une note du Proviseur en date du 11 mai 2007 adressée au Recteur de l'académie de Nice.

Ce sont donc, *in fine*, dix heures de cours seulement qui n'ont pas été assurées par ce professeur dont le remplacement s'est d'ailleurs avéré objectivement difficile au regard « *des nécessités de l'organisation du service* » pour reprendre les termes du Conseil d'Etat s'agissant des causes exonérant la responsabilité de l'Etat, à la supposer établie.

Rapportées aux volumes horaires conséquents retenus par les juridictions administratives pour caractériser une carence fautive du service public de l'éducation (soit de soixante heures à plus de deux cent cinquante heures pour une seule et même année scolaire), cette dizaine d'heures ne saurait être regardée, *in concreto*, comme traduisant réellement l'existence d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat, et ce, d'autant plus que le préjudice invoqué par le requérant, au soutien de ses conclusions, se révèle, à l'analyse, dépourvu de tout fondement, et ce, tant au regard de son principe même que de son étendue.

Traditionnellement, « *la responsabilité peut, de manière générale, se définir comme l'obligation qui incombe à l'auteur d'un dommage de le réparer* » (D. Pouyaud, *La Responsabilité administrative*, Documentation française, coll. Documents d'études, édition 2004). Encore faut-il que le dommage fondant l'action en réparation dont est saisi le juge administratif soit certain, direct et imputable à une faute commise par l'administration.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce, le préjudice invoqué par Monsieur F. se révélant dépourvu d'existence tant d'un point de vue financier qu'en termes de déroulement de la scolarité de son fils.

A supposer la faute de l'administration constituée, la puissance publique ne saurait indemniser le préjudice qui lui est imputable au-delà de la réalité économique de celui-ci et la « *règle fondamentale du droit de la responsabilité administrative [reste] le souci constant du juge administratif de ménager les deniers publics* » (J. Moreau, *La responsabilité administrative*, PUF, 1996, 3<sup>e</sup> édition, p. 116). De fait, toute autre position reviendrait implicitement à autoriser un enrichissement sans cause du demandeur, et ce, aux dépens des finances publiques.

En l'espèce, Monsieur F. sollicite la condamnation de l'Etat au paiement d'une somme totale évaluée à 780 euros au prétexte que, pour pallier l'absence du professeur d'histoire-géographie de la classe de son fils durant la période considérée, il aurait dû recourir aux services d'un professeur particulier.

Partant, le requérant se considère « *en droit de prétendre au remboursement des frais engendrés à hauteur de 780 euros correspondant à 13 heures de cours : 60 euros l'heure de cours x 13 = 780 euros* ».

Cependant, la réalité desdits frais, tant au regard de leur principe que du montant de la somme réclamée, n'est attestée par aucune des pièces du dossier. En effet, le demandeur ne produit, à l'appui de ses conclusions, aucune facture ou autre pièce justificative établissant qu'il a effectivement eu recours à un professeur particulier, et ce, à hauteur du montant susmentionné.

Dès lors, en l'absence de préjudice financier certain, l'Etat ne saurait être condamné à indemniser le requérant de sommes qu'il n'établit pas avoir réellement exposées. Par suite,

conformément au principe fondamental selon lequel « *les personnes morales de droit public ne peuvent jamais être condamnées à payer une somme qu'elles ne doivent pas* » (CE, sect., 19 mars 1971, *Mergui*, Rec. Lebon, p. 35), l'entière des conclusions indemnitaires formulées par Monsieur F., dans le cadre de la présente instance, ne pourra qu'être rejetée en tant que dépourvue de fondement en fait comme en droit.

D'autant plus que l'absence non remplacée de ce professeur d'histoire-géographie ne s'est accompagnée d'aucun préjudice en termes de déroulement de la scolarité du fils du requérant

En la matière, « *les juridictions administratives doivent apprécier au cas par cas l'étendue du préjudice résultant du nombre d'heures d'enseignement faisant défaut dans la scolarité de l'élève [...]. Elles se réfèrent à la notion globalisante de "troubles dans les conditions d'éducation"* » (S. Deliancourt, *op. cit.*).

Au cas d'espèce, l'absence du professeur d'histoire-géographie de la classe du fils de Monsieur F. a-t-elle eu un retentissement objectivement défavorable sur le déroulement de la scolarité du jeune Adrien F. et, notamment, sur les résultats obtenus par celui-ci à l'issue des épreuves du baccalauréat de l'enseignement général (série S – sciences de l'ingénieur) lors de la session de juin 2007 ?

Au regard de la copie du relevé de notes versé aux débats, la réponse à cette interrogation ne peut être que négative puisque cet élève s'est vu délivrer le baccalauréat avec la mention « *très bien* », justifiée par une moyenne générale de 16,26/20. S'agissant, plus particulièrement, de la note obtenue à l'épreuve d'histoire-géographie (soit 13/20), elle se révèle conforme à l'ensemble des notes obtenues par le candidat aux épreuves littéraires (français, langues vivantes étrangères [anglais et espagnol] et philosophie) dont la valeur moyenne s'établit à 11,66/20, le jeune Adrien F. présentant manifestement un profil scolaire davantage scientifique (20/20 en mathématiques, 18/20 en physique-chimie, 18/20 en sciences de l'ingénieur) que littéraire.

Dès lors, l'absence du professeur en cause n'a, à l'évidence et chacun s'en félicitera, constitué aucun préjudice en termes de déroulement de la scolarité du fils du requérant, preuve que, conformément à l'engagement de cet enseignant, « *l'achèvement du programme, dans de bonnes conditions, [a pu être] réalisé* » au terme de l'année scolaire 2006-2007.

### **III – Le prononcé du jugement : l'absence de faute de l'administration compte tenu de la brièveté du non-remplacement de l'enseignant absent**

Le Tribunal administratif a rejeté la requête de ce parent d'élève à partir des motifs suivants : « *[...] considérant que la classe de terminale S1 du lycée T., à laquelle appartenait le fils du requérant au cours de l'année scolaire 2006-2007, a été privée d'enseignement d'histoire-géographie du lundi 8 janvier 2007 au lundi 29 janvier 2007 ; considérant que l'absence du professeur d'histoire-géographie de ladite classe en janvier 2007 n'est pas de nature, compte tenu de sa brièveté, à engager la responsabilité de l'Etat ; qu'il y a lieu, dès lors, de rejeter les conclusions de Monsieur F. tendant à la condamnation de l'Etat à lui verser une somme de 780 euros* ».

Référence : Tribunal administratif de Nice, 5<sup>e</sup> chambre – 16 février 2010 – *M. Daniel F. c/ Recteur de l'académie de Nice* – requête n° 0703158).

*Cette rubrique présente un ouvrage ou une publication s'attachant, en tout ou partie, à l'examen du système scolaire sous l'angle particulier – et de plus en plus nécessaire – du droit.*

***De la déontologie enseignante*** d'Erick PRAIRAT, Presses universitaires de France, 2009

L'éditeur présente, dans les termes suivants, l'ouvrage d'Erick PRAIRAT : « *La déontologie dans les métiers de l'enseignement est une notion nouvelle qui n'est pas encore reconnue comme une notion usuelle. Dans un premier temps, l'auteur précise les concepts d'éthique, de morale, de déontologie, de valeur et de norme, concepts clés du projet déontologique. Comment penser leur articulation ? Entre l'obligation morale et la contrainte juridique, il y a place pour ce que l'on peut appeler l'exigence professionnelle. Puis sont analysés le sens et la place de l'école. Il s'agit d'une part, de dégager les propriétés propres au lieu scolaire, lieu irréductible à l'espace domestique, au monde du travail et à celui de la délibération publique ; d'autre part, de préciser le contexte sociétal actuel où la juridicisation va de pair avec une désymbolisation croissante du droit, faisant de celui-ci à la fois une promesse et une menace. Dans ce contexte, une orientation déontologique est une attitude raisonnable, relevant moins d'une aspiration morale que d'une attitude lucide prenant acte des changements intervenus dans la société et dans l'exercice du métier d'enseignant. Ouvrage de réflexion mais aussi outil de travail, ce livre propose, en annexe, des exemples de chartes déontologiques. C'est le propre de l'éthique appliquée que de nouer les aspects théoriques aux enjeux pratiques immédiats.* »

\*\*\*\*\*

Tous les agents publics sont soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il n'y a rien à négocier vis-à-vis de ces droits et de ces obligations puisque le fonctionnaire se trouve, par rapport à son employeur public (Etat, collectivité territoriale ou établissement public), dans une situation non pas contractuelle mais statutaire et réglementaire.

C'est une première différence avec les salariés du secteur privé liés par un contrat de travail avec leur employeur définissant et détaillant les obligations de chacun au terme d'une négociation plus ou moins libre et approfondie.

La seconde différence est constituée par le fait que les devoirs et obligations auxquels se trouvent soumis les fonctionnaires ne figurent pas tous au sein des textes législatifs et réglementaires qui les concernent, à la différence du cadre normatif que constitue juridiquement un contrat de travail en tant que loi entre les parties, lequel découle du code du travail et des conventions collectives dont il est une application particulière.

Ainsi, dans la loi du 13 juillet 1983, on trouvera bien le rappel :

- de l'obligation d'exercice exclusif de la fonction (avec des autorisations possibles de cumul d'activités et de rémunérations) ;
- de l'obligation d'obéissance hiérarchique (avec la possibilité de désobéir et l'existence d'un « droit de retrait » [1]) ;
- de l'obligation de discrétion professionnelle (protéger l'administration) et de respect du secret professionnel (protéger l'administré).

[1] Voir *supra* p. 10 et suiv. : « Les conditions légales d'exercice du droit de retrait par les personnels au sein des établissements publics locaux d'enseignement ».

En revanche, on ne trouvera ni dans cette loi, pourtant fondamentale, ni dans aucun autre texte législatif ou réglementaire des devoirs aussi importants que :

- le devoir de neutralité (politique, religieuse, commerciale) ;
- le devoir de réserve (vis-à-vis des pouvoirs publics) et de loyauté politique (à la République) ;
- le devoir d'exemplarité et de dignité dans l'exercice de ses fonctions professionnelles y compris dans sa vie privée.

Ainsi, existe-t-il, d'un côté, des obligations découlant d'un texte d'ordre statutaire, de l'autre, des devoirs qui ne procèdent pas de dispositions textuelles.

On passe alors d'une approche strictement *juridique* de l'exercice d'une fonction publique qui implique pour celui qui l'occupe le respect de normes expressément prévues par un texte de loi ou un règlement à une approche *déontologique* qui renvoie au respect de principes et de valeurs non écrits. Qu'est-ce alors que la « déontologie » ?

L'étymologie du terme nous apprend qu'il associe deux mots d'origine grecque : *deon* (le devoir) et *logos* (la science ou le discours).

La déontologie du fonctionnaire peut donc être définie comme l'ensemble des devoirs et des obligations s'imposant de façon impérative à l'agent dans l'accomplissement quotidien de ses missions, étant rappelé, une nouvelle fois, que dans ce corpus normatif prennent place des principes et des valeurs non écrits qui doivent être intériorisés par chacun au terme d'un processus d'apprentissage qui fixe non seulement les modalités d'appartenance à un groupe, mais qui prépare également au service de la collectivité, de la communauté.

On retrouve ici une notion fondatrice de tout service public qui a partie liée avec la déontologie des fonctionnaires : la poursuite et la satisfaction de l'intérêt général. Celui-ci n'est pas la simple somme des intérêts particuliers, mais leur dépassement, y compris parfois par des moyens contraignant la liberté individuelle, comme, par exemple, la libre expression de ses convictions personnelles et intimes, afin d'atteindre et de réaliser le « bien commun » ; c'est-à-dire le service de la communauté s'agissant des agents publics (et celui de la communauté éducative en ce qui concerne les personnels enseignants).

La déontologie du fonctionnaire est donc, avant tout, au service de l'intérêt général, lequel sous-tend l'ensemble des droits et des obligations des agents publics.

Au-delà de cette approche purement juridique, Erick PRAIRAT, professeur de sciences de l'éducation à l'Université de Nancy 2, se livre à une étude complète et transversale, mettant en perspective les notions, à la fois proches et concurrentes, d'« éthique », de « morale » et de « droit », de ce que peut être – ou devrait être – la « déontologie enseignante » au sein des établissements scolaires.

A travers l'édification d'une telle déontologie, l'auteur veut croire en la possible construction d'une « *identité publique* » du corps enseignant dépassant largement la seule acception corporatiste de cette identification professionnelle. Ainsi, « *si chacun, au sein d'une profession est responsable de ses actes et de ses comportements, ceux-ci ont aussi des conséquences en termes de reconnaissance et de crédibilité pour l'ensemble de la profession. A l'inverse, la mise en cause d'une profession, en tant que telle, est toujours mise en cause, ne serait-ce que de manière indirecte, des membres individuels qui la composent. Cette solidarité de fait crée, par-delà les responsabilités individuelles directes, de nouvelles responsabilités : de la profession envers le professionnel et de celui-ci envers l'ensemble des membres de la profession. La déontologie est le « lieu » où s'explicite cette solidarité professionnelle et où s'affirme la distinction entre identité publique (du professionnel) et identité privée (de la personne).* »

En conclusion, Erick PRAIRAT considère que « *le projet déontologique participerait assurément à renouveler le pacte de confiance entre l'école et les parents.* » Quels que soient les moyens mis en œuvre, le maintien de ce pacte social est évidemment une préoccupation permanente pour tout responsable de l'institution scolaire.

## RESSOURCES TEXTUELLES

*Cette rubrique mentionne un ou plusieurs textes dont la teneur est susceptible d'apporter une réponse à des questions fréquemment posées aux chefs d'établissement par les personnels ou les usagers du service public de l'éducation (élèves comme parents d'élèves).*

### **Circulaire n° 2006-137 du 25-8-2006 relative au rôle et à la place des parents à l'école**

Conformément à l'article L. 111-4 du code de l'éducation, "les parents d'élèves sont membres de la communauté éducative. Leur participation à la vie scolaire et le dialogue avec les enseignants et les autres personnels sont assurés dans chaque école et dans chaque établissement. Les parents d'élèves participent par leurs représentants aux conseils d'école, aux conseils d'administration des établissements scolaires et aux conseils de classe".

Ces dispositions méritaient d'être précisées et ancrées dans un texte réglementaire notamment en prenant appui sur les bonnes pratiques déjà mises en œuvre dans les écoles et les établissements scolaires. En effet, la régularité et la qualité des relations construites avec les parents constituent un élément déterminant dans l'accomplissement de la mission confiée au service public de l'éducation. L'obligation faite à l'État de garantir l'action éducative des familles requiert de soutenir et renforcer le partenariat nécessaire entre l'institution scolaire et les parents d'élèves, légalement responsables de l'éducation de leurs enfants.

L'École doit en conséquence assurer l'effectivité des droits d'information et d'expression reconnus aux parents d'élèves et à leurs représentants ainsi que, selon les procédures prévues à cette fin, leur participation aux instances collégiales de l'établissement. Elle doit également reconnaître les droits des associations de parents d'élèves. L'article D. 111-6 du code de l'éducation (issu du décret n° 2006-935 du 28 juillet 2006) précise que les associations de parents d'élèves regroupent exclusivement des parents d'élèves, auxquels sont assimilées les personnes ayant la responsabilité légale d'un ou plusieurs élèves, et ont pour objet la défense des intérêts moraux et matériels communs aux parents d'élèves. Les droits définis par le décret s'appliquent aux associations de parents représentées au conseil d'école ou au conseil d'administration ainsi qu'à celles représentées au Conseil supérieur de l'éducation, au conseil académique ou au conseil départemental de l'éducation nationale même si elles n'ont pas d'élus dans les instances de l'école ou de l'établissement.

La présente circulaire précise les modalités d'application du décret susmentionné du 28 juillet 2006 relatif aux parents d'élèves, aux associations de parents d'élèves et aux représentants des parents d'élèves. Elle remplace la circulaire n° 85-246 du 11 juillet 1985 portant mesures concernant le rôle des parents dans l'école, la note de service n° 86-265 du 16 septembre 1986 relative aux rencontres des enseignants et des parents et la circulaire n° 2001-078 du 3 mai 2001 relative à l'intervention des associations de parents d'élèves dans les établissements scolaires. C'est au niveau local de l'école ou de l'établissement scolaire que doit se mettre en place un dialogue confiant et efficace avec chacun des parents d'élèves. L'ensemble des personnels des écoles et des établissements scolaires sont impliqués dans ces démarches.

Ainsi, lors de sa première réunion, le conseil d'école ou le conseil d'administration examine les conditions d'organisation du dialogue avec les parents. Celui-ci doit en effet être renforcé, ce qui suppose de définir précisément les modalités d'information des parents d'élèves, les conditions d'organisation des rencontres avec les parents et de garantir aux associations de parents d'élèves et aux représentants des parents les moyens d'exercer pleinement leurs missions.

### **I - Droit d'information et d'expression**

Ce droit s'analyse principalement pour les parents d'élèves comme le droit d'avoir accès aux informations nécessaires au suivi de la scolarité de leurs enfants et à celles relatives à l'organisation de la vie scolaire. Les membres des associations de parents d'élèves auront en outre le droit et les moyens de communiquer des informations sur leurs actions.

## **I.1 - L'information des parents par l'école ou l'établissement scolaire**

Le suivi de la scolarité par les parents implique que ceux-ci soient bien informés des résultats et du comportement scolaires de leurs enfants.

Compte tenu de l'évolution sociologique des familles, il est aujourd'hui nécessaire de considérer que l'institution peut avoir affaire à deux interlocuteurs pour un élève, le père et la mère. En effet, conformément aux dispositions de l'article 371-1 du code civil, l'autorité parentale est en principe exercée conjointement par les père et mère, quelle que soit leur situation (mariés ou non, séparés, divorcés...). Les écoles et établissements scolaires doivent pouvoir entretenir avec les deux parents les relations nécessaires au suivi de la scolarité de leurs enfants. Lorsque l'autorité parentale a été confiée à un tiers par le juge aux affaires familiales, celui-ci dispose des mêmes droits et devoirs dans ses rapports avec l'institution scolaire.

En conséquence, la fiche de renseignements demandés aux familles en début d'année mentionnera les coordonnées des deux parents. Lorsque deux adresses sont indiquées, les informations communiquées par courrier le sont aux deux adresses.

Le déroulement des enseignements, ainsi que les évolutions du système éducatif et les dispositifs nouveaux seront portés à la connaissance des parents. Ils seront notamment informés des actions de soutien qui peuvent être mises en œuvre à l'école et au collège (programme personnalisé de réussite éducative...) et de la possibilité de parcours différenciés au collège (4ème et 3ème de découverte professionnelle, apprentissage junior...).

### **I.1.1 - Les résultats et le comportement scolaires**

Les directeurs d'école et les chefs d'établissement doivent prendre toute mesure adaptée afin que les parents puissent effectivement prendre connaissance des résultats scolaires de leur enfant. Dans le cadre des mesures que le conseil d'école ou le conseil d'administration adopte sur la conduite du dialogue avec les parents ou dans le cadre du projet d'école ou du projet d'établissement, il appartient à chaque école et à chaque établissement de définir, compte tenu de ses spécificités (type d'établissement, population scolaire, nombre d'élèves...), les mesures les mieux à même de porter ces résultats à la connaissance des parents.

Le livret scolaire dans le premier degré, le bulletin scolaire dans le second degré pourront, par exemple, être remis en mains propres dans le cadre de rencontres individuelles ou collectives. Pour les élèves relevant de l'éducation prioritaire, cette démarche est particulièrement importante. En outre, aussi souvent que l'intérêt de l'élève le nécessite, le point sera effectué régulièrement sur ses résultats et son comportement scolaires par le biais d'échanges d'informations, notamment au moyen du carnet de correspondance.

Les parents doivent être prévenus rapidement de toute difficulté rencontrée par l'élève, qu'elle soit scolaire ou comportementale. La question de l'assiduité scolaire, élément fondamental de la réussite scolaire, fait l'objet d'une attention particulière.

Les nouvelles technologies, en fonction de l'équipement des établissements et des familles, pourront être un support pour mieux communiquer. Ainsi, l'utilisation des SMS et des autres moyens accessibles par Internet (messagerie et portail électroniques...) doivent permettre, chaque fois que possible, des échanges plus rapides avec les parents (absences, réunions...).

### **I.1.2 - Les demandes d'information et d'entrevues présentées par les parents**

Les directeurs d'école ou les chefs d'établissement, les enseignants et l'ensemble des personnels de l'établissement veilleront à être à l'écoute des attentes des parents. Les demandes individuelles d'information ou d'entrevue devront recevoir une réponse. Les demandes de rendez-vous seront orientées vers le bon interlocuteur, selon la nature de la demande. Une réponse négative devra toujours être motivée. Les parents seront également invités à répondre aux demandes de l'équipe éducative dans l'intérêt de l'enfant.

## **I.2 - Les associations de parents d'élèves**

Les associations de parents d'élèves doivent être en mesure de se faire connaître auprès de l'ensemble des parents d'élèves et de les informer sur leur action. Elles peuvent prendre connaissance et obtenir copie de la liste des parents d'élèves de l'école ou de l'établissement scolaire mentionnant leurs noms, adresses postale et électronique, à la condition que ceux-ci aient donné leur accord exprès à cette communication. Certains moyens sont mis à leur disposition.

### **I.2.1 - Moyens matériels**

Dans chaque école et établissement scolaire est affichée, dans un endroit facilement accessible aux parents, la liste des associations de parents d'élèves représentées dans les instances de l'école ou de l'établissement avec les noms et adresses de leurs responsables. Est affichée, dans les mêmes conditions, la liste des fédérations, unions ou associations de parents d'élèves représentées au Conseil supérieur de l'éducation, aux conseils académiques et départementaux de l'éducation nationale. En outre, toutes ces associations de parents d'élèves doivent disposer de boîtes aux lettres et de tableaux d'affichage.

Une association de parents d'élèves ne peut fixer son siège social dans un local scolaire. Néanmoins, la présence régulière dans l'enceinte scolaire d'une association de parents d'élèves peut s'avérer très utile et s'inscrire dans le prolongement de l'action éducative. Dès lors, en fonction des possibilités, le directeur de l'école, avec l'accord du maire de la commune, ou le chef d'établissement, après autorisation du conseil d'administration de l'établissement, peut mettre à sa disposition un local, de manière temporaire. La souscription d'une assurance par l'association de parents d'élèves est recommandée.

Par ailleurs, si cela est matériellement possible et selon les mêmes procédures, une salle peut être mise en permanence à la disposition des parents d'élèves et ouverte aux associations de parents d'élèves.

### **I.2.2 - Diffusion de documents**

La connaissance par les familles de la vie de l'école ou de l'établissement et de l'activité des associations de parents d'élèves nécessite la diffusion de documents. Ces communications revêtent donc une importance toute particulière.

#### a) Contenu des documents

Identifiés clairement comme émanant des associations de parents d'élèves, les documents remis aux responsables d'établissement doivent cependant respecter le principe de laïcité, les dispositions relatives à la vie privée et prohibant les injures et diffamations et exclure toute propagande en faveur d'un parti politique ou d'une entreprise commerciale. Même si le contenu de ces documents relève de la seule responsabilité des associations, l'institution se doit d'en prendre connaissance. En effet l'École, dans le cadre de sa mission de service public, ne peut distribuer de documents en s'affranchissant du respect des règles et principes rappelés au paragraphe précédent. Il ne s'agit en aucun cas d'exercer un contrôle a priori portant sur le fond. Le directeur d'école ou le chef d'établissement n'a pas à s'interroger sur l'opportunité de diffuser les documents émanant des associations de parents d'élèves.

#### b) Modalités de diffusion

Les documents remis par les associations sont distribués aux élèves pour être donnés à leurs parents au fur et à mesure de leur remise. Toutefois, la semaine de la rentrée, afin de garantir l'égalité de traitement entre les associations, les opérations de distribution de leurs documents se déroulent simultanément et dans les mêmes conditions. Les documents remis en retard seront distribués dans les meilleurs délais.

Les modalités de diffusion des documents sont définies en concertation entre le directeur d'école ou le chef d'établissement et les associations de parents d'élèves. Les documents sont remis par l'association en nombre suffisant pour leur distribution, pour tout ou partie des classes selon les cas, sauf disposition contraire arrêtée par le conseil d'école ou le conseil d'administration concernant la prise en charge de la duplication.

#### c) Recours en cas de litige

En cas de désaccord sur les modalités de diffusion des documents ainsi que, dans le cas où le directeur d'école ou le chef d'établissement estime que leur contenu méconnaît le principe, les dispositions ou l'interdiction mentionnés au I.2.2 a) ci-dessus, l'association de parents d'élèves concernée ou le directeur d'école ou le chef d'établissement peut saisir l'autorité académique qui dispose d'un délai de sept jours pour se prononcer. À défaut de réponse dans ce délai, les documents sont diffusés dans les conditions initialement prévues.

#### d) Cas particulier des propositions d'assurances scolaires

##### *Information préalable des familles*

L'admission d'un enfant dans une école ou un établissement scolaire, tout comme sa participation aux activités scolaires obligatoires, c'est-à-dire se déroulant dans le cadre des programmes et sur le temps scolaire, ne peut être subordonnée à la présentation d'une attestation d'assurance. L'assurance est toutefois vivement conseillée. À cet égard les familles doivent être informées par les directeurs d'école et les chefs d'établissement en début d'année qu'elles ont le libre choix de leur assurance. L'assurance est en revanche obligatoire pour les activités facultatives auxquelles participent les enfants, comme certaines sorties scolaires, pour couvrir à la fois les dommages dont l'enfant serait l'auteur (assurance de responsabilité civile) ainsi que ceux qu'il pourrait subir (assurance individuelle - accidents corporels).

##### *Distribution des propositions d'assurances scolaires*

Les associations de parents d'élèves sont les seules à pouvoir faire distribuer aux parents par l'intermédiaire des élèves des propositions d'assurances scolaires. La proposition d'assurance et le bulletin d'adhésion à l'association doivent être présentés en une seule fois, dans un seul document ou groupe de documents. Aucune proposition d'assurance ne peut être distribuée en dehors de ces documents.

## **II - Droit de réunion**

### **II.1 - Réunions avec les parents**

Lors de sa première réunion, le conseil d'école ou le conseil d'administration examine notamment les conditions d'accueil des parents. Celles-ci pourront être développées, au-delà des dispositions prévues par le décret, selon les particularités, ou les pratiques déjà satisfaisantes, de l'école ou de l'établissement. Les parents sont informés par écrit des rencontres prévues (réunions d'information, rencontres parents-professeurs, remises des bulletins...). Il leur est ainsi précisé le nombre, la date et l'objet de ces rencontres rythmant l'année scolaire.

Les parents des élèves nouvellement inscrits doivent désormais être réunis par le directeur d'école ou le chef d'établissement en début d'année scolaire. Les modalités d'organisation sont laissées à l'appréciation du directeur d'école ou du chef d'établissement en fonction des contraintes propres à l'établissement mais ces rencontres devront nécessairement se tenir au tout début de l'année scolaire et au plus tard avant la fin de la troisième semaine suivant la rentrée.

Cette exigence nouvelle n'interdit naturellement pas aux établissements qui ont la possibilité ou la tradition de réunir l'ensemble des parents de le faire. Le conseil des maîtres présidé par le directeur d'école dans le premier degré, le chef d'établissement dans le second degré sont également désormais tenus d'organiser au moins deux fois par an et par classe une rencontre entre les parents

et les professeurs. Ces rencontres, dans le premier comme dans le second degré, n'ont pas toujours le même objet et donc ne revêtent pas nécessairement la même forme : rencontres individuelles de chaque parent avec chaque enseignant, ou rencontres collectives...

Au moins une fois par an, dans les collèges et lycées, une information sur l'orientation est assurée dans ce cadre, en tenant compte de l'autonomie et de l'âge de l'élève.

### **II.1.1 - Les réunions collectives**

Elles doivent être organisées à des horaires compatibles avec les contraintes horaires et matérielles des parents. La prise en compte des obligations des parents permettra l'instauration de conditions favorables aux échanges. L'organisation des rencontres devra être soigneusement préparée et la communication assurée afin de faciliter la venue du plus grand nombre.

Les rencontres collectives seront organisées soit pour l'ensemble des parents (informations de rentrée, parents d'élèves nouvellement inscrits...) soit pour un groupe de parents d'élèves : par classe, ou même, selon la question abordée, en sous-groupes.

### **II.1.2 - Les rencontres individuelles avec les enseignants ou les autres personnels de la communauté scolaire**

Elles se dérouleront dans le cadre le mieux adapté à la demande, dans le respect de la confidentialité des propos échangés. Il conviendra de veiller à faciliter les échanges avec les parents qui n'ont pas l'habitude de ces rencontres ou qui ne maîtrisent pas bien la langue française. Le dialogue avec les parents d'élèves est fondé sur une reconnaissance mutuelle des compétences et des missions des uns et des autres (le professionnalisme des enseignants dans le cadre de leurs fonctions, les responsabilités éducatives des parents) ainsi que sur le souci commun du respect de la personnalité de l'élève.

## **II.2 - Réunions à l'initiative des associations de parents d'élèves**

Le directeur d'école ou le chef d'établissement prend, en accord avec les responsables des associations de parents d'élèves, toutes les mesures qui lui paraîtront nécessaires pour offrir à ces associations les meilleures possibilités de réunion dans l'enceinte scolaire, sans apporter de perturbation au fonctionnement de l'établissement.

Il peut s'agir de réunions de travail ou d'information organisées à l'attention des parents d'élèves ou des élèves de l'établissement et prévoyant ou non la participation d'enseignants. Ces associations doivent également pouvoir proposer et organiser certains services en faveur des parents d'élèves ou des élèves, comme par exemple des prêts et bourses de livres ou des bourses aux fournitures.

Ces réunions et services, qui sont directement liés aux activités d'enseignement ou présentent un intérêt particulier pour les élèves et les familles, apparaissent comme satisfaisant aux besoins de la formation initiale et continue et à ce titre ne relèvent pas de la procédure de l'article L. 212-15 du code de l'éducation (cf. circulaire du 22 mars 1985, et circulaire n° 93-294 du 15 octobre 1993). Toutefois, même lorsque l'autorisation du maire n'est pas en principe requise pour de telles utilisations des locaux scolaires, il convient qu'il en soit informé. La souscription d'une assurance par l'association de parents d'élèves est recommandée.

En revanche, l'organisation, par une association de parents d'élèves, d'activités autres que celles se rattachant directement aux nécessités de la formation (comme des kermesses, des bourses aux vêtements, etc.) oblige à recourir à la procédure prévue à l'article L. 212-15, qui est explicitée par les deux circulaires précitées. Le maire est, en effet, compétent pour décider de l'utilisation des locaux scolaires en dehors des périodes où ils sont utilisés pour les besoins de la formation initiale et continue. En conséquence, toute demande de cette nature formulée par une association suppose l'autorisation préalable du maire et l'accord de la collectivité territoriale propriétaire des locaux. Elle peut faire l'objet d'une convention.

### **III - Droit de participation**

Tout parent d'élève, membre ou non d'une association de parents d'élèves, peut présenter une liste de candidats aux élections des représentants des parents d'élèves au conseil d'école ou au conseil d'administration des établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Dans la plupart des autres instances des EPLE (commission permanente, conseil de discipline, conseil des délégués pour la vie lycéenne), les représentants des parents sont élus par et parmi les représentants des parents au conseil d'administration. Les représentants des parents au conseil de classe sont pour leur part désignés par le chef d'établissement sur proposition des responsables des listes de candidats ayant obtenu des voix lors de l'élection des représentants de parents d'élèves au conseil d'administration, compte tenu des suffrages obtenus lors de cette élection.

#### **III.1 - Les élections des représentants des parents d'élèves**

Une information précise doit être donnée en début d'année sur l'organisation des élections et sur le fonctionnement de l'école ou de l'établissement afin de permettre aux parents qui le souhaitent d'être candidats et de favoriser la participation électorale. Par ailleurs une attention particulière doit être portée à la bonne organisation des élections.

##### **III.1.1 - Consultation et communication de la liste des parents d'élèves de l'école ou de l'établissement**

Dès lors qu'une liste de candidatures a été déposée, son responsable a la possibilité de prendre connaissance de la liste comportant les noms, adresses postale et électronique des parents d'élèves de l'établissement ou de l'école à la condition que ceux-ci aient donné leur accord exprès à cette communication. Il peut en prendre copie s'il le souhaite. Cette possibilité s'exerce, dans les écoles et dans les établissements du second degré, pendant une période de quatre semaines précédant le jour du scrutin.

Les représentants d'associations de parents d'élèves représentées au Conseil supérieur de l'éducation, dans les conseils académiques et dans les conseils départementaux de l'éducation nationale peuvent bénéficier, selon les mêmes conditions, de l'accès à ces informations dans les établissements scolaires situés dans le ressort de ces instances collégiales, même si ces associations n'y sont pas représentées. Lorsqu'il est demandé aux parents de donner leur accord à la communication de leurs coordonnées, ils doivent être informés de ce que cette communication peut être faite aux associations de parents d'élèves reconnues représentatives conformément à l'article D. 111-6 du code de l'éducation (issu du décret du 28 juillet 2006) et aux responsables de listes de candidatures aux élections.

##### **III.1.2 - Distribution de documents en vue des élections**

Conformément à la circulaire du 30 août 1985 modifiée pour le second degré et à la circulaire n° 2000-082 du 9 juin 2000 modifiée pour le premier degré, la distribution, par l'intermédiaire des élèves, des documents relatifs aux élections des représentants de parents d'élèves, des bulletins et des professions de foi, doit s'effectuer dans des conditions de parfaite égalité de traitement entre toutes les listes. Le contenu de ces documents ne fait pas l'objet d'un contrôle a priori sous les réserves mentionnées au I.2.2 a).

### **III.2 - Les droits des représentants des parents dans les instances**

#### **III.2.1 - Les moyens nécessaires à l'exercice du mandat**

Les représentants des parents d'élèves, qu'ils soient élus ou désignés, sont membres à part entière des instances dans lesquelles ils siègent. Il convient de veiller à ce qu'ils détiennent les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat : ils doivent disposer des mêmes documents que les autres membres de l'instance concernée.

Cela ne signifie pas qu'ils ont dans tous les cas connaissance en même temps des mêmes informations. Ainsi, par exemple, pour le conseil de classe, les enseignants disposent de fait des informations concernant les résultats scolaires des élèves avant les représentants des parents ; toutefois ces derniers doivent détenir ces documents pendant la réunion du conseil pour leur

permettre de se prononcer en toute connaissance de cause. Par ailleurs, un local peut être mis à la disposition des représentants de parents d'élèves, de manière temporaire ou permanente, dans les mêmes conditions que pour les associations de parents d'élèves.

### **III.2.2 - Les heures de réunion des instances**

Les réunions des conseils d'école, des conseils d'administration, des conseils de classe et des conseils de discipline sont fixées de manière à permettre la représentation des parents d'élèves, c'est-à-dire en prenant en compte leurs contraintes, notamment professionnelles.

Dans le premier degré, les réunions du conseil d'école s'inscrivent dans le cadre de la 27ème heure du temps de service hebdomadaire des enseignants (cumulée sur l'année), à raison de trois conseils annuels de deux heures chacun.

Dans le second degré, le calendrier de ces réunions doit tenir compte des horaires des classes.

Selon les périodes, les spécificités de l'établissement, le calendrier des activités scolaires ou le calendrier de l'orientation et des examens, des aménagements pourront être envisagés. Le chef d'établissement, lorsqu'il doit procéder à des adaptations en fonction de ces contraintes, organise une concertation préalable avec les représentants des parents d'élèves après consultation des représentants des enseignants et des élèves.

### **III.3 - La possibilité de rendre compte de l'exercice du mandat**

Tout représentant des parents d'élèves, qu'il soit ou non membre d'une association, doit pouvoir rendre compte des travaux des instances dans lesquelles il siège (conseil d'école, conseil d'administration, conseil de classe, conseil de discipline, conseil des délégués pour la vie lycéenne, etc.). Ces comptes rendus doivent être rédigés et diffusés dans le strict respect des règles de confidentialité qui protègent les informations à caractère personnel dont ils ont connaissance notamment à l'occasion des conseils de classe et des conseils de discipline. Leur distribution s'effectue dans les conditions précisées au I.2.2 ci-dessus.

