

# Les droits et obligations des enseignants

## Introduction

Les enseignants bénéficient de droits liés aux missions qu'ils exercent, mais aussi d'un certain nombre d'obligations<sup>(1)</sup>. Chaque membre de la communauté éducative doit avoir un comportement et une conduite irréprochable vis-à-vis des élèves, de ses collègues et de l'environnement scolaire dans lequel il se trouve.

## Les droits

### Le droit à rémunération

Le traitement a un caractère alimentaire, il est destiné à permettre aux enseignants de subvenir à leurs besoins. Il est pour partie incessible et insaisissable. Il a un caractère statutaire. Sa fixation procède d'un acte unilatéral et non contractuel. Le traitement est impersonnel : son montant est fonction du grade<sup>(2)</sup> et de l'échelon de l'enseignant et non de la qualité et de la quantité de travail fourni. Il obéit à la règle du service fait : lorsqu'un enseignant s'abstient d'effectuer tout ou partie de son service, ou quand il ne respecte pas ses obligations de service, il n'est pas rémunéré (au *pro rata* de ce qu'il n'a pas effectué).

### Le droit syndical

Il est garanti aux enseignants. Ceux qui sont intéressés par cet engagement peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. L'exercice du mandat syndical est garanti par l'attribution de décharges de service, d'autorisations spéciales d'absences et par la mise en place d'un congé de formation syndicale d'une durée maximum de douze jours<sup>(3)</sup>.

### Le droit de grève

Le droit de grève<sup>(4)</sup> est fixé par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 qui précise que les « fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglemente. » L'enseignant qui n'effectue pas son service, fait l'objet d'une retenue, opérée sur sa rémunération (« le trentième indivisible »,) ceci n'étant pas une sanction mais la conséquence du fait qu'il n'a pas travaillé. L'enseignant n'a pas à être préalablement informé de la décision prise avant qu'elle soit exécutée, il s'agit d'une simple mesure comptable.

### Le droit à congés

Le droit à congés<sup>(5)</sup> a permis de fixer des **congés annuels**. Ils correspondent au calendrier établi par le ministère de l'Éducation nationale. Les enseignants sont dispensés de leur service d'enseignement durant les périodes de vacances des classes prévues au calendrier scolaire national triennal, arrêté par le ministre conformément à l'article L. 521-1 du Code de l'éducation. Les **congés de maladie**<sup>(6)</sup> sont accordés au vu d'un certificat médical mais l'administration peut contrôler ce dernier et demander une contre-expertise. L'enseignant perçoit son plein traitement pendant trois mois, puis, les trois mois suivants, il se trouve à demi-traitement et ceci chaque année. Le **congé de longue maladie** est accordé pour les maladies ne figurant pas sur la liste des affections ouvrant droit au congé longue durée et le poste n'est pas déclaré vacant. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie<sup>(7)</sup> figure parmi les congés pouvant être accordés aux enseignants.

### Le droit à la formation

La formation des personnels joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de toutes les politiques académiques. Quelle que soit l'académie, son rôle est incontournable : le Plan académique de formation (Paf) est offert à l'ensemble des personnels. Il permet à la fois de répondre au mieux aux attentes individuelles et collectives des personnels mais également de préparer les évolutions souhaitées par l'institution scolaire. Ce droit se traduit dans les établissements d'enseignement par l'accès au Paf.

### Le droit à la protection juridique

Un enseignant peut être victime de la violence des usagers du service public d'enseignement, mais il peut aussi commettre des fautes dans l'exercice de ses fonctions, qui lui valent d'être traduit devant les tribunaux. Le ministère de l'Éducation nationale a mis en place des dispositifs pour protéger ses fonctionnaires, que ceux-ci soient poursuivis ou victimes. Ce système de protection s'inscrit dans la logique du régime juridique de la protection fonctionnelle des

fonctionnaires qui procède des articles 11, 11 bis et 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983. Les modalités de cette protection sont les suivantes : ce sont des actions allant du soutien moral et matériel apporté par l'administration à l'enseignant, jusqu'à sa réinsertion sociale et professionnelle. La position du conseil d'État est claire à ce propos : il appartient à l'autorité décisionnelle de retenir « ... compte tenu des circonstances de chaque espèce les modalités appropriées à l'objectif de protection... ». L'obligation légale de l'administration est conditionnée par la nature de la faute : la faute de service entraîne nécessairement une protection, la faute personnelle peut justifier un refus.

## Les obligations

### L'obligation d'obéissance hiérarchique

L'enseignant doit toujours se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Le refus d'obéissance est considéré comme une faute professionnelle. En outre, l'enseignant se doit de respecter les lois et règlements de toute nature.

### L'obligation d'exercer ses fonctions

La première de ces obligations est bien sûr d'exercer son enseignement conformément aux horaires de service définis pour chaque corps d'enseignants. Les professeurs doivent effectuer les tâches qui leur sont confiées : « tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées<sup>(8)</sup>. » Outre la préparation de leurs cours, les enseignants sont également tenus d'apporter une aide au travail personnel des élèves, d'en assurer le suivi, de procéder à leur évaluation et de les conseiller, en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, dans le choix de leur projet d'orientation. L'enseignant doit occuper l'emploi auquel il est nommé et affecté. Le refus de rejoindre son poste peut être constitutif d'une faute disciplinaire, voir plus grave, d'un abandon de poste. Il doit effectuer son service de façon continue (obligation de ponctualité et d'assiduité) et assurer également d'autres activités en dehors de l'enseignement. Ces activités sont définies par les textes réglementaires ou les instructions du ministère de l'Éducation nationale. Il peut s'agir, par exemple, de réunions de concertation, de conseils de classes ou de la mise à jour des notes des élèves. Il est tenu à une obligation de surveillance, de prudence et de vigilance pendant les sorties et les voyages collectifs, lors de la pratique d'activités physiques sportives scolaires. Il doit être également attentif à la sécurité des locaux, en particulier des équipements dans les ateliers et dans les gymnases.

### L'obligation de neutralité

Dans leurs enseignements, les professeurs du primaire et du secondaire public sont tenus au respect de cette règle qui s'impose à tous. Le principe de laïcité s'applique également à tous les agents du service public d'enseignement public et fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre de leurs enseignements. La neutralité est le devoir de mesurer ses mots et la forme dans laquelle ils sont exprimés.

### À noter

Un enseignant ne peut se livrer à des attaques ou proférer des insultes à l'encontre du ministère de l'Éducation nationale ou de ses collègues, que ce soit en public ou dans la presse.

### L'obligation de discrétion professionnelle

Nul ne peut faire état de documents « internes » concernant l'établissement dans lequel il exerce. Un enseignant peut se prêter à une interview sur une question générale mais pas sur le fonctionnement administratif de l'établissement où il enseigne. La méconnaissance de cette obligation expose l'enseignant à des sanctions disciplinaires.

## Les sanctions

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

### La faute disciplinaire

On peut parler de faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un enseignant entrave le bon fonctionnement du service public d'éducation ou porte atteinte à la considération de ce service. Les décisions sont prises en réunion du conseil de discipline<sup>(9)</sup>. La suspension n'est pas une sanction, elle est prise dans l'intérêt du service public d'éducation, plus rarement dans celui de l'agent qui, dès lors, ne doit plus se rendre sur son lieu de travail. L'enseignant suspendu conserve son traitement pendant quatre mois.

### Autorité disciplinaire et juridiction pénale

Elles ne sont pas liées par leurs décisions respectives. La sanction disciplinaire n'est pas un acte juridictionnel, elle n'est pas un jugement. Les enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis.

### La décision rendue

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

### Les sanctions disciplinaires

Applicables aux enseignants de l'enseignement public, elles sont réparties en quatre groupes.

- Premier groupe (avertissement, blâme).
- Deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire d'une durée de quinze jours maximum, déplacement d'office).
- Troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire pour une durée de six mois à deux ans).
- Quatrième groupe (mise à la retraite d'office ou révocation).