

Cellule juridique

La maîtrise de l'EPLÉ, pas gagné !

La réalité de l'exercice de la fonction de personnel de direction peut s'observer à travers le prisme des requêtes adressées aux personnels de direction, et des nombreuses et diverses sollicitations de la cellule juridique par nos collègues (18 en une semaine en mars). On relève principalement des problèmes relationnels avec les parents d'élèves, l'ingérence des collectivités territoriales dans les compétences du chef d'établissement et de l'EPLÉ, des modalités invraisemblables de gestion des AED, un vol au sein de l'EPLÉ, la difficulté, parfois, de la délégation entre « chef et adjoint », également, la forme du soutien et du conseil des autorités académiques trop souvent peu attentives au champ des compétences de l'EPLÉ et du chef d'établissement.

LICENCIEMENT D'UN AED

Un collègue nous demande conseil sur la conduite à tenir à propos du licenciement d'une AED disposant de deux contrats à mi-temps dans deux établissements différents, une situation propre à de nombreux établissements scolaires. Las, cette AED demande à des élèves du premier établissement de lui fournir du cannabis contre la somme de 50 €, qu'elle leur remet. Et les élèves lui rendent ses 50 € faute d'avoir pu se procurer du cannabis. Convoquée par le chef d'établissement, la surveillante reconnaitra les faits et sera licenciée après mise en œuvre de la procédure réglementaire selon les dispositions du décret 86-83 du 17 janvier 1983, notamment les articles 43-1 et 43-2 du décret. On pourra se reporter à la re-

vue Direction 251 qui traite de la procédure de licenciement d'un personnel à contrat déterminé, principalement, de la demande de convocation par le chef d'établissement, au recteur, de la CCPA (commission consultative paritaire académique). Il y est non seulement question de cette convocation, mais aussi du déroulement de cette commission, et de l'avis que donne le chef d'établissement-employeur au nom de l'EPLÉ. L'académie estime, raisonnablement, que l'AED en cause ne dispose pas des valeurs requises pour l'exercice de cette fonction et ne peut en conséquence continuer à exercer dans l'établissement B dans lequel elle dispose d'un contrat distinct de celui où elle a été licenciée. Au nom de ces bons motifs, l'académie convoque d'elle-même une nouvelle CCPA avec proposition de licenciement



Bernard VIELLEDENT,
Coordonnateur de la cellule
juridique

aux membres de cette commission, elle refuse même d'y inviter le chef d'établissement-employeur.

Voici une situation bien singulière qui, à notre connaissance, n'a pas été, jusqu'à présent, portée devant un tribunal administratif. Chacun mesure bien, dans le cas évoqué, l'incompatibilité d'exercice de la fonction de surveillant avec les missions du service public, les valeurs de la Fonction publique fixées par la loi « déontologie » n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Nous observons, déjà, que les faits reprochés à l'AED ont été classés sans suite par la justice, sans la moindre information au chef d'établissement, ce qui est fort préjudiciable au bon fonctionnement du service public et

contrevient aux obligations d'information réciproques, pourtant maintes fois rappelées. Pour autant, la démarche initiée, disons plutôt imposée par l'académie et que l'on peut qualifier d'excès de pouvoir, soulève des interrogations et des doutes sur sa légalité. On retient d'abord sa légèreté, sa désinvolture vis-à-vis du chef d'établissement et de l'EPLE que l'on peut résumer ainsi : défaut de prise en compte du rôle et de la compétence du chef d'établissement (demande de convocation de la CCPA, refus qu'il y assiste) puis instrumentalisation de la CCPA pour obtenir son avis favorable à un licenciement. Enfin, si cet avis favorable a été obtenu, « injonction » sera faite au chef d'établissement de procéder au licenciement au nom de l'EPLE et d'en assumer, seul, les probables conséquences, particulièrement devant le juge administratif, en cas de recours de l'AED, fort probable suite aux premières déclarations de son avocat. Nous rappelons que l'EPLE devrait, si la décision de licenciement du chef d'établissement était annulée par le juge, au motif possible d'une procédure irrégulière, supporter financièrement les modalités de la réparation décidées par ce dernier.

UN AUTRE CAS DÉLICAT DE GESTION D'UN AED

Un AED est employé, selon son contrat, pour l'année scolaire 2017/2018, jusqu'à fin juillet 2018. Le chef d'établissement découvre courant mars 2018 que la durée totale d'engagement de cet agent, soit 6 années complètes, sera atteinte au 1^{er} avril 2018. Or, selon l'article L. 916.1 du Code de l'éducation, la durée maximale d'un contrat est de 6 années complètes. Le contrat aurait dû stipuler une date limite d'engagement, et pas au-delà, afin d'éviter la requalification du contrat initial en contrat à durée indéterminée en cas de recours de cet AED, ce qui semble être envisagé par ce dernier. A ce jour, le chef d'établissement cherche une solution pour sortir de cette impasse.

Nous évoquons dans la revue *Direction* 251 « l'extrême fragilisation du chef d'établissement tout au long du processus de recrutement et de gestion des AED : le risque de l'oubli d'une procédure ou celui d'une erreur portant sur l'une des nombreuses dispositions,

fréquemment modifiées... » Nous avons suggéré (*Direction* 235, mars 2016), au-delà de l'impérieuse nécessité d'offrir une solide formation à tous les personnels de direction, la mise en place d'outils d'accompagnement et de vigilance, par exemple un document retraçant, pour chaque assistant d'éducation, les éléments circonstanciés du recrutement et les échéances à respecter, ainsi que la synthèse des entretiens conduits au cours de chaque année d'activité sur la manière de servir. Le(s) conseiller(s) principal(aux) d'éducation doit(vent) y être pleinement associé(s) afin qu'il(s) partage(nt), conduise(nt) au quotidien, les objectifs et actions définis, notamment, leur rôle de vigilance et d'alerte sur les modalités de la gestion des AED.

PARTICIPATION À UNE CLASSE DE DÉCOUVERTE D'UN ÉLÈVE LOURDEMENT HANDICAPÉ

Un EREA scolarise des élèves, patients des services hospitaliers d'un CHU et atteints de pathologies graves : maladies neuromusculaires, DYS massifs associés... Le chef d'établissement organise tous les enseignements, les emplois du temps, avec les prises en charge médicales. Il met en place, également, des classes de découverte qui nécessitent une organisation minutieuse : modalités de déplacement et lieux d'accueil ajustés aux handicaps, prévision des interventions médicales et des soins, demandes de transfert envoyées deux mois à l'avance aux directions départementales de santé, directions départementales de l'Éducation nationale, prévision des activités pédagogiques dont des activités de pleine nature (char à voile...). Il est à noter que pendant cette activité de découverte les élèves sont réglementairement placés sous la responsabilité exclusive du chef d'établissement. Une élève n'est pas retenue sur la liste des participants en raison d'interventions chirurgicales lourdes programmées initialement à la classe de découverte (opération, chimiothérapie) mais reportées ultérieurement. Les parents demandent alors au chef d'établissement, à l'approche du départ, son accord pour que leur enfant participe à cette classe de découverte ; ils mobilisent l'ensemble des acteurs concernés pour obtenir, « arracher », un avis favorable : il en est ainsi de l'inspecteur AESH, du médecin en charge du suivi

qui approuvera cette participation en la conditionnant à l'établissement d'une liste d'acteurs médicaux. La mère fera valoir qu'elle accompagnera sa fille, à ses frais, et qu'elle assurera les soins permanents de trachéotomie, d'aspiration par sonde... La pression pèsera fortement sur le chef d'établissement peu favorable à ce montage improvisé en dernière minute, présentant des risques pour l'enfant et pouvant engager sa responsabilité : ainsi la préparation d'une liste d'acteurs médicaux est inopérante sans définir, à l'avance, les modalités de leur possible intervention, également, la limitation des activités pédagogiques, particulièrement celle du char à voile, tourne à la polémique.

Notre collègue a contacté la cellule juridique du SNPDEN, faute d'indication précise de l'académie, pour connaître la nature de la responsabilité de chacun des acteurs, en particulier de savoir si la décision de participation de l'élève dépendait de sa seule décision, ce qui est le cas.

Nous avons, à maintes reprises, rappelé que le chef d'établissement est le responsable, le seul responsable, des modalités d'organisation des voyages et sorties pédagogiques, conformément à la circulaire du 3 août 2011, « Sorties et voyages scolaires au collège et au lycée ». Nous rappelons les termes du juge de la Cour d'appel de Rennes suite à un accident mortel d'un élève, à l'encontre du chef d'établissement qualifié « de responsable pédagogique ». Il lui a été fait grief d'avoir fait confiance aux enseignants alors « qu'il



lui appartenait de procéder aux vérifications relatives à la sécurité... et qu'il ne suffisait pas au directeur pédagogique de se reposer sur les démarches accomplies par les enseignants mais qu'il se devait de vérifier ou de faire vérifier... En n'agissant pas en ce sens alors qu'il en avait le pouvoir et les moyens, il a commis une faute de négligence, en relation directe et certaine avec l'accident mortel. »

La décision de notre collègue de non-participation d'une élève malheureusement, gravement handicapée, ne nous paraît pas, en raison de l'extrême difficulté d'organiser un dispositif approprié de prise en charge 24 heures sur 24, relever d'une discrimination.

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE : TOUJOURS LE DÉLAI DE 3 JOURS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRADICTOIRE

Il s'agit d'un cas habituel d'un élève qui s'emporte, manque de respect à l'un de ses professeurs : pensant, à tort, que son professeur portait la note zéro à son encontre, l'élève en cause s'est dirigé vers ce dernier, pendant le déroulement du cours, et a poussé des vociférations à son encontre, sans insultes toutefois. Le chef d'établissement a demandé à la conseillère principale d'éducation de recevoir les parents, et, à l'issue de cet entretien, a porté la sanction d'exclusion de l'établissement de plusieurs jours ; précisons que cet élève avait déjà été exclu et qu'il perturbait fréquemment

les cours. Les représentants légaux, déjà connus pour leur état d'esprit procédurier, ont engagé un recours gracieux aux motifs que leur enfant réfutait s'être emporté, et surtout, que l'entretien avait été conduit par la CPE et non par le chef d'établissement. Confronté à cette situation, le chef d'établissement, après avoir cherché, vainement, un avis autorisé auprès des services académiques, a décidé de lever cette sanction d'exclusion en l'attente du conseil de la cellule juridique du Snpden. La lecture des textes réglementaires, en particulier celle de l'article R. 421-10-1, fait apparaître que : « Le chef d'établissement informe sans délai l'élève des faits qui lui sont reprochés et lui fait savoir qu'il peut, dans un délai de trois jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit ou se faire assister par une personne de son choix. Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin que ce dernier produise ses observations éventuelles. » Le décret n'impose en aucune façon que le chef d'établissement conduise lui-même la forme de la communication, rien n'interdit qu'il en charge le chef d'établissement adjoint ou un conseiller principal d'éducation. Les termes de la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014 sont conformes à ceux du décret cité, lorsque le chef d'établissement se prononce seul sur les faits qui justifient l'engagement de la procédure disciplinaire (hors convocation du conseil de discipline) : « Le chef d'établissement fait savoir à l'élève qu'il peut, dans un délai de trois jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit et se faire assister de la personne de son choix. Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin qu'il puisse présenter ses observations. »

La deuxième question adressée par le collègue à la cellule juridique portait sur le doute, qu'en cas de nouvelle sanction portée après nouvel entretien avec les représentants légaux, il soit relevé un non-respect du principe du *non-bis in idem*. Le conseil donné a été de considérer que la première décision devait être annulée au motif d'une procédure irrégulière et de reprendre la procédure au point de départ pour pouvoir porter une sanction, parfaitement fondée dans le cas évoqué.

Nous conseillons aux chefs d'établissements de conduire eux-mêmes le

« contradictoire », lorsque les représentants légaux sont connus pour leur attitude chicanière.

DÉPÔT DE PLAINTE CONTRE LA GESTIONNAIRE

Une autorité académique a instruit une procédure disciplinaire contre une gestionnaire coupable de détournement de fonds et de faux en écriture laquelle a été mise d'office à la retraite. L'académie demande également au chef d'établissement de solliciter son conseil d'administration pour être autorisé à ester en justice et déposer plainte contre la gestionnaire. Fort curieusement, les demandes répétées du chef d'établissement de connaître précisément la nature des manquements du gestionnaire et les conséquences sur le budget de l'établissement restent sans réponse. Oublierait-on que le chef d'établissement est le responsable, l'ordonnateur des recettes et des dépenses, que cette qualité peut engager sa responsabilité ? Nous soulignons l'inconséquence à exiger une sollicitation, une délibération du conseil d'administration par le chef d'établissement sans que ce dernier puisse disposer des éléments qui la fondent au risque de le mettre en difficulté devant les membres de cette instance. Nous soulignons également la difficulté à se rendre au commissariat, à engager des poursuites sans disposer des éléments précis qui fondent cette démarche.

Les différentes situations relevées dans cette chronique, fréquemment dans nos autres publications, illustrent la disposition récurrente de notre institution, de nombre de collectivités territoriales, à considérer le chef d'établissement comme l'exécutant de leurs opinions, de leurs décisions, à passer outre aux compétences spécifiques de ce dernier, à celles du conseil d'administration. Nous observons, trop souvent, une singulière conception de l'autonomie dévolue aux établissements scolaires, certes relative, de ces différentes autorités, agissant par injonction, par excès de pouvoir, plutôt que par le conseil, l'échange. La mission, la raison d'être de chaque acteur du système éducatif, quel que soit son rang, est le bon fonctionnement de chaque établissement scolaire ; pour y parvenir autant s'appuyer sur les compétences respectives des uns et des autres, particulièrement celles des personnels de direction. □

