

## ANALYSE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

### Cas n° 4 : un écorché vif

Analyse réalisée par Jean-Pierre OBIN  
(réalisée en collaboration avec Danielle Carbuccia et Jean-Luc Dubouis)  
Mai 2007

### Analyse de la situation

#### Le contexte et les faits

Ils sont relatés dans la présentation de l'étude de cas.

Deux rapports concernant Monsieur S. y sont annexés : l'un est à destination de l'IA-DSDEN, le second à destination du DRRH de l'académie.

#### Compléments d'information

Les compléments d'information ci-dessous ont été obtenus lors d'un échange avec le proviseur du lycée, auteur de l'étude de cas.

Monsieur S. est célibataire et vit avec sa vieille mère. C'est elle qui communique avec lui lorsqu'il est en Pologne.

Il a peu d'amis parmi les enseignants du lycée, est très indépendant et peut être qualifié d' "écorché vif". Sa vie sociale n'est pas connue.

Monsieur S. a exercé dans 5 établissements en 8 ans en tant que professeur certifié puis bi-admissible. Ces changements ont été imposés par le rectorat au moins à trois reprises.

Le proviseur a antérieurement travaillé avec ce professeur et vécu une situation de crise : un conflit avec un élève avait dégénéré en incident violent à l'extérieur avec le grand frère de l'élève impliqué ; le professeur agressé n'avait pas porté plainte mais demandé la convocation du conseil de discipline. Ce qui n'avait pas été soutenu par ses collègues. Monsieur S. avait été placé en congé d'office et changé d'établissement à la rentrée suivante. Ce contentieux personnel avec le proviseur n'a jamais été évoqué avec le professeur.

Le chef d'établissement a été amené à répondre à plusieurs plaintes de parents d'élèves (plaintes écrites et téléphoniques) en prenant appui sur les cahiers de textes des classes.

À la suite du rapport du 19/11/02, un entretien avec le DRRH s'est déroulé sans conséquences en termes de carrière, si ce n'est la visite d'un IPR. Monsieur S. a été inspecté par l'IA-IPR de sa spécialité : il méprise le "pédagogisme" (ce qui a été source de conflit avec le professeur de SVT), assure un enseignement cloisonné, et si les contenus d'enseignement sont satisfaisants, les programmes et les instructions officielles ne sont pas respectés. Par ailleurs, les élèves sont correctement tenus en classe.

Lorsqu'il envisage de le "suspendre de ses fonctions", le chef d'établissement souhaite une mesure forte pour marquer le coup et montrer le caractère inadmissible du comportement de ce professeur. Tous les rapports le concernant ont été communiqués à l'intéressé.

À la suite de plusieurs altercations avec des collègues (quelques violences verbales sont à noter), une suspicion d'alcoolisme se dessine, confortée par des comportements surprenants (le professeur urinant sous la fenêtre de sa classe devant des élèves, ou attendant dans sa voiture, radio à fond, sous les fenêtres des salles de classe).

Il semble que Monsieur S. n'ait jamais fait l'objet d'une prise en charge médicale.

Le film a une importance dans le conflit : Monsieur S. a le sentiment que le proviseur a tout fait pour empêcher son projet. L'ensemble du personnel a ressenti un grand étonnement devant la qualité de la production réalisée, mais elle ne lui a procuré ni amitié ni soutien positif, car le travail effectué était un travail réalisé sans collaboration avec ses collègues et avec seulement un petit nombre d'élèves.

Sur le dossier de demande de subvention au Conseil régional, un conflit s'est noué autour de la date d'envoi par le proviseur (la date prouvée par un bordereau d'expédition montre que le dossier a été adressé dans les délais). Le refus du Conseil régional est fondé sur d'autres critères. Mais Monsieur S., refusant tout dialogue, n'a pas pris le temps de vérifier le bordereau d'envoi comme le lui a proposé le proviseur. Il menace de ne pas venir assurer son service le lendemain et met sa menace à exécution.

À ses absences et retards répétés, le proviseur a répondu par une convocation solennelle pour lui demander de récupérer les heures perdues. Des entretiens ont été organisés par le proviseur ou son adjoint, qui à plusieurs reprises ont apaisé des tensions avec d'autres professeurs.

### La dimension morale présente dans la situation

- **Chez le proviseur-adjoint** : il est indigné et intervient pour rappeler à Monsieur S. la dignité de la secrétaire. La fonction hiérarchique du proviseur-adjoint explique aussi sa réaction.

L'éthique professionnelle et la morale personnelle sont ici liées : le proviseur-adjoint a le désir d'explication et le souhait de trouver une solution "bonne".

- **Chez le proviseur** : pas de jugement moral (sur l'alcoolisme par exemple) mais un constat clinique. Il est plutôt dans une éthique professionnelle exigeante.
- **Chez le professeur** : l'abandon des élèves devant le musée Beaubourg relève sans doute d'une dimension psychologique. Si l'on devait trouver les principes moraux faisant agir le professeur, on pourrait relever une forte affirmation de sa liberté individuelle, qui s'accorde mal avec les prescriptions de l'institution scolaire et encore moins avec le travail d'équipe (Monsieur S. serait un "libéral-libertaire-individualiste-anti-pédagogue").

### La dimension juridique présente dans la situation

- **Les "rapports confidentiels" du proviseur** : si ce sont des rapports, ils doivent être communiqués à l'intéressé et ne sont donc plus confidentiels, car ils sont destinés à être placés dans le dossier administratif. Par contre, on peut écrire une note confidentielle interne, qui a fonction d'informer un supérieur, mais ne peut déclencher une procédure. Elle doit être ensuite détruite et elle ne peut figurer au dossier du personnel concerné.

- **La "suspension de fonctions"** : il y a là abus de pouvoir du proviseur. C'est en principe l'autorité qui nomme (l'IA pour le premier degré, le recteur ou le ministre pour le second) qui peut prendre une mesure conservatoire au cours d'une procédure disciplinaire. Le salaire est maintenu pendant une période qui ne peut excéder quatre mois.
- **Les obligations de service** : une des obligations du fonctionnaire est d'assurer son service. En cas de service non fait, trois conséquences sont possibles :
  - 1/30<sup>e</sup> du salaire peut être retenu, c'est le chef d'établissement qui apprécie et qui informe le recteur ;
  - la note administrative peut être baissée (en ce cas, le chef d'établissement doit rédiger un rapport motivant la baisse) ;
  - une procédure disciplinaire peut-être diligentée. Elle est provoquée par la rédaction d'un rapport au recteur.

L'absence le jour de la rentrée scolaire relève de ce type de situation et peut avoir les mêmes conséquences.
- **L'abandon de classe** : c'est une faute professionnelle, le manquement à l'obligation de surveillance des élèves. La fiche de ventilation des services (VS) des professeurs est un document écrit qui indique les temps de responsabilité et de surveillance des élèves (cours et interours). Au lycée, le règlement intérieur peut disposer que les élèves se rendent seuls au plateau sportif, ou au musée, etc.
- **Les changements de postes de Monsieur S.** : il peut y avoir eu mutation dans l'intérêt du service (ce n'est pas une mesure disciplinaire, mais il faut justifier l'intérêt de la mesure prise à la fois pour le service à venir et pour l'ancien) ; ou encore mutation d'office (mesure disciplinaire ; s'il y a faute, il faut la prouver, ce qui induit la tenue d'une commission paritaire disciplinaire).
- **Les "plaintes" des parents** : elles ne peuvent pas être prises ici au sens juridique du terme. Ces expressions d'insatisfactions renvoient au domaine de l'éthique, et peuvent être traitées par exemple par une convocation du professeur, la communication des courriers de parents à l'IA-IPR pour motiver une demande d'inspection, etc.
- **L'altercation avec l'élève et ses suites** :
  - l'agression dans les transports en commun : il convient pour le professeur de déposer plainte pour violences contre les frères de l'élève et contre l'élève lui-même pour complicité ;
  - le geste agressif du professeur envers l'élève : l'élève pourrait déposer plainte contre le professeur. Il y a même là possibilité de poursuite disciplinaire, l'incident s'étant déroulé dans l'établissement.

Dans tous les cas où un fonctionnaire se trouve informé de faits pouvant constituer un crime ou un délit, l'article 40 du code de procédure pénale lui fait obligation de "signaler sans délai" ces faits au procureur de la République. Ce signalement a le même effet que le dépôt de plainte, qui, lui, relève de la responsabilité de la victime et n'est pas une obligation.
- **Les menaces envers les collègues** : *idem*.
- **L'incident sur le parking** est d'interprétation plus difficile : perte du contrôle du véhicule sous le coup de la colère ? Intimidation ? Tentative d'homicide ? L'adjoint, soucieux de dédramatiser, ne donne pas suite. Le proviseur, inquiet pour la sécurité des personnels et des élèves, fait rapport au recteur et enclenche une procédure conservatoire.
- **Le droit à l'image** : deux aspects doivent être distingués : le droit à être photographié et le droit à utiliser son image. Pour toute photographie scolaire, il est indispensable de demander l'autorisation de la famille des élèves.

## L'approche éthique dans la situation

*(recherche de la meilleure ou de la moins mauvaise solution).*

- **Pour Monsieur S.**, trois pistes, non exclusives, peuvent être envisagées :
  - l'aide (rencontres avec des personnes qualifiées, comme le médecin conseiller et le DRRH),
  - la reconnaissance (quelle suite donner au film réalisé ?),
  - et le rappel à la loi et à l'institution, notamment aux obligations des fonctionnaires.
- **Pour le lycée et les lycéens :**

C'est l'éloignement de l'établissement qui paraît être la meilleure solution : il y a eu trop de laisser-aller de la part de Monsieur S. et l'émotion est trop grande après les derniers incidents ; il y a donc urgence (l'ordre public étant menacé), d'où la mesure conservatoire dans l'attente de décisions administratives ou disciplinaires. Ensuite, on peut encourager Monsieur S. à demander une mutation et, en l'absence de collaboration de sa part, rédiger un rapport enclenchant une procédure administrative ou pré-disciplinaire, afin de l'éloigner du lycée.

## Pour conclure : la fin de l'histoire

C'est une procédure médicale qui a été choisie par le rectorat : Monsieur S. a été mis en congé d'office par le recteur. Convoqué à plusieurs reprises devant le comité médical, il ne s'y est pas présenté et a démissionné de la fonction publique au bout d'un an.

Un mois après les faits, le proviseur a été convoqué au commissariat en raison d'une plainte déposée par Monsieur S. pour "sabotage de projet". Cette plainte a été classée sans suite par le procureur de la République.