

ANALYSE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

Cas n° 5 : algarade en conseil de classe

Analyse réalisée par Jean-Pierre OBIN
(en collaboration avec Béatrice Bernard et Jean-Luc Viala)
Juin 2008

Analyse de la situation

La dimension morale

L'élève se sent humilié par le professeur, se sent atteint dans son "honneur", car l'enseignant le rudoie devant les autres élèves. L'élève a le sentiment que la réaction du professeur n'est pas juste et qu'elle n'a pas de commune mesure avec l'inertie qu'il manifeste face au travail.

Le professeur se sent humilié lui aussi. D'une part l'élève conteste son autorité devant les autres élèves et d'autre part il est en difficulté dans une classe qui ne pose aucun problème à ses collègues. Le professeur se sent humilié par le regard de son collègue, ce regard lui fait violence, il pointe l'humiliation : "Tu ne me regardes pas comme ça !"

Nous sommes ici face à une situation où l'honneur, le fait de ne pas perdre la face devant les autres, prend le pas sur toute autre conduite, notamment morale. L'honneur dont il s'agit est profondément inégalitaire, c'est toujours le sien qui est important, jamais celui de l'autre. Cette logique de l'honneur bafoué est très éloignée de celle de l'atteinte à la dignité : le respect de la dignité c'est d'abord celle de l'autre. La logique de l'égalité des êtres humains, universelle, se situe aux antipodes de celle de l'honneur personnel, des siens, du clan. Dans notre cas, l'affront s'ajoute à la perte de légitimité et d'autorité professionnelles. Du fait du comportement indigne et donc moralement condamnable d'une personne, c'est le statut de professeur et l'institution qui sont atteints, notamment pour les élèves et les parents.

Le chef d'établissement est garant, lors des réunions telles que le conseil de classe, de la dignité des discours prononcés et de la posture morale de chacun.

L'hypothèse suivante peut être avancée : le statut de lycéen et le statut de professeur ont permis à la violence de rester verbale et d'éviter un passage à l'acte de l'élève ou du professeur. Nous pouvons aussi supposer que l'enceinte du lycée et son cadre symbolique ont pu jouer un rôle modérateur.

L'analyse de type psychosociologique "dominant/dominé" ne serait pas adaptée ici, où ce qui est d'abord en cause est la dignité du statut de professeur. Le comportement de Monsieur M est inacceptable quelles que soient les provocations et les circonstances. Les valeurs bafouées sont l'exemplarité mais surtout la dignité de la profession, le statut de l'enseignant, le statut de l'institution qui participent du "sacré républicain". C'est une atteinte à la dignité de l'école publique.

La dimension juridique

Quels sont les points de droit soulevés par cette situation ?

1. Le conseil de classe

L'analyse a donné l'occasion de préciser des aspects du droit concernant le conseil de classe (voir article 33 du décret de 1985 sur les EPLE¹ et la circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997 sur les missions du professeur, RLR 807-0) :

¹ Codifié par la suite : voir articles [R421-50 et 51](#) du Code de l'Éducation

- le chef d'établissement peut déléguer la présidence à tout autre membre du conseil de classe ;
- le conseil des professeurs a disparu depuis 1985 ;
- il n'y a pas de quorum ;
- aucun texte ne précise un *minima* ou un *maxima* horaire spécifique aux enseignants. Ceux-ci doivent donc participer à l'ensemble des réunions auxquelles ils sont convoqués ;
- le chef d'établissement peut demander un retrait sur salaire (un trentième) en cas d'absence injustifiée à un conseil ; en revanche, il ne peut punir un élève-délégué absent (droit pour un élu de s'abstenir ou de boycotter) et il est impuissant face aux parents qui ne viennent pas ;
- le conseil de classe a deux missions :
 - examen de la classe quant au niveau général, aux progrès de l'enseignement, à la discipline...
 - bilans et conseils individuels pour chaque élève ;
- on ne peut pas faire sortir les élèves délégués lorsque l'on examine leur situation personnelle ;
- le secret professionnel, depuis la réforme du code pénal de 1994, n'est plus réservé à certaines catégories. Tous les professionnels y sont assujettis. De plus, l'obligation de discrétion professionnelle s'applique à tous les fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors).

2. Le respect de la loi et du règlement intérieur

- L'élève a deux obligations : l'assiduité et le travail (décret sur les droits et obligations des élèves, dispositions désormais incluses dans le décret de 1985 sur les EPLE2) ;
- dans le règlement intérieur, il convient de rappeler aux élèves qu'ils doivent veiller au respect de l'état des bâtiments, locaux et matériels, mais aussi de notifier la liste des punitions et des sanctions qu'ils encourent ;
- il n'y a pas d'obligation pour les parents d'accepter formellement le règlement intérieur à l'inscription de l'enfant ;
- les insultes et les menaces constituent un délit (délict d'outrage aggravé pour les enseignants) ;
- l'article 40 du code de procédure pénale oblige tout fonctionnaire à signaler sans délai au procureur les faits dont il est informé et qui pourraient constituer un crime ou un délit.

3. Obligations d'un enseignant

Les obligations professionnelles d'un enseignant sont celles de tout fonctionnaire (loi du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors, articles 25 à 28). Tout fonctionnaire doit en particulier "obéir aux instructions" de ses supérieurs, qu'elles soient écrites ou orales. Il doit aussi "informer le public" et dans ce cadre, notamment, donner des devoirs, les noter et les annoter, remplir les bulletins trimestriels, etc.

4. Les parents de l'élève

Ils sont en droit de demander une sanction au chef d'établissement et de porter plainte.

La dimension éthique

Qu'est ce qui serait bon pour l'élève ?

L'élève demande justice. Nous avons envisagé de le recadrer lors d'un entretien pour son refus de travailler et pour les propos tenus à l'encontre de son professeur.

² Codifié par la suite : voir article [R511-11](#) du Code de l'éducation

Qu'est-ce qui serait bon pour Monsieur D ?

Monsieur D ne demande rien. Il peut être bon de manière informelle de le féliciter pour son sang froid et sa posture d'apaisement. Il peut être utile d'aborder avec lui et l'équipe les difficultés rencontrées par Monsieur M afin de l'aider à les surmonter (éthique de la solidarité).

Qu'est-ce qui serait bon pour Monsieur M ?

Monsieur M, qui ne cherche ni à dissimuler les faits ni à fuir ses responsabilités, est d'abord un professeur en souffrance qui semble recevoir de nombreux signes de ses incompétences supposées ou réelles. PLP, il se perçoit comme inférieur à ses collègues. Cette perception est accentuée d'une part par son statut de TZR et d'autre part par sa nomination sur deux établissements. Il ne fait que 5 heures dans l'établissement concerné. Le comportement de l'élève, vis-à-vis duquel il ne prend aucune distance, lui renvoie son incapacité à établir une relation éducative. Il a d'abord besoin de solidarité.

On pourrait proposer à cet enseignant une aide pédagogique, à l'interne d'une part, avec l'équipe dans laquelle il travaille, et d'autre part avec un tuteur de sa discipline. Il peut être bon pour lui, autant que faire se peut, d'analyser la situation et d'accepter de se questionner sur son positionnement et sur ses pratiques professionnelles (choix et inscription sur des modules correspondants dans le PAF).

Il est aussi essentiel de recadrer les propos tenus à l'élève devant la classe et à Monsieur D devant les délégués des élèves pendant le conseil de classe. Il est indispensable de lui signifier qu'il a porté atteinte à la dignité de sa fonction et de lui rappeler ses obligations en se référant à la loi de 1983. On peut procéder oralement ou par écrit, ou encore en utilisant les 2 formules.

Convient-il en outre d'envoyer un rapport à l'IA ou au recteur ? Cela dépend peut-être de sa réaction lors de l'entretien avec le chef d'établissement. Par souci d'apaisement, si l'entretien est positif et constructif, il n'y aura pas de courrier. Cependant, que se passera-t-il si un prochain dérapage apparaît comme étant le premier incident ?

Qu'est ce qui est bon pour l'établissement ?

"À chaud", pendant le conseil, il existe plusieurs possibilités :

- intervenir devant tous pour indiquer qu'il est impossible de continuer ainsi et qu'on réglera le différend ultérieurement ;
- interrompre le conseil quelques minutes pour avoir un entretien avec le professeur dans le bureau. Ensuite, reprendre le conseil avec ou sans le professeur, ou bien le reporter à une date ultérieure.

Synthèse

Ce cas présente une situation intéressante, et pas si exceptionnelle, où le droit apparaît en tension avec des préoccupations éthiques.

Le chef d'établissement est avant tout préoccupé par la pacification de l'espace scolaire ; il est également porteur d'une certaine forme de solidarité avec ses personnels et particulièrement ceux qui éprouvent des difficultés. Éthiques de la paix et de la solidarité sont bien au cœur de son métier.

Mais il est aussi garant du droit, et une série de fautes professionnelles ont été commises, qui devraient en principe être signalées, voire sanctionnées. Or, une démarche disciplinaire risquerait de mettre le feu aux poudres sans pour autant permettre à Monsieur M d'améliorer son comportement.

La rigueur juridique risque donc ici d'être l'ennemie de l'efficacité professionnelle, en même temps que de masquer l'aspect proprement humain de la situation professionnelle, qui réclame davantage solidarité que sanction.

Épilogue

Après sa remarque déplacée, la proviseure adjointe enjoint fermement Monsieur M de reprendre son calme. Elle incite les protagonistes à ne pas avoir une conduite qu'on ne tolère pas des élèves, l'exemplarité étant une valeur inhérente à la profession d'enseignant. Elle indique, par ailleurs, que le problème avec l'élève qui est à l'origine de cet incident fera l'objet d'un traitement hors conseil de classe. Ce dernier se poursuit normalement, autant que faire se peut.

En début de soirée, Madame B fait un bref compte rendu oral à sa collègue chef d'établissement. Elles se séparent sur l'idée d'un rapport écrit qui servira de base à un entretien entre le professeur et la proviseure.

Cet entretien s'est déroulé dès le retour de Monsieur M dans l'établissement. Le jeune professeur a entendu les remarques de la proviseure concernant son intervention vis-à-vis de l'élève, son dérapage à l'issue du cours et pendant le conseil de classe. Il a admis ses erreurs et s'est retranché derrière son tempérament impulsif. Depuis, rien n'a évolué. Pas de nouveau problème, pas d'avancée sur l'intégration à l'équipe pédagogique ni de changement de pratiques dans sa mission d'enseignant.

Madame B, après la première entrevue avec l'élève, l'a encouragé à retirer le maximum des cours de mathématiques, à fournir sa part de travail et à préparer l'examen du mieux possible. Cependant, la fin d'année met en évidence des absences perlées au cours de Monsieur M.