

SESSION 2020

**EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT AU GRADE
DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

Jeudi 9 janvier 2020

10h à 13h (heure de Paris)

(Durée : 3h00 – Coefficient : 2)

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note ou d'une lettre administrative, à l'aide d'un dossier à caractère professionnel ne pouvant excéder 25 pages.

20-1-DEC-HDF

Le sujet compte 16 pages (1 page « sujet » et 15 pages de documents).

Assurez-vous que cet exemplaire est complet, dans le cas contraire demandez un nouvel exemplaire au responsable de la salle. L'épreuve doit être traitée sur les copies qui vous ont été remises.

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande entête de la copie (ou des copies) mise à votre disposition. Toute mention d'identité portée sur toute autre partie de la copie (ou des copies) que vous remettrez en fin d'épreuve (2^{ème} partie de la bande en-tête, dans le texte du devoir, en fin de copie...) mènera à l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A..., B..., Y..., Z...).

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est interdit.

Sujet :

Vous êtes secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) de classe supérieure et vous exercez à la division des affaires juridiques au rectorat de l'académie de A.

Votre chef de division vous demande de rédiger une note à l'attention du Directeur des Ressources humaines DRH suite au dépôt de plainte déposé par un parent d'élève du collège X à l'encontre du chef d'établissement pour harcèlement moral à l'encontre de son enfant.

Dans cette note récapitulative, vous rappellerez quelles sont les obligations de l'Etat envers cet agent. Après avoir vérifié que les conditions du déclenchement du protocole sont réunies, vous détaillerez le protocole d'accompagnement que le DRH se doit de mettre en place.

Vous mettrez en évidence les droits de cet agent ainsi que les conditions d'octroi de ces droits.

Enfin, vous préciserez la situation statutaire de l'agent pendant la procédure pénale.

Liste des documents :

Document 1 : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Loi dite loi Le Pors (Extrait)

Document 2 : Circulaire ministérielle 2019-122 du 3 septembre 2019 relative au Plan de lutte contre les violences scolaires

Document 3 : Article 5 de la circulaire de la DGAFP 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat

Document 4 : Guide d'accompagnement des personnels de l'éducation nationale visés par un dépôt de plainte (source [éducation.gouv.fr](http://education.gouv.fr))

Document n° 1 :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors (Extrait)

Chapitre II : Garanties

Article 11

I.-A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

II.- Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

III. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

V.- La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire. Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

VI. La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

VII. Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V.

Article 11 bis A

Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, les fonctionnaires ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits

non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie.

Article 11 bis

Sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le code général des collectivités territoriales, par la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer, par la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

Document n° 2 :

Plan de lutte contre les violences scolaires

Prévention et prise en charge des violences en milieu scolaire

NOR : MENE1925181C

circulaire n° 2019-122 du 3-9-2019

MENJ - DGESCO C2-3 - DGESCO MPVMS - DGESCO B2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs, directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux cheffes et chefs d'établissement publics ; aux professeurs des établissements publics

Le respect d'autrui est une condition du bonheur collectif et de l'épanouissement de chacun. À ce titre, l'école en fait un savoir fondamental. Comme les autres savoirs, le respect d'autrui s'apprend d'abord par les enseignements dispensés par les professeurs, ensuite par une éducation quotidienne qui passe par le respect des règles élémentaires de civilité et du règlement intérieur.

Chaque agression, chaque insulte, chaque incivilité doit être signalée et sanctionnée. Il ne saurait être transigé avec ce principe, a fortiori si ces actes sont dirigés contre un représentant de l'autorité publique, qu'il soit professeur ou personnel de l'éducation nationale.

L'institution scolaire doit poursuivre son travail de prévention mais aussi apporter des réponses concrètes et efficaces pour répondre à ces situations et prendre en charge les élèves poly-exclus.

1. Renforcer les procédures disciplinaires et leur suivi dans les collèges et les lycées

Les dispositions du décret n° 2019-906 du 30 août 2019 relatif à la discipline dans les établissements d'enseignement du second degré relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de la mer et du décret n° 2019-908 du 30 août 2019 relatif à la discipline dans les établissements d'enseignement du second degré et les établissements d'État relevant du ministère chargé de l'éducation nationale visent à apporter à chaque manquement grave aux règlements une réponse rapide, juste et efficace.

a. Signaler systématiquement les faits

Chaque incident fait l'objet d'un signalement et d'un suivi. L'établissement doit ainsi se doter d'un document recensant l'ensemble des faits déclarés et mettant en regard la sanction apportée. Un bilan annuel détaillé des incidents et des sanctions est présenté au conseil d'administration de l'établissement.

b. Simplifier les procédures pour répondre plus rapidement

Les deux décrets nouveaux simplifient les procédures disciplinaires, notamment les modalités de convocation des conseils de discipline, afin d'apporter une réponse plus rapide aux faits de violence (cf. annexe 1).

Tout le panel des sanctions doit être mobilisé, et notamment les mesures de responsabilisation. Les sanctions doivent être adaptées à la nature des faits reprochés.

Il est enfin rappelé l'importance de la dimension pédagogique de la commission éducative qui permet aux élèves de prendre conscience de la gravité de leurs actes.

c. Assurer le suivi des élèves sanctionnés

Après une exclusion, une période probatoire est instaurée. Les élèves feront l'objet d'un suivi particulier pour faire le point sur leur situation. Il appartiendra aux principaux des collèges et aux proviseurs des lycées d'engager la modification des règlements intérieurs afin de préciser les mesures d'accompagnement.

d. Répondre plus efficacement aux violences les plus graves

La sanction disciplinaire peut constituer une réponse suffisante au regard de la faible gravité des actes, de la personnalité de l'auteur et du contexte dans lequel ils se produisent. En cas de faits plus graves, l'autorité judiciaire peut être saisie.

Cette saisine repose sur des critères définis dans les conventions Justice-Éducation nationale. Ces conventions, qui ont montré leur pertinence¹, seront actualisées afin de détailler les circuits de signalement des faits. Leur mise en œuvre **repose sur une totale implication des référents de chacun des ministères concernés**. À ce titre, les référents de l'éducation nationale devront être associés aux cellules départementales de suivi du plan violence mises en place par les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (Dasen).

2. Renforcer la protection des personnels

Les personnels d'établissement scolaire bénéficient du statut juridique de « personne chargée d'une mission de service public », aggravant la qualification pénale des faits de violence commises contre eux.

Toute incivilité, atteinte ou autre fait grave commis à l'encontre d'un personnel de l'éducation nationale doit systématiquement faire l'objet d'une réponse de la part de l'institution, sans préjudice de suites judiciaires éventuelles.

En outre, les personnels doivent être mieux informés des moyens à leur disposition, soit en cas d'agression, soit en cas de mise en cause abusive à leur encontre, et accompagnés dans leurs démarches.

Plusieurs **guides d'accompagnement ont donc été réalisés** :

- le premier détaille, pour l'ensemble des acteurs concernés (personne mise en cause, personnels de direction, autorité hiérarchique), les mesures à prendre en cas de plainte (fondée ou abusive) ;
- des guides sont également destinés aux personnels du premier comme du second degré, afin de les accompagner dans leurs démarches lorsqu'ils sont victimes d'incivilité ou d'agression dans le cadre de leurs fonctions.

3. Prendre en charge les élèves hautement perturbateurs et poly-exclus

Afin de répondre aux actes de violence commis dans les écoles et les établissements, de manière réitérée pour certains élèves, parfois dès l'école élémentaire, plusieurs possibilités d'accompagnement sont envisagées. Elles doivent intervenir de manière adaptée et graduée selon la situation, sans remettre en cause les règles disciplinaires à l'école.

a. Intervention de l'équipe mobile mixte d'intervention scolaire

À la demande du chef d'établissement et du directeur d'école et en accord avec les autorités académiques, **l'équipe mobile mixte d'intervention scolaire** mise en place dans le cadre des conventions rectorats/Agences régionales de la santé (ARS) peut intervenir pour soutenir l'équipe pédagogique.

La prise en charge par l'équipe mobile mixte d'intervention scolaire intervient en troisième niveau, une fois que le travail pédagogique et éducatif entrepris par le professeur et l'équipe éducative de l'école et/ou de l'établissement avec les parents (niveau 1) et que l'intervention d'autres professionnels (niveau 2) n'ont pas permis d'améliorer la situation.

L'équipe mobile mixte intervient en associant les familles dans le cadre d'un contrat et pour une durée limitée.

b. Les classes relais

Le décret n° 2019-909 du 30 août 2019 permet à l'autorité académique **d'inscrire** un élève exclu définitivement de son établissement dans **une classe relais**, sans le consentement préalable de ses représentants légaux.

Cette inscription, justifiée par les circonstances ayant conduit à l'exclusion définitive de l'élève et les besoins spécifiques de ce dernier, permet à l'élève de continuer sa scolarité dans un cadre adapté. L'élève est également inscrit dans un établissement scolaire qu'il intégrera à l'issue de son passage en classe relais.

c. Responsabiliser les parents

Le chef d'établissement accueillant un élève ayant fait l'objet de deux exclusions définitives au cours de la même année scolaire peut saisir le directeur académique des services de l'éducation nationale afin de mettre en œuvre un protocole d'accompagnement et de responsabilisation des parents (Par).

¹ Bilan effectué par la direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la Justice en décembre 2018.

Le protocole d'accompagnement et de responsabilisation des parents (Par) doit permettre de poursuivre un dialogue avec les personnes responsables de l'élève et de les guider, en cas de besoin, vers le service ou le dispositif de soutien le plus approprié.

Les personnels éducatifs, sociaux et de santé sont étroitement associés à ce suivi, le cas échéant avec les partenaires (services socio-éducatifs ou de soins) afin, s'il s'agit d'un problème social, familial ou de santé, d'offrir un accompagnement adapté à l'élève et à ses parents.

Les parents de l'élève ou son représentant légal sont convoqués pour un entretien avec le directeur académique des services de l'éducation nationale dans les dix jours suivant la saisine par le chef d'établissement afin de leur présenter le sens des engagements qu'ils devront respecter.

Le Par est signé par le DASEN et les parents de l'élève, ou son représentant légal, en présence du chef d'établissement. Il énonce les engagements des parents devant permettre d'améliorer le comportement de l'élève et précise les actions d'accompagnement à mettre en œuvre au sein de l'établissement.

Fondé sur l'alliance avec les parents de l'élève, le Par constitue par conséquent un levier essentiel pour favoriser le retour de l'élève à une scolarité favorable aux apprentissages et à l'amélioration du climat scolaire dans les établissements.

4. Des organisations adaptées aux enjeux

a. Création par le DASEN autour de lui d'une cellule de lutte contre les violences scolaires et désignation d'un référent

Un comité de pilotage placé auprès du directeur académique des services de l'éducation nationale assurera la mise en œuvre et le suivi du plan de lutte contre les violences scolaires.

Le DASEN désignera au sein de ce comité un référent chargé du suivi de l'ensemble des questions relatives à la violence dans les établissements. Ce comité peut être composé du DASEN ou d'un directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale (DASEN), du secrétaire général, des chefs de division, de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation, du proviseur de vie scolaire, du conseiller technique santé social.

Il a notamment pour mission :

- d'assurer un suivi systématique des faits de violence et de harcèlement signalés par les écoles et établissements et de leur traitement (réponses éducatives, sanctions), notamment dans la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement, le développement des mesures de responsabilisation et des nouvelles mesures faisant suite à la réintégration d'un élève exclu temporairement pour des faits de violence ;
- de procéder à une analyse des décisions en matière disciplinaire à partir des rapports des chefs d'établissements ;
- de traiter les affectations des élèves après une exclusion définitive de leur établissement, en lien avec la commission départementale d'affectation en classe relais dédiée aux élèves hautement perturbateurs à l'issue d'une exclusion, présidée par le DASEN ;
- d'élaborer la convention départementale Justice / Éducation nationale signée par le DASEN ;
- de réguler les saisines des directeurs et des chefs d'établissement dans le cadre du protocole d'accompagnement et de responsabilisation et d'organiser leur élaboration en présence du chef d'établissement et du représentant légal de l'élève ;
- de fédérer et faire connaître les initiatives et les dispositifs innovants des établissements en direction notamment des élèves et des parents ;
- d'impulser les formations notamment sur les enjeux des relations familles - écoles ;
- d'adapter et de renforcer les liens avec tous les acteurs du territoire : collectivités territoriales, caisses d'allocations familiales, associations, acteurs de la politique de la Ville, représentants institutionnels.

Les référents départementaux « violence en milieu scolaire » seront réunis en vue de dresser le bilan des actions de lutte contre la violence scolaire engagées à l'échelle de leur département, et notamment la mise en œuvre du Par, aux fins d'évaluation du dispositif et d'identification des pistes d'évolutions qualitatives.

b. Le Dasen doit identifier dans le département les classes relais susceptibles d'accueillir les élèves hautement perturbateurs et poly-exclus qu'il pourra y affecter directement

Dans chaque département, le Dasen identifiera de manière spécifique les classes relais pouvant accueillir les élèves hautement perturbateurs et/ou poly-exclus. L'admission de ce type d'élèves dans ces structures à la suite d'un conseil de discipline sera portée à la connaissance de la commission départementale d'affectation en classe relais, présidée par le Dasen, qui rassemble les chefs des établissements de rattachement, des représentants de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), du département (l'aide sociale à l'enfance), éventuellement des autres institutions partenaires ainsi que des professionnels de santé.

c. Le Dasen doit développer et transformer les internats relais en internats tremplins

L'objectif est de disposer dans chaque académie d'au moins un internat tremplin à horizon 2022. Ces nouvelles structures pourront dans un premier temps être créées par transformation des actuels internats-relais.

L'implantation des internats-tremplins devra tenir compte du volume d'exclusions définitives et relever d'un choix géographique réfléchi avec l'ensemble des acteurs et sur la base de considérations éducatives. Le schéma d'implantation devra aussi être travaillé avec les collectivités de rattachement. L'implantation en éducation prioritaire devra être évitée.

Tout élève admis en internat tremplin est en rupture profonde avec les exigences de la vie des établissements scolaires (élèves poly-exclus) et/ou est incapable d'améliorer son comportement au sein de l'établissement sans accompagnement spécifique. L'internat tremplin se fonde sur trois principes : inclusion, personnalisation et responsabilisation.

L'élève est obligatoirement inscrit dans un établissement scolaire et demeure en conséquence sous la responsabilité de l'institution scolaire.

Le placement en internat tremplin peut intervenir dans plusieurs situations :

- si l'accueil en classe relais n'est pas jugé suffisamment efficace au regard de l'évaluation de la situation de l'élève ;
- si l'élève relève d'une mesure de protection de l'enfance et si son maintien dans sa famille n'est plus possible ; dans ce cas, le juge des enfants pourra, après évaluation pluridisciplinaire, décider d'un placement en internat tremplin ;
- ou s'il est prononcé par le juge dans le cadre d'une procédure pénale.

L'internat-tremplin bénéficie d'un encadrement éducatif renforcé et doit reposer sur un projet pédagogique et éducatif global élaboré conjointement avec l'équipe pédagogique et les personnels de la PJJ engagés dans le projet selon un cahier des charges défini au niveau national.

Il s'attachera particulièrement à l'objectif de socialisation, d'éducation à la citoyenneté mais aussi de réinvestissement du jeune dans les apprentissages.

Une circulaire interministérielle des ministères chargés de la justice, de l'intérieur, de l'éducation nationale et de l'agriculture, réactivant les conventions Éducation nationale/Justice et organisant avec les directions départementales de la sécurité publique (DDSP) les contrats intercommunaux/locaux de sécurité (CI/LSPD), impulsera de nouveaux partenariats entre les administrations concernées.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Édouard Geffray

Document n°3 :

Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat

MINISTERE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

B8 n° 2158

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique

à

Monsieur le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

et

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat

Objet : Protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat

Article 5 - Protection de l'agent public pénalement mis en cause

Le quatrième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que la protection fonctionnelle est due à l'agent public ainsi qu'à l'ancien agent public qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, que l'infraction pour laquelle il est poursuivi soit intentionnelle ou non.

5-1 Conditions d'octroi de la protection

Dès lors que l'existence d'une faute personnelle est écartée, l'administration est tenue d'assurer la protection de l'agent en cas de poursuites pénales consécutives à une faute de service (C.E. 28 juin 1999, Menage, requête n° 195348). Une infraction pénale peut, en effet, être qualifiée de faute de service (CE, 14 janvier 1935, Thépez, Rec.p.122).

Pour rejeter la demande de protection d'un fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales, l'administration doit exciper du caractère personnel de la ou des fautes qui ont conduit à l'engagement de la procédure pénale (CE, 12 février 2003, req. n° 238969 ; CE, 10 février 2004, req. n° 263664).

Il appartient à l'administration d'apprécier elle-même le caractère de la faute, personnelle ou de service, indépendamment de la qualification pénale provisoirement donnée aux faits au stade de l'instruction.

L'encadré suivant rappelle la distinction entre faute de service et faute personnelle.

Faute de service

Est qualifiée de faute de service, la faute commise par un agent dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire pendant le service, avec les moyens du service, et en dehors de tout intérêt personnel, (TC, 19 octobre 1998, Préfet du Tarn, req n° 03131). L'infraction qui en résulte n'a pas le caractère de faute personnelle.

Faute personnelle

Est qualifiée de faute personnelle la faute commise par l'agent en dehors du service, ou pendant le service si elle est tellement incompatible avec le service public ou les « pratiques administratives normales » qu'elle revêt une particulière gravité ou révèle la personnalité de son auteur et les préoccupations d'ordre privé qui l'animent (TC, 14 décembre 1925, Navarro, Rec.p.1007 ; CE, 21 avril 1937, Melle Quesnel, Rec.p.423 ; CE, 28 décembre 2001, Valette, n° 213931).

La faute personnelle est caractérisée notamment :

- lorsque l'acte se détache matériellement ou temporellement de la fonction, par exemple à l'occasion d'une activité privée en dehors du temps de travail et/ou hors du lieu de travail ;
- lorsque l'acte se détache de la fonction par le caractère inexcusable du comportement de l'agent au regard des règles déontologiques (CE, Valette, 28 décembre 2001, précité) ; ou par l'intention qui l'anime (actes incompatibles avec le service public, même s'ils sont commis pendant le service), révélant l'homme à titre privé ; par exemple, un crime, même commis sur le lieu de travail, est toujours un acte détachable (CE, 12 mars 1975, Pothier, Rec. p.190) ;

- lorsque l'acte est commis pour la satisfaction d'un intérêt personnel matériel ou psychologique, par exemple un détournement de fonds ou la délivrance d'attestations de complaisance (CE, 18 juin 1953, Caisse nationale des marchés de l'Etat) ;
- lorsqu'il constitue une faute caractérisée, par exemple le fait, pour un agent d'un centre de secours, dans l'exercice de ses fonctions, d'emprunter et de conduire un véhicule privé, sous l'empire d'un état alcoolique, pour transporter un malade (CE, 9 octobre 1974, Commune de Lusignan, req. n° 90999).

Les poursuites pénales sont constituées par l'ensemble des actes accomplis dans le cadre de l'action publique, depuis sa mise en mouvement par le procureur de la république ou par la partie lésée, jusqu'à son extinction (CE, 3 mai 2002, Mme Fabre, requête n° 239436).

Elles incluent notamment la citation directe devant la juridiction pénale, la mise en examen par le juge d'instruction, la convocation dans le cadre d'une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (loi n° 2004-204 du 9 mars 2004) ou la comparution comme témoin assisté.

5-2 Conditions de mise en œuvre de la protection

L'administration est tenue d'accorder la protection sans attendre l'issue de la procédure pénale ou disciplinaire s'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'à la date de la décision attaquée l'administration disposait d'éléments permettant de regarder les faits dont il s'agit comme présentant le caractère de faute personnelle (CE, 12 février 2003, et CE, 10 février 2004, précités à contrario).

La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure (première instance, appel, cassation), car sa prolongation n'est pas acquise automatiquement.

L'agent reste maître de sa stratégie de défense et de son dossier. Il appartient toutefois à l'administration d'apprécier, dans tous les cas, si les instances engagées par l'intéressé sont appropriées à l'objectif de défense recherché et si leur objet est conforme aux dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (CAA de Paris, 26 juin 2003, Mme Jeannine G. et Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, n° 02PA04278).

5-3 L'accompagnement et l'assistance juridique de l'agent

En cas de mise en cause de sa responsabilité pénale, l'agent peut bénéficier de l'appui de son administration dans l'organisation de sa défense.

Dans ce cadre, l'administration doit notamment s'assurer de la transmission de l'ensemble des éléments permettant d'offrir un éclairage sur l'organisation et le fonctionnement du service auquel il appartient, les compétences, les missions et les moyens dont disposent les agents de son service.

Les textes applicables et les notes internes, guides et recommandations explicitant la façon dont les agents doivent remplir les missions pourront également lui être communiquées dans cet objectif.

Cette aide de l'administration a en particulier pour but de permettre au fonctionnaire de démontrer, en application de l'article 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983 « qu'il a accompli les diligences normales afférentes à l'exercice de ses fonctions compte tenu de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi lui confie ».

5-4 La prise en charge des frais du procès intenté par l'agent

Au titre de la protection, l'administration peut également être conduite à couvrir les frais exposés dans le cadre des actions intentées par l'agent à l'encontre de son accusateur en cours de procédure ou à l'issue du procès pénal.

Si l'affaire est en cours, l'intéressé peut déposer devant la juridiction de jugement une demande reconventionnelle en dommages-intérêts contre l'auteur de la plainte pour abus de constitution de partie civile (art. 371 al. 1, 425 ou 472 du code de procédure pénale). Le juge, en même temps qu'il prononcera la relaxe, statuera par la même décision sur cette demande, et condamnera le cas échéant le plaignant à verser à l'agent mis hors de cause une réparation financière.

Quand après une information ouverte sur constitution de partie civile, une décision de non-lieu a été rendue en faveur de l'agent mis en examen ou visé dans la plainte, et sans préjudice d'une poursuite pour dénonciation calomnieuse, cet agent peut, s'il n'use de la voie civile, demander des dommages-intérêts dans les formes indiquées par l'article 91 du code de procédure pénale.

L'agent peut également engager une procédure tendant à obtenir la condamnation pénale, pour dénonciation calomnieuse, du plaignant dont l'action n'a pas abouti (articles 226-10, 226-11 et 226-12 du code pénal).

Dans ces deux derniers cas, l'agent qui souhaite bénéficier de la protection de l'administration devra faire une nouvelle demande à ce titre.

Il doit être observé que, pour être recevable, la constitution de partie civile doit répondre depuis le 1er juillet 2007 aux conditions fixées par la loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale.

En matière délictuelle, à l'exception des délits de presse, ou en matière électorale, la recevabilité d'une plainte avec constitution de partie civile est subordonnée au dépôt préalable d'une plainte simple. Si le procureur a classé la plainte, la constitution de partie civile sera possible. Il en sera de même lorsqu'un délai de trois mois se sera écoulé depuis le dépôt de la plainte devant le procureur contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception ou encore depuis l'envoi au procureur de la copie de la plainte déposée devant un service de police judiciaire (art. 85 du code de procédure pénale).

Consécutivement à ce dépôt de plainte avec constitution de partie civile le procureur de la République pourra prendre immédiatement des réquisitions de non-lieu s'il apparaît, à la suite des investigations effectuées après le premier dépôt de la plainte simple, que les faits dénoncés n'ont pas été commis (art. 86 al 4 du code de procédure pénale).

Ces nouvelles conditions de recevabilité ne sont pas applicables en matière criminelle.

5-5 La situation statutaire de l'agent faisant l'objet de poursuites pénales

Le fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales peut être maintenu à son poste ou être suspendu de ses fonctions si l'administration l'estime opportun, compte tenu de l'intérêt du service et de celui de l'agent. La faculté de suspendre un agent ne présente pas de caractère disciplinaire.

Tant que le juge pénal n'a pas définitivement statué sur la culpabilité de l'agent, la suspension peut à cet égard s'analyser comme une mesure de protection pour l'agent dès lors qu'en l'écartant du service elle le préserve des attaques ou soupçons dont il pourrait faire l'objet sur son lieu de travail et lui permet de préparer sa défense.

La suspension de fonctions peut être prolongée au-delà du délai de quatre mois jusqu'à l'issue des poursuites pénales ainsi que le prévoit l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983.

Deux cas sont à distinguer si l'agent est provisoirement détenu :

- le fonctionnaire détenu est maintenu en position d'activité et n'a pas été suspendu de ses fonctions lors de son incarcération : il ne perçoit plus son traitement ni les indemnités liées au traitement, puisqu'il n'y a plus de service fait, conformément à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983.

- le fonctionnaire détenu est suspendu : il peut demeurer dans cette situation et continue de percevoir sa rémunération dans les conditions prévues par l'article 30 précité. Toutefois, l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation pour mettre fin à tout moment à la suspension du fonctionnaire incarcéré, ce qui conduira à le priver de sa rémunération.

6- Garantie contre les condamnations civiles résultant de la faute de service

6-1 Définition de la garantie

La garantie contre les condamnations civiles résultant de la faute de service vise essentiellement à éviter que l'agent ne supporte la charge définitive d'éventuelles condamnations civiles prononcées à son encontre par une juridiction judiciaire (pénale ou civile), pour des faits constitutifs d'une faute de service et exclusifs de toute faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions.

Les enseignants bénéficient d'un dispositif de protection particulier lorsque leur responsabilité civile est mise en cause dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-4 du code de l'éducation qui dispose que « dans tous les cas où la responsabilité des membres de l'enseignement public se trouve engagée à la suite ou à l'occasion d'un fait dommageable commis, soit par les élèves ou les étudiants qui leur sont confiés à raison de leurs fonctions, soit au détriment de ces élèves ou de ces étudiants dans les mêmes conditions, la responsabilité de l'Etat est substituée à celle desdits membres de l'enseignement qui ne peuvent jamais être mis en cause devant les tribunaux civils par la victime ou ses représentants ».

6-2 Le dessaisissement du juge judiciaire

L'administration peut obtenir, au moyen d'un déclinatoire de compétence puis si nécessaire de l'élévation de conflit de juridiction, le dessaisissement du juge judiciaire au profit du juge administratif. Le juge administratif est en effet seul compétent pour examiner l'existence d'une faute de service commise par un agent public, sauf dans les hypothèses où une loi spéciale en attribue compétence au juge judiciaire (opérations de police judiciaire, atteintes à la liberté individuelle, responsabilité des membres de l'enseignement public notamment).

Afin que cette procédure puisse être mise en œuvre, il revient à l'agent d'informer son administration de toute citation ou assignation qui lui serait délivrée pour des faits survenus en cours ou à l'occasion du service. Au vu de cette information, l'administration gestionnaire de l'agent demande au préfet, seul compétent, de présenter un déclinatoire de compétence à la juridiction judiciaire. Si la juridiction judiciaire accueille le déclinatoire, l'affaire est examinée par le juge administratif. Si elle le rejette et s'estime compétente, le préfet peut prendre un arrêté de conflit qui a pour effet de saisir le Tribunal des conflits.

Cette procédure peut être utilisée devant les tribunaux de l'ordre judiciaire, en première instance ou en appel. Devant les juridictions répressives, elle ne peut porter que sur l'action civile.

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire budget (2B-84) – fonction publique (FP/3 n° 1665) du 16 juillet 1987.

Paris, le 5 mai 2008

Pour le Ministre et par délégation,

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Paul PENY

Document n°4 :

Guide d'accompagnement des personnels de l'éducation nationale visés par un dépôt de plainte

« Quel que soit leur métier (professeur, personnel d'éducation, professionnel de santé ou de l'action sociale, cadre administratif, etc.), les agents du ministère chargé de l'éducation nationale sont exposés à des risques professionnels spécifiques liés à la relation directe aux usagers. Les exigences de ces derniers et la pression sociale se sont accrues ; l'environnement immédiat de l'institution scolaire questionne très ouvertement le mode d'action des personnels, leur professionnalisme, en exprimant bien souvent attentes et impatiences, quand ce ne sont pas des doutes ou des critiques. L'usage des réseaux sociaux s'est considérablement développé ces dernières années et a engendré une surmédiatisation de toutes sortes d'événements, dont certains se déroulent à l'intérieur même des services ou des établissements. Une telle médiatisation efface la frontière entre l'univers professionnel et l'espace public, exposant ainsi fortement les agents en temps réel. Par ailleurs, le souci de « l'événement » empêche de faire la part des choses entre le réel et l'imaginaire et entre le plus anodin et le plus sérieux ou le plus grave.

Il est ainsi constaté une judiciarisation des rapports avec l'institution scolaire, qui se substitue trop souvent au nécessaire dialogue qui devrait ne jamais cesser entre les différents protagonistes. Le résultat de telles situations peut trouver malheureusement à s'exprimer, dans certains cas, par de grandes détresses personnelles. L'administration de l'éducation nationale a le devoir d'assurer, et de mettre en œuvre, la protection de ses agents afin de les garantir contre les effets et les excès auxquels conduisent ces situations. Il est donc essentiel de porter la plus grande vigilance à la détection de signaux faibles, au sein de la communauté éducative, qui laissent à penser qu'une difficulté sérieuse est en train de s'installer, pour définir le moment où l'on considère que tous les éléments sont réunis pour déclencher une procédure adaptée afin d'accompagner l'agent ou, au contraire, prendre sans délai les mesures requises en cas de recueil d'indices graves et concordants, pouvant laisser présumer une faute grave de l'agent.

Le présent guide est destiné à formaliser les étapes de l'accompagnement dont chacun doit pouvoir bénéficier, s'il lui arrive d'être visé par un dépôt de plainte ou s'il fait l'objet de critiques virulentes de la part des usagers. Ce guide peut également être mis en œuvre dès lors qu'apparaissent, dans le collectif de travail, des signes perceptibles de tension, des frictions, une ambiance dégradée, qui exposent une situation donnée au risque d'une suite judiciaire, d'une main courante, voire au dépôt d'une plainte en bonne et due forme. La protection due à l'agent repose en premier lieu sur le respect de ses droits, et notamment de la présomption d'innocence, ainsi que sur une attitude de bienveillance, d'écoute et de dialogue vis-à-vis de celui qui fait l'objet d'une plainte. Il est utile de rappeler que l'ouverture d'une action judiciaire à l'encontre d'un agent est indépendante de l'engagement d'une procédure administrative ou disciplinaire, qui relève de la seule responsabilité de l'administration. Elle repose en second lieu sur la mobilisation des différents acteurs impliqués dans les ressources humaines et les actions de prévention des risques professionnels.

Il s'agit de protéger avec discernement. Chaque acteur de la chaîne hiérarchique est invité à exercer pleinement ses responsabilités. Chaque situation est singulière, différente de toute autre, et requiert à ce titre une analyse minutieuse et une attention spécifique de la part de l'autorité administrative. Il appartient donc à celle-ci d'exercer son pouvoir d'appréciation et d'évaluation des situations, au cas par cas et sur la base d'éléments objectifs. Un certain nombre de faits peut éveiller la suspicion et être porté à sa connaissance (exemples : garde à vue, mise en place d'un contrôle judiciaire, perquisition,

alertes policières). Il convient alors d'agir avec rigueur et ne pas commettre de confusion avec des situations qui méritent la bienveillance et la protection de l'institution. Ceci suppose que chaque acteur concerné exerce pleinement son devoir d'analyse des situations qui lui sont soumises, en conscience et en confiance, pour faire de ce guide un instrument de protection des personnels. » *Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse*

I. Éléments de définition et de périmètre

La plainte est l'acte juridique par lequel la partie qui s'estime lésée par la commission d'une infraction porte celle-ci à la connaissance du Procureur de la République, directement ou par l'intermédiaire d'un service de police ou de gendarmerie. Elle se différencie de la main courante qui consiste en un signalement à la police ou à la gendarmerie d'un fait et qui n'engendre ni poursuite contre l'auteur des faits, ni déclenchement d'une enquête. Le présent guide a été conçu pour accompagner tous les agents qui font l'objet d'une plainte en lien direct avec l'exercice de leurs fonctions ou ayant un effet sur la vie de l'école, de l'établissement ou du service. Si la plainte vise à signaler un comportement jugé illégal ou inapproprié, elle sert également au plaignant à se faire reconnaître comme victime. Dans tous les cas, il convient d'être très attentif et d'évaluer le degré de gravité des faits reprochés, qui peuvent aller du plus fantaisiste au plus avéré.

II. Quels impacts peuvent Entraîner le dépôt d'une plainte ?

La plainte peut être ressentie comme une forme de remise en cause du professionnalisme et de l'intégrité de l'agent, ainsi qu'une atteinte à son honneur. L'annonce faite à un agent qu'il fait l'objet d'un dépôt de plainte peut conséquemment être source d'inquiétude, pouvant aller jusqu'à une réaction intense de stress. Incompréhension ou déstabilisation, troubles paniques, idées voire conduites suicidaires peuvent ainsi survenir, sans que la situation de détresse soit nécessairement perceptible. Il convient donc de manifester une grande vigilance et de faire preuve de la meilleure écoute pour recueillir les besoins de l'agent qui se trouve dans cette situation. Un des risques identifiés peut être une sous-estimation des attentes ou des besoins de l'agent incriminé.

III. Qui prévenir ?

C'est l'autorité judiciaire qui informe la personne concernée qu'elle est visée par une plainte. Il peut néanmoins arriver que cette autorité en informe l'administration (autorité administrative, inspection, direction des services départementaux, rectorat). Il convient alors de s'assurer auprès des services de police, de gendarmerie ou de justice concernés, que l'information peut être transmise à l'agent mis en cause. Il s'agit d'un point clé dans le déclenchement éventuel du protocole. L'information par laquelle un agent est visé par une plainte peut donc arriver par différents circuits. Néanmoins, le circuit présenté ci-après semble être le plus répandu. Lorsque l'autorité administrative est informée d'une plainte visant un agent relevant de sa responsabilité, elle doit prendre l'attache, dans les meilleurs délais, des services académiques compétents, à savoir : si les faits ont eu lieu dans une école, il est impératif que la direction alerte l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) qui en informera le directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen) et le directeur des ressources humaines (DRH) académique ; si les faits se sont déroulés dans un EPLE, il est impératif que le chef d'établissement alerte le Dasen et le directeur des ressources humaines académique ; si les faits se sont déroulés en service académique, il faut impérativement alerter le directeur des ressources humaines académique ainsi que, le cas échéant, le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN).

Dans tous les cas, la chaîne d'acteurs mobilisés converge vers le directeur des ressources humaines académique. Ce dernier peut solliciter le référent justice de l'académie, qui fait partie des acteurs susceptibles de détenir des informations sur les situations individuelles, autant que de besoin. Le directeur des ressources humaines académique désigne, in fine, un référent RH de proximité pour assurer un suivi régulier de l'agent et maintenir le contact entre l'agent et l'administration.

IV. La prise de contact avec l'agent mis en cause et son accompagnement

Dans certains cas, l'autorité judiciaire peut interdire à l'autorité administrative de communiquer sur une affaire en cours, y compris interdire d'informer l'agent concerné qu'il fait l'objet d'un dépôt de plainte. Il faut donc agir dans le respect scrupuleux des procédures en cours. Si la procédure judiciaire le permet, un entretien doit être planifié dans des conditions favorables, sans délai, idéalement dans un cadre rassurant et garantissant la discrétion (privilégier les locaux et les heures où l'agent effectue son service, en évitant les fins de service). Si l'agent est informé le premier du dépôt de plainte à son encounter, il peut à son initiative solliciter un accompagnement auprès de sa hiérarchie. L'autorité administrative veille à être accompagnée pour conduire cet entretien, qui devra être soigneusement préparé sur le plan psychologique et humain. De même, l'agent est invité à se rendre à l'entretien accompagné, s'il le souhaite, d'un collègue ou/et d'un représentant du personnel. Il convient d'adopter à l'égard de l'agent une attitude bienveillante et rigoureuse. De cet entretien, l'agent est informé des dispositifs d'accompagnement dont il peut bénéficier pour assurer sa protection. Dans tous les cas, l'autorité administrative doit anticiper l'hypothèse selon laquelle l'agent viendrait seul et veille à ce qu'un collègue « de confiance » (ayant à la fois la confiance de l'autorité administrative et celle de l'agent mis en cause) soit encore présent dans l'établissement ou le service après l'entretien.

D'un point de vue plus général, l'autorité administrative doit faire preuve de disponibilité et prendre le temps nécessaire pour permettre à l'agent d'exprimer son ressenti dans le but d'identifier son état d'esprit et ses souhaits d'accompagnement. Dans tous les cas, l'autorité administrative rend compte de l'entretien et en informe le directeur des ressources humaines académique et, le cas échéant, le secrétaire général de la DSDEN. Le directeur des ressources humaines académique informe impérativement le médecin de prévention, ainsi que le psychologue du travail, des faits dont il a connaissance et appelle leur attention sur l'accompagnement qu'il compte mettre en place au bénéfice de l'agent mis en cause. Le directeur des ressources humaines académique oriente le personnel mis en cause vers les acteurs spécialisés en matière d'écoute des personnels au niveau des services académiques, comme le psychologue du travail ou l'assistant social des personnels. Par ailleurs, le directeur des ressources humaines académique s'assure que le personnel incriminé puisse bénéficier : de rendez-vous avec le médecin de prévention et l'assistant social ; d'une assistance immédiate tant matérielle (remise d'un guide sur les droits, etc.) que psychologique anonyme (numéro d'appel : espace d'accueil et d'écoute – EAE – mis en place dans le cadre du partenariat conclu par le ministère avec la MGEN) ; à la demande de l'intéressé, d'un accompagnement physique (par un pair ou de préférence par un supérieur hiérarchique) pour se rendre sur les lieux de la convocation par les services de police ou de gendarmerie ; d'un suivi avec des rendez-vous d'étape programmés soit avec un professionnel de la prévention, soit avec le service des ressources humaines.

En outre, il s'agira de déterminer, en fonction de la nature et de la gravité de la plainte, ce qui est préférable pour l'agent, à savoir le laisser dans son milieu professionnel ou prévoir un temps de repos professionnel s'accompagnant d'une dispense de ses fonctions, à titre de protection, qui peut prendre la forme d'une suspension. En tout état de cause, la portée et les effets de celle-ci devront lui être expliqués. À cet effet, il incombe à l'autorité administrative de prendre en compte le retentissement de la plainte au sein de la collectivité professionnelle. Une affectation temporaire de l'agent, notamment au sein des services administratifs du rectorat ou de la DSDEN, peut être envisagée par le recteur d'académie ou le Dasen. Il est à préciser que la solution qui sera choisie doit être présentée à l'intéressé et recueillir son accord. Au terme de l'entretien, l'autorité administrative informe l'agent, si possible par écrit, des mesures déjà prises à son égard, ou pouvant être envisagées. Dans tous les cas, il convient de chercher à dédramatiser et à relativiser la situation avec l'agent incriminé. Les

différentes étapes de l'accompagnement de l'agent s'inscrivent pleinement dans le champ de la RH de proximité de chaque académie et s'appuient, chaque fois que nécessaire, sur le référent RH de proximité qui assurera un suivi personnalisé de l'agent.

V. Suivi de la situation de l'agent

À la suite de cette annonce, l'autorité administrative s'assure que l'agent est entouré et n'est pas en situation d'isolement. Sauf contre-indication de l'autorité judiciaire, l'autorité administrative veillera notamment, avec l'accord de l'agent, à :

- faciliter immédiatement la prise d'autres contacts, dans le cadre de l'accompagnement ;
- établir un contact avec les personnes proches de lui, afin de s'assurer qu'il sera entouré
- maintenir des contacts réguliers entre l'administration et l'agent, dans les jours suivants et aussi longtemps que les procédures sont en cours.

VI. Quels sont les droits de l'agent mis en cause ?

Il convient d'abord de rappeler que l'agent qui fait l'objet du dépôt d'une plainte bénéficie de la présomption d'innocence, c'est-à-dire qu'il est réputé innocent tant que sa culpabilité n'a pas été légalement démontrée et qu'il n'a pas été déclaré coupable par le tribunal compétent pour le juger. Ainsi, sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions¹, l'agent qui fait l'objet de poursuites pénales, qui est placé en garde à vue ou entendu en qualité de témoin assisté, a droit au bénéfice de la protection fonctionnelle. L'agent concerné peut également bénéficier de la protection fonctionnelle s'il est victime de l'une des attaques suivantes : atteintes volontaires à l'intégrité de la personne ; violences ; actes de harcèlement ; menaces ; injures ; diffamations ; outrages.

Dans ce cas, l'administration est, sauf faute personnelle de l'agent, tenue de le protéger contre ces atteintes.¹ Est considérée comme une faute personnelle détachable des fonctions la faute personnelle qui est dépourvue de tout lien avec le service.

Pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent adresse sa demande par courrier au service compétent de son académie, sous couvert de son supérieur hiérarchique. Sa demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits pour éclairer l'administration dans sa prise de décision. L'administration saisie d'une demande de protection fonctionnelle y apporte une réponse écrite dans les meilleurs délais. En cas d'acceptation, l'administration indique à l'agent selon quelles modalités elle envisage d'accorder cette protection. Elle veille à mettre en œuvre les moyens matériels et l'assistance juridique les plus appropriés pour assurer la défense de l'agent. L'agent demeure libre du choix de son avocat. En cas de refus, la décision de l'administration est rendue de manière explicite, motivée et comporte la mention des voies et délais de recours. L'absence de réponse, dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande, vaut décision implicite de refus. La décision de refus peut faire l'objet d'un recours hiérarchique adressé au ministre 2.2 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

VII. Comment communiquer ?

En interne, la communication relève des prérogatives de l'autorité administrative, qui jugera de l'opportunité des actions à mener auprès de l'ensemble des personnels. Dans tous les cas, ces actions de communication internes devront permettre un apaisement et éviter la propagation de rumeurs. L'agent concerné en sera informé. Il convient de rappeler que la communication externe (vis-à-vis des parents d'élèves, des journalistes, etc.) doit être établie en étroite coopération entre les différents services concernés. En particulier, le service de communication du rectorat sera consulté et mobilisé. À cet égard, l'autorité administrative et les différents services académiques veilleront à ne pas communiquer des informations, dont la diffusion serait susceptible de porter atteinte au secret de l'instruction.

VIII. Fin de procédure et réhabilitation

Dans le cas où le dénouement judiciaire est favorable à l'agent mis en cause, l'autorité administrative prend toutes les mesures adéquates pour assurer sa réhabilitation et permettre sa réintégration dans ses activités, avec son accord. Il convient notamment de faire savoir à la collectivité professionnelle, et aux parents d'élèves si nécessaire, par tous moyens appropriés, que l'agent a été victime d'une plainte infondée. Toutefois, il convient de veiller à ne pas diffuser d'informations qui permettraient d'identifier les plaignants ou de connaître les faits précis ayant été à l'origine de la plainte.