

Introduction de la présidente

Le comité de déontologie de l'académie de Créteil présente le résultat des travaux menés depuis sa mise en place par Madame la rectrice. Trois sujets ont été traités parmi les situations très diverses qui ont été portées à sa connaissance : le renforcement de l'égalité des chances par le traitement des discriminations, la question du signalement et de l'information préoccupante, le problème du conflit d'intérêt entendu au sens large.

Pour le premier sujet, le comité a tenu compte des conclusions de la conférence de consensus académique de février 2016 sur ce sujet et propose des pistes d'action concrètes à mettre en œuvre. Les deux autres font l'objet d'avis destinés à susciter et à guider la réflexion des personnels sur des situations professionnelles complexes d'un point de vue déontologique.

Le comité a souhaité proposer des fiches utiles à tous. Les avis sont construits selon un modèle opérationnel simple : le rappel du cadre juridique, la formulation d'un questionnement déontologique, l'exposé de quelques situations problématiques rencontrées et les préconisations issues des travaux du comité. Des recommandations sont également adressées à Madame la rectrice.

Le comité rappelle que la déontologie complète le droit en s'adressant d'abord à la manière de traiter très concrètement les questions de la vie professionnelle. Elle est une étude des comportements en situation et favorise la réflexion sur nos modes d'action et de réaction. C'est pourquoi le droit et la déontologie se complètent, le premier fixant le cadre général et la seconde les modalités réelles de l'activité professionnelle, constituant ainsi les normes communes de la pratique de nos métiers.

Le comité vous souhaite une bonne lecture et attend vos contributions et questions pour nourrir des débats essentiels.

Monique Sassier, présidente du comité de déontologie

Propositions relatives aux préconisations issues de la Conférence de consensus autour de la lutte contre les discriminations à l'école.

La réduction des discriminations s'inscrit dans une politique publique dont la finalité est de faire progresser la justice scolaire.

1 - Valoriser les pratiques pédagogiques conscientes et qui risquent le moins de donner prise aux processus de discrimination à l'école.

En association avec l'IFE-ENS de Lyon, une recherche action pourrait être conduite sur le thème de la réduction des écarts de réussite entre filles et garçons dès l'école maternelle. Des directrices et directeurs d'école volontaires seraient dotés d'outils d'observation leur permettant de conduire un travail méthodique à partir des données de terrain, en lien avec les missions académiques valeurs de la République, Egalité Filles-Garçons et le soutien de l'IFE. La contribution de l'IFE serait non rémunérée.

2 - Étudier et infléchir les choix d'orientation proposés aux lycéens. L'académie pourrait étudier les procédures et processus d'orientation, en particulier dans le domaine de l'enseignement professionnel, afin de repérer d'éventuels freins systémiques à la réduction des discriminations et de proposer des évolutions favorables. Le travail serait confié au pilotage de Proviseurs de Lycée professionnels notamment, avec des professeurs qui le souhaiteraient.

3 – Créer un centre ressources sur le sujet discrimination et justice scolaire, qui prévoirait la communication de travaux et d'expériences pédagogiques, par e-learning et par formations présentiels sur des études de situations. Une fonction d'animation de groupes de paroles pourrait y être élaborée.

Ce centre ressources pourrait avantageusement être organisé en commun entre les 3 académies d'Île de France, dans la mesure où nombre de réponses sont partagées. Il pourrait être organisé en lien avec les académies et des chercheurs habitués du sujet.

Afin d'alimenter ce centre de ressources, des outils d'aide au repérage des processus de réduction des discriminations, mais aussi d'identification des résistances concrètes qui y font obstacle, pourraient être proposés à tous les établissements en vue de remontées vers les académies et le rectorat.

Ces propositions sont issues des travaux de la conférence de consensus. Elles concernent l'ensemble du système scolaire, de la maternelle au bac professionnel, et ne doivent pas être attachées au seul domaine de l'éducation prioritaire. Ce choix s'appuie sur l'idée que nous avons les moyens de faire progresser la justice scolaire et la réduction des discriminations, mais qu'il faut pour cela y intéresser les professionnels et conjuguer les connaissances de la recherche et de l'expérience.

Pour le comité de déontologie,

Monique Sassier, présidente.

Octobre 2016

Préconisations relatives au conflit d'intérêt

Définition : le conflit d'intérêt est une situation de fait dans laquelle se trouve placée une personne face à deux intérêts divergents, un intérêt général et un intérêt particulier auquel il est partie prenante.

D'un point de vue juridique, dans le domaine de la fonction publique, il est défini par la [loi n°2013-907 du 11 octobre 2013](#) relative à la transparence de la vie publique - art 2 :

« Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

L'application du droit recouvre le conflit d'intérêt économique ou non économique à condition qu'il touche une mission de contribution au service public contrôlée par l'autorité hiérarchique. Le comité académique de déontologie a choisi de retenir une notion plus large du conflit d'intérêts.

D'un point de vue déontologique, quand un intérêt personnel (familial, associatif, politique, religieux etc.) interfère avec le statut de fonctionnaire d'une part et avec les valeurs du service public d'autre part et risque d'influencer une décision à prendre ou une conduite à tenir dans l'exercice du métier, on se trouve en situation de conflit d'intérêt.

Quelques situations de conflit d'intérêt.

Exemples 1 :

Un enseignant a créé une entreprise de conseil à l'orientation et offre ses services payants au sein de l'établissement.

Un enseignant organise un voyage scolaire en faisant appel à un prestataire qui lui accorde des conditions préférentielles de manière dissimulée.

Exemple 2 : Un membre de jury d'examen ou de concours interroge un candidat qu'il connaît ou qui lui a été recommandé en contradiction avec le principe de neutralité.

Exemple 3 : Pour pratiquer une méthode pédagogique innovante, un enseignant fait acheter du matériel pédagogique par les parents d'élèves de son école via son propre site internet pour obtenir des tarifs préférentiels lui permettant de dégager un bénéfice personnel.

Exemple 4 : La même personne exerce deux activités : élu local et directeur d'école dans la même commune. Dans le cadre de la refonte de la carte scolaire, il use de son statut d'élu pour s'opposer aux directives de l'institution et défendre les intérêts locaux et ceux de son établissement.

Ces différentes situations relèvent toutes du conflit d'intérêt, conflit de mission, conflit politique, conflit associatif, conflit personnel, économique ou non économique. Dans ces situations, un agent risque de perdre son indépendance intellectuelle ou son objectivité et se trouve ainsi fragilisé dans l'exercice de son métier. Il se trouve ainsi en rupture avec l'application des principes du service public que sont la neutralité, l'impartialité, la continuité du service.

Le comité de déontologie formule les préconisations suivantes :

- S'efforcer d'identifier les liens d'intérêt qui pourraient être en conflit avec ceux de l'éducation nationale. Se poser la question : quel est mon intérêt personnel et quel est mon devoir professionnel, tant à l'égard de ma fonction que de l'institution.
- Se référer aux textes relatifs aux missions de service public définissant les [droits et obligations des fonctionnaires](#).
- Agir en fonctionnaire responsable en interrogeant un supérieur hiérarchique qui aidera à identifier les risques.
- Solliciter le comité de déontologie qui rendra un avis conforme aux valeurs et principes déontologiques partagés dans l'académie.

Il faut rappeler qu'un professionnel dont le comportement pourrait laisser supposer un manquement déontologique, quand bien même il serait de bonne foi, persuadé qu'il est objectif, neutre et loyal dans son raisonnement, pourrait voir sa réputation entachée d'un parti pris par les usagers et par là-même porter atteinte au service public.

Le comité de déontologie de Créteil recommande à tous les personnels d'encadrement d'organiser, dans leur champ de responsabilité, une réflexion en interne sur le sujet « conflit d'intérêt » dans la perspective de partager les données juridiques qui s'imposent mais aussi les principes déontologiques qui ont été arrêtés.

Préconisations relatives au signalement ou information préoccupante

Octobre 2016

Le signalement ou information préoccupante désigne la procédure par laquelle les personnels éducatifs font connaître aux institutions compétentes les situations de risque ou de danger auxquelles sont soumis des mineurs dont ils ont la charge dans le cadre de leurs missions de service public.

Du point de vue juridique, le signalement est défini par l'article [L 226-2-1](#) du code de l'action sociale et des familles. Il prévoit que les personnels participant à la protection de l'enfance transmettent sans délai au président du conseil départemental ou au responsable désigné par lui toute information préoccupante sur un mineur en danger ou risquant de l'être, dans le but de permettre d'évaluer la situation du mineur et de déterminer les actions de protection et d'aide dont ce mineur et sa famille peuvent bénéficier. Sauf intérêt contraire de l'enfant, le père, la mère, toute autre personne exerçant l'autorité parentale ou le tuteur sont préalablement informés de cette transmission, selon des modalités adaptées.

D'un point de vue déontologique, le comité s'en saisit dans la mesure où l'obligation de signalement de faire preuve de discernement, avec prudence et de circonspection. Les conséquences d'un signalement ou d'une absence de signalement peuvent être très lourdes pour les enfants et les familles, et engagent la responsabilité de l'institution.

Quelques situations de signalement.

1. Un directeur d'école est alerté par les propos d'un élève décrivant un acte sexuel dont il serait victime de la part d'un parent proche. Le récit est détaillé mais présente des éléments peu crédibles. C'est la veille des vacances scolaires et les acteurs partenaires de la protection de l'enfance ne sont pas mobilisables. Le signalement est lancé et la procédure de placement enclenchée, mais interrompue par un tiers qui s'est donné les moyens d'une meilleure analyse.
2. Un-e professeur-e reçoit les confidences d'un-e élève mineur-e sur son désir de suicide. L'élève menace de passer à l'acte en cas d'indiscrétion de l'enseignant-e à l'égard de sa famille ou des professionnels de santé de l'établissement.
3. L'attitude violente et incontrôlable d'un élève de classe maternelle conduit l'équipe éducative à suspecter une situation familiale anormale (enfermement, violences, privations). Les contacts avec la famille ne permettent pourtant pas d'accréditer une telle suspicion.
4. Une élève de collège très turbulente est régulièrement réprimandée et punie par ses professeurs. L'équipe enseignante apprend tardivement qu'elle subit une situation sociale et familiale très perturbante, bien connue de l'assistante sociale et du CPE mais recouverte par la confidentialité professionnelle.
5. Les enseignants d'une école primaire signalent un cas d'abus sexuel sur une fillette par un groupe de petits garçons de l'école. Ils n'ont aucune information sur les suites

données à ce signalement et s'estiment abandonnés par l'institution. Ils pensent que la situation n'a pas connu de suites judiciaires en raison des risques de dégradation de la situation locale déjà très tendue.

Le comité de déontologie propose les préconisations suivantes.

Ces situations ont en commun d'interroger sur la conduite à tenir au-delà de l'application stricte des procédures. Elles mettent en évidence la tension entre protection des usagers, respect de la confidentialité et devoir de l'institution. Elles invitent à répondre d'une manière interprofessionnelle inventive, qui doit être souple et adaptée aux circonstances, en se demandant : comment éviter le signalement abusif ou l'absence fautive de signalement ; comment et avec qui partager à bon escient l'information préoccupante ; comment maintenir la relation professionnelle avec les enfants et les familles.

- Quelle que soit la situation, mettre en place une concertation et une réflexion d'équipe – avec le directeur d'école ou le chef d'établissement, CPE, assistant-e social-e - pour éviter un parti-pris personnel. S'interroger sur les limites de ses propres compétences et identifier les partenaires pertinents pour ne pas surinvestir affectivement la relation d'aide. Relativiser l'urgence de la situation, sans la nier, pour éviter la précipitation.
- Rassembler les éléments objectifs d'appréciation, pour dissiper les réactions affectives et les processus d'identification. Mettre à distance les rumeurs et les impressions non fondées. Conserver seulement les informations factuelles et utiles pour étayer le signalement.
- Fournir aux professionnels des préconisations éducatives qui permettent d'assurer la prise en charge de l'élève dans un cadre bienveillant, tout en respectant le principe de confidentialité. Ces préconisations peuvent être définies par le chef d'établissement en concertation avec les personnels médico-sociaux.

Le comité de déontologie de Créteil recommande à tous les personnels d'encadrement d'informer les équipes sur les procédures départementales de signalement dans le cadre de la protection de l'enfance. On pourra proposer et diffuser des outils pour repérer, évaluer et transmettre les informations préoccupantes. On veillera à informer les personnels impliqués dans une procédure de signalement que leur action a été prise en compte.

Références : le rappel des éléments de réglementation et de procédures sur [le site Eduscol](#).

Cette information pourra être complétée par la consultation des protocoles départementaux :

[Protocole départemental CG 93](#)

[Protocole départemental CG 77](#)

[Protocole départemental CG 94](#)

ANNEXE

SIGNALEMENT ET INFORMATION PRÉOCCUPANTE

Décembre 2016

Explicitation du cadre de la contribution sur le signalement et l'information préoccupante :

Dans son avis, le comité aborde la question du signalement sous l'angle de l'information préoccupante et de la protection de l'enfance. Cependant, le terme de "signalement" peut recouvrir des situations très variées : rapport d'incident en milieu scolaire, suspicion de radicalisation, harcèlement, signalement à l'autorité judiciaire, etc.

Rappel des éléments de réglementation et de procédures :

Lorsqu'un enfant, pour des raisons diverses, ne dispose plus d'un cadre de vie garantissant sa sécurité, sa santé et son épanouissement, il revient à la société de proposer les moyens d'assurer la protection des enfants concernés. Cette protection commence par le signalement de la situation d'enfance en danger, signalement qui est le devoir de tout citoyen, comme le précise l'article 223-6 du Code pénal. Or, au premier rang de ces citoyens, se trouvent les professionnels de l'Éducation Nationale, de la PMI, des crèches, des centres de loisirs etc. Même si en théorie n'importe qui peut effectuer un signalement, les personnels de l'Éducation Nationale devront veiller à respecter les protocoles définis, en particulier au sein de l'établissement scolaire. Le chef d'établissement et l'assistant(e) social(e) doivent en effet rester des interlocuteurs privilégiés dans un tel contexte.

Le site Eduscol, portail de référence des professionnels de l'EN, rappelle de manière claire et synthétique les éléments de réglementation et de procédures relatives à l'enfance en danger à la page suivante : <http://eduscol.education.fr/cid50661/enfants-en-danger-que-faire.html>

On pourra consulter tout particulièrement le schéma du circuit de transmission d'une situation d'enfant en danger ou en risque de danger :

http://cache.media.eduscol.education.fr/file/Protection_de_l_enfance/59/0/procedure-enfant-danger_398590.pdf

Cette information pourra être complétée par la consultation des protocoles départementaux :

- Protocole départemental CD 77 : <http://urlz.fr/4zHF>
- Protocole départemental CD 93 : https://www.seine-saint-denis.fr/IMG/pdf/exe_dossier_enfant-en-danger_plaquette_hd.pdf
- Protocole départemental CD 94 : <http://urlz.fr/4zHM> ou <https://cvm-mineurs.org/public/media/uploaded/pdf/guide-val-de-marne.pdf>

Quelques ressources complémentaires pour des situations spécifiques :

- Harcèlement en milieu scolaire : <http://eduscol.education.fr/cid55921/le-harcèlement-scolaire.html>
- Prévention de la radicalisation en milieu scolaire : <http://eduscol.education.fr/cid100811/prevention-radicalisation.html>

Difficultés rencontrées au-delà du droit :

Malgré des bases juridiques importantes, des difficultés persistent sur le terrain dans le domaine de la protection de l'enfance : les personnels sont parfois conduits à s'autocensurer faute d'éléments suffisamment tangibles, ou au contraire à sur-interpréter une situation bénigne et à effectuer un signalement qui n'aurait pas lieu d'être. Par ailleurs, les situations problématiques se produisent parfois dans des moments où tous les acteurs ne sont pas disponibles pour répondre à une situation jugée urgente (par ex. veille de week-end ou de congés scolaires), ce qui peut entraîner des décisions individuelles et précipitées. Dans tous les cas, les conséquences peuvent être lourdes pour l'enfant, voire pour la famille, dans leur relation de confiance à l'École.

D'autre part, même si la question de l'enfance en danger est abordée en formation initiale par les ESPE, une méconnaissance du cadre réglementaire persiste, notamment chez les jeunes enseignants, les personnels contractuels ou tout simplement chez les enseignants n'ayant jamais été confrontés à ce type de situation dans l'exercice de leurs fonctions.

Au-delà du problème du signalement à proprement parler, se posent aussi les questions du partage de l'information et de la confidentialité. En effet, dans la pratique, le signalement est souvent rédigé par l'assistant(e) social(e) et le chef d'établissement. Qu'il y ait procédure judiciaire ou non, la confidentialité est la règle. Ceci n'est pas sans poser question, lorsque la scolarité de l'enfant implique un nombre d'adultes assez important. Sachant que le cadre de vie de l'enfant est déterminant pour sa santé et sa réussite scolaire, l'enseignant peut, sans le savoir, évaluer *aussi* sa situation en évaluant ses compétences d'élève, alors qu'il ne bénéficie peut-être plus des meilleures conditions pour apprendre. Sa situation scolaire ne fera que renforcer sa souffrance s'il est jugé en échec.

La question se pose aussi lorsque les enseignants découvrent a posteriori que l'élève qu'ils ont évalué, puni, sanctionné... vivait une telle situation. Ce peut-être chez eux la cause d'un sentiment d'incompréhension, de frustration, voire de tensions dans l'équipe, en raison d'une mauvaise appréhension des règles et de procédures. Il convient alors de s'interroger : dans quels cas les enseignants peuvent-ils être dans la confiance de l'information préoccupante ? Et s'ils le sont, n'est-ce pas au risque d'une inflexion de leur évaluation en fonction de ce qu'ils savent de l'élève, plutôt que de ce qu'ils constatent de ses compétences scolaires ? Comment associer les personnels à une information qui doit, dans l'intérêt de l'enfant, rester confidentielle ?

Dans tous les cas, les éléments de procédure peuvent fournir un cadre rassurant aux personnels confrontés à l'éventualité de devoir procéder à un signalement.

Agir en restant professionnel :

Tout personnel confronté à une situation potentielle d'enfance en danger doit veiller à garder, en toute circonstance, une posture professionnelle.

Cette posture s'incarne par le respect de quelques principes d'action :

- se projeter de manière préventive dans ce type de situation afin d'anticiper les conduites à tenir ;
- sur le moment : analyser le plus objectivement possible la situation, en faisant preuve de circonspection et en restant dans le domaine de compétences qui est le sien. Par exemple, un enseignant ou un directeur d'école ne sont pas des psychologues ; ils devront veiller, lors d'un échange avec l'enfant, à ne pas orienter leurs questions ou interpréter sa parole ; ils devront veiller également, à recouper le témoignage de l'enfant avec les informations à disposition des autres professionnels de l'EN (CPE, médecin scolaire, assistante sociale etc.).
- ne jamais rester seul, quelle que soit sa fonction, et faire appel à un tiers compétent pour prendre le recul nécessaire à l'analyse de la situation : *directeur d'école, chef d'établissement, médecin scolaire, assistante sociale, mission Vie scolaire, CRIP, parquet etc.*
- analyser ses propres projections, craintes ou doutes, qui pourraient influencer l'interprétation de la situation, voire la parole de l'élève, et donc la prise de décision.
- veiller au respect des règles de confidentialité qui protègent l'enfant et qui protègent aussi l'enquête.
- rester professionnel dans sa relation à l'élève en lui gardant la place qui est la sienne: *Par exemple, ne pas se sentir investi d'une mission vis-à-vis de l'enfant ou se donner des prérogatives autres que celles imposées par sa fonction ; restaurer rapidement un lien scolaire avec l'élève.*

Instances de conseil à disposition des personnels de l'EN :

Le contenu d'un signalement doit se limiter à une description factuelle de la situation. L'appréciation de cette dernière relève des prérogatives de la Cellule Départementale de Recueil, de traitement et d'évaluation des Informations Préoccupantes (CRIP) et du parquet.

Le parquet et la CRIP constituent donc des instances de conseil de premier ordre pour les personnels confrontés à ce type de situation.

Les membres des Missions Vie Scolaire des DSDEN doivent être également des interlocuteurs privilégiés pour les chefs d'établissement.

Contacts :

- CRIP 93 : Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18h30 et le samedi de 8h30 à 12 heures, au 0 800 000 093. En-dehors de ces horaires, l'astreinte départementale prend toute mesure utile : 0 825 006 106.
- CRIP 94 : N° Azur : 0811 900 200
- CRIP 77 : 01 64 14 77 38