



Réserves concernant les modalités de l'enquête et le rapport sur le suicide de Christine Renon. Le 30 juin 2021

Nous, représentants des personnels au CHSCTD 93, pour les syndicats SUD, CGT Educ'action et FO tenons à émettre des réserves quant aux conditions dans lesquelles s'est déroulée l'enquête du CHSCTD 93 sur le suicide de Christine Renon, enquête qui s'est déroulée entre les mois de septembre 2020 et janvier 2021.

Tout d'abord, les représentants des personnels au CHSCTD avaient fait la demande que la délégation d'enquête soit composée de 2 membres par organisation syndicale, afin de pouvoir s'épauler dans l'enquête. Cette demande a été refusée par l'administration.

La composition de la délégation, le choix du cabinet d'expertise ainsi que toutes les modalités de l'enquête auraient dû être votées en instance du CHSCTD et non discutées à des réunions informelles où l'administration a le dernier mot.

D'autre part, un corpus de documents a été établi lors de la première réunion de la délégation d'enquête le 09/09/2020, afin d'apporter des éléments d'analyse dans la recherche des causes du suicide liées au contexte professionnel.

Or, ces documents n'étaient toujours pas parvenus aux membres de la DE le 18/11/2020. Nous avons dû relancer l'administration (voir échange de mails)

Nous avons finalement reçu ces documents le 23/11/2020. Il s'agissait du dossier administratif de Christine Renon, des compte-rendus des conseils d'école de 2016 à 2019, des fiches RSST de l'école.

Par ailleurs, la lettre rédigée par Christine Renon à ses collègues aurait dû être le fil rouge de l'enquête, d'une part parce qu'elle contient un nombre de faits significatifs dans l'analyse des facteurs professionnels liés au suicide, d'autre part parce que cet écrit précieux a été rédigé par la victime elle-même. Elle avait pris le soin de laisser cette trace, en plus d'avoir choisi de se suicider sur son lieu de travail pour ne laisser nul doute quant à l'interprétation des raisons de son geste. Or, l'enquête censée analyser les faits ayant conduit au suicide, n'a interrogé que des tiers : la principale concernée n'a pas été entendue. Sa parole a été tue par l'administration.

En effet, la lettre qui faisait partie du « corpus documentaire », c'est à dire de la liste des documents à analyser lors de l'enquête, a été totalement oubliée. Pourtant, le rapport mentionne que le courrier a été analysé (4.1.), c'est faux. A chaque fois que nous avons, organisations syndicales, essayé de pointer des éléments de ce courrier pour démontrer le lien pourtant évident entre les conditions de travail de Christine Renon et son suicide, l'administration a minimisé ou balayé nos propos.

Pour rappel, dans sa lettre, Christine Renon fait part de son épuisement professionnel, seulement trois semaines après la rentrée scolaire. Elle interroge elle-même l'administration sur sa responsabilité dans la dégradation des conditions de travail : « *Comment pensent-ils [Inspecteurs/trices généraux] améliorer nos conditions d'exercice ?* »

Elle décrit les causes de la pénibilité de son travail et de celui de ses collègues : rythmes scolaires qui épuisent et qui ont fait fuir de nombreux·ses collègues expérimenté·es de la ville de Pantin, turn over des IEN, la gestion catastrophique des ressources humaines, les heures de travail non rémunéré, une charge de travail conséquente : tâches administratives lourdes et inutiles, l'absence ou le manque d'outils professionnels fournis par l'employeur dans l'Éducation nationale et le manque de moyens humains.

Elle pointe la difficulté des directions d'école qu'elle décrit comme « particulièrement exposées » ainsi que l'absence de mise en place de mesures de protection par l'Éducation nationale: « on leur en demande de plus en plus sans jamais les protéger ». Elle ajoute son absence de confiance en l'institution : « Je dois dire que je n'ai pas confiance au soutien et à la protection que devrait nous apporter notre institution ».

Par ailleurs, elle parle très clairement de ce que Jennifer White appelle « facteur précipitant » que Christine nommera dans sa lettre « la goutte d'eau qui m'a anéantie » : une histoire d'attouchements présumés entre enfants, très mal gérée par l'administration qui a laissé Christine Renon seule.

Concernant l'état de fatigue et de surmenage dans lequel se trouvait Christine Renon à la rentrée 2019, l'administration nous a fourni un organigramme de l'organisation des ressources disponibles au niveau des inspections et de la DSDEN pour « aider » les personnels en difficulté. Nous ne connaissons pas la plupart de ces personnes »ressources ». Pourquoi ce réseau, s'il existe réellement, ne réagit-il pas dans de telles situations ?

La lettre que Christine Renon a écrite à son IEN, qui ne nous a pas été fournie, aurait peut-être éclairé ces questions. En outre, le fait que ces missions d'aide soient attribuées à des personnels en position hiérarchique, s'ajoutant à leurs missions premières, ne facilite pas non plus les démarches de demande d'aide des collègues en difficulté.

Enfin, le nombre scandaleusement faible de médecins de prévention dans le département de Seine-Saint-Denis (2 médecins pour près de 25 000 personnels) ne permet pas non plus de détecter ni traiter ces situations de surmenage.

Dans sa lettre, Christine Renon évoque aussi les conséquences délétères des réformes néo-libérales successives qui détruisent le service public d'éducation et détériorent considérablement les conditions de travail des enseignant·es et d'apprentissage des enfants : réforme des rythmes scolaires inégalitaires et laissés à la responsabilité des mairies, APC qui ne respectent pas le rythme des enfants et ne permettent pas de les faire progresser, manque de moyens de remplacement, menace de fermeture de classe, la culture de l'évaluation dès la maternelle, la politique « pas de vague » de l'institution notamment sur la question de la gestion des violences faites aux enfants.

Par ailleurs, le deuxième écrit « Ma rentrée et les trois premières semaines... » n'est lui non plus pas analysé alors qu'il fait aussi partie du corpus documentaire.

Dans ce courrier, Christine Renon relate un nombre de faits s'accumulant qui commencent avant même la pré-rentrée, c'est à dire pendant les congés et qui la mettent, à juste titre, dans un état de stress intense, avant même la rentrée des classes : postes d'enseignant·es non pourvu·es, menace de fermeture de classe à la rentrée, déménagement de salles dans l'école, attouchements entre élèves à l'extérieur de l'école, problèmes bâtimentaires dans la cour, livraison tardive de matériel scolaire. Dès la rentrée, les problèmes s'intensifient et deux autres situations d'attouchement, cette fois, survenues dans l'école mettent en difficulté la directrice, seule à gérer la situation face aux parents.

Elle dit sa solitude, son absence de formation à la gestion des informations préoccupantes et le manque de soutien. Dans cet écrit, Christine Renon dit avoir écrit une lettre à l'Inspecteur, lettre que la délégation d'enquête n'a pas eu l'occasion d'avoir entre les mains...

Les échanges professionnels par mail entre Christine Renon et l'Inspection, à partir de la boîte mail de l'école n'ont pas été fournis malgré nos demandes. Nous avons insisté plusieurs fois. L'administration nous a d'abord objecté un problème juridique, puis technique, l'ordinateur de l'école ayant été confisqué par la police pour l'enquête. Aucune trace de ces mails ne persisterait sur la boîte mail de l'école.

Le fait que les IEN en poste en 2019, juste avant et au moment du suicide, aient refusé de participer à l'enquête est un véritable manque pour l'analyse du travail et des facteurs de risques professionnels ayant pu conduire Christine Renon à se suicider.

Nous avons également demandé à examiner le rapport de l'Inspection Générale suite au suicide. Nous ne l'avons pas obtenu.

L'administration a également cherché à faire obstacle à certains entretiens, notamment de collègues ou de parents d'élèves que nous avons demandé à recevoir, suite à des désistements. Nous avons finalement pu écouter ces collègues, après avoir insisté.

L'entretien d'une ancienne collègue, directrice proche de Christine Renon, mentionnée dans le courrier de la victime et ayant vécu une situation similaire, témoigne de l'absence de soutien de la hiérarchie et des pensées suicidaires qu'elle a eues à cette période-là. L'absence de retranscription de cet entretien est un manque absolu car il aurait pu mettre en évidence les relations de travail avec la hiérarchie et leur lien avec la souffrance au travail et les risques suicidaires.

Les personnels municipaux travaillant à l'école du Méhul (ATSEM, agent d'accueil) ont par ailleurs tous refusé les propositions d'entretien, d'après leur employeur, la Ville de Pantin.

Seuls deux cadres de la Mairie, un responsable de service et l' élu à l'enseignement primaire ont accepté de répondre aux demandes d'entretien. C'est très problématique pour l'enquête car la mairie de Pantin est pourtant mentionnée dans la lettre de Christine Renon comme co-responsable de certains dysfonctionnements.

De façon plus générale, de nombreux éléments sont manquants dans le rapport, trop peu étayés ou contradictoires.

Concernant la démarche d'analyse, le rapport met en exergue les travaux de Jennifer White qui sont essentiellement basés sur la personne alors même qu'au départ il est indiqué que l'enquête regardera exclusivement l'organisation du travail. En effet, cette psychologue spécialiste de la prévention du suicide chez les enfants et adolescents définit des facteurs de risques suicidaires essentiellement basés sur l'histoire de la personne. Par ailleurs, la présentation de la pyramide dont la base est composée de facteurs prédisposants est également problématique car elle laisse supposer que l'importance de ces facteurs dans l'analyse du suicide de Christine Renon est prépondérante.

Au départ le rapport précise qu'il ne s'agit pas de faire des suppositions mais de s'attacher aux faits. Or il s'en affranchit régulièrement avec beaucoup de suppositions, la plupart tournées sur la personne de Christine Renon pour laquelle on utilise beaucoup le conditionnel : "elle aurait", "il semble", "sentiment de manque de soutien professionnel". Beaucoup d'éléments portent sur les

rapports avec la mairie ou avec les collègues. Là encore, rien sur la hiérarchie et aucune étude n'est faite sur la question de l'organisation du travail telle qu'elle est prescrite.

La mention d'une seule longue absence non liée au travail dans le rapport sans autre commentaire est problématique car l'interprétation est laissée ouverte, et la plus spontanée est : « pas d'absence donc bonnes conditions de travail ». Alors que le « pas d'absence » peut précisément traduire l'inverse, c'est-à-dire de mauvaises conditions de travail qui contraignent au présentisme.

A l'opposé de White, les critères du rapport Gollac sont bien utiles et importants dans l'analyse de l'organisation du travail mais très peu explorés alors qu'ils sont présentés dans le rapport comme piste d'analyse.

L'organisation du travail est peu analysée en effet. Le fait que les IEN aient refusé d'être entendus, ainsi que l'impossibilité d'accéder à la boîte mail de l'école est quand même un manque absolu car on n'explore pas du tout les instructions et relations hiérarchiques.

Enfin, nous avons demandé à plusieurs reprises les chiffres précis concernant les postes d'infirmières, de médecins scolaires et les postes RASED dans le département, ainsi que les chiffres des postes vacants. Ces éléments sont capitaux pour l'analyse des conditions de travail de la collègue directrice et de son exposition aux risques psycho-sociaux (intensité du travail, exigences émotionnelles, conflits de valeurs)

Nous n'avons obtenu des chiffres qu'une fois la version finale du rapport rédigée, après la dernière réunion de la DE, le 15 janvier 2021. Il n'était plus possible alors de les intégrer à notre analyse.

Des chiffres en outre incomplets : les postes vacants de médecins scolaires ne figurent pas dans les éléments fournis, non plus que le nombre de postes total et de postes vacants de psychologues scolaires.

Sur les chiffres fournis, une augmentation de postes vacants est notable sur 3 ans, sauf en ce qui concerne les postes de Maîtres-ses G, entre 2019 et 2021.

Ces chiffres sont partiels et ne concernent pas les mêmes périodes, ce qui empêche une analyse rigoureuse de la situation.

C'est pourquoi, étant donné ces réserves, nous ne pouvons pas voter tel quel ce rapport sans en signaler les limites. Les éléments de l'enquête, même incomplète apportent néanmoins un éclairage précieux sur le contexte professionnel dans lequel cet acte terrible s'est produit et doivent permettre l'amélioration des conditions de travail des collègues qui vivent des situations proches.

L'organisation du travail dans le cas de Christine Renon a généré des risques psycho-sociaux qui ont pu mener à son suicide.

Dans ce contexte de multiplication des tâches, l'administration demande à ses agents soit de compenser le manque de ressources en moyens humains par une surcharge de travail et d'investissement, soit d'accepter ce manque de moyens en se désengageant moralement de leur mission de service public d'éducation.

Le déni de l'administration face à ces risques psycho-sociaux générés par l'organisation du travail nous paraît un immense obstacle à l'amélioration des conditions de travail des personnels qui permettrait d'éviter ce type d'acte suicidaire.

Les représentants des personnels membres de la délégation d'enquête sur le suicide de Christine Renon au CHSCT93, pour CGT Educ'action 93, SUD Education 93, Snudi FO.

