

Rapport d'enquête sur le suicide de Christine Renon : La contre-analyse de Sud éducation 93

Le rectorat de l'académie de Créteil a rendu public le rapport d'enquête sur le suicide de notre collègue Christine Renon. Le 7 juillet 2021, jour des vacances scolaires, Sud éducation 93 propose son analyse des conditions de l'enquête, de la méthode et de ses conclusions.

*"Monsieur l'inspecteur, Mesdames et Messieurs les Directeurs,
Aujourd'hui, samedi, je me suis réveillée épouvantablement fatiguée, épuisée après seulement trois semaines de rentrée.[...]"*

"[...] Je laisse à la cellule de l'éducation nationale le soin de gérer au mieux le mal-être qui va suivre suite au choix du lieu de ma fin de vie ..."

Rappel du fait et de ses suites

Le 21 septembre 2019, Christine Renon directrice de l'école Méhul à Pantin, se suicide dans son école, un samedi. Son corps est retrouvé le lundi matin, à l'ouverture de l'école.

Elle a envoyé une lettre à chacun·e de ses collègues directeurs·trices de Pantin et à sa hiérarchie, la veille de son suicide. Elle y explique les raisons de son geste. Elle y retrace la série de problèmes qu'elle a rencontrés depuis la rentrée et l'absence de réponses institutionnelles, malgré ses alertes. Ses collègues directeurs·trices d'école reçoivent cette lettre le mardi 24 septembre.

Le mercredi 25 septembre, les directions d'école sont invitées à se réunir par l'inspecteur de circonscription avec le Directeur Académique des Services Départementaux de la Seine Saint Denis (DASEN). Après quelques minutes d'activation du protocole compassionnel de circonstance pour assurer les directeurs·trices du soutien de l'éducation nationale, le DASEN demande aux directeurs·trices de remettre la lettre à la police car elle ne doit pas être rendue publique. La lettre est finalement diffusée via les réseaux sociaux le soir-même.

Les directions d'école ont prévu de faire un rassemblement le lendemain à la mémoire de Christine Renon. Elles en sont dissuadées par la DSDEN : la famille pourrait s'opposer et attaquer juridiquement. Les directions d'école demandent alors à la DSDEN d'informer la famille du rassemblement. Cela n'est pas fait. Les contacts entre les directions d'école et la famille de Christine sont établis hors voie hiérarchique.

Le jeudi 26 septembre, Jean Michel Blanquer se rend à l'école Méhul pour rencontrer les enseignant·es de l'école. Cette visite n'est pas médiatisée. Alors qu'on lui reproche son silence depuis l'annonce du suicide, il déclare « [être] allé à l'écoute des équipes. Un questionnaire est apparu, que nous avons déjà identifié : celui d'une évolution de la gouvernance du premier degré et la place du directeur d'école.»

L'administration pressée d'ouvrir une enquête face à une mobilisation historique

Le rassemblement de plusieurs centaines de personnes, prévu le jeudi soir devant l'école Méhul a bien lieu. Le samedi 28 septembre, une nouvelle manifestation, organisée par l'assemblée générale des parents et des enseignant·es de la ville avec l'intersyndicale du 93, réunit à nouveau plusieurs centaines de personnes, malgré la pluie. La municipalité est sifflée et doit s'exfiltrer.

La semaine suivante, le 3 octobre, la profondeur du malaise des enseignant·es et des directions d'école est telle que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCTD) est réuni sous la pression des organisations syndicales et des personnels. La reconnaissance de l'acte suicidaire en accident de travail et l'ouverture d'une enquête y sont votés à l'unanimité. Pour la première fois, les données concernant les suicides sur le lieu de travail « éducation nationale » ou lui étant imputables y sont révélées : 58 suicides et 21 tentatives pour l'année 2018-19.

Une grève massive rassemble plusieurs milliers d'enseignant·es du 93 et de l'ensemble de la France. Plus de la moitié des écoles du département sont fermées.

L'enquête entravée dès sa mise en place

Il faut attendre septembre 2020, soit 1 an, pour que le CHSCTD acte le recours à un cabinet d'expertise indépendant pour assister ses délégué·es dans leur enquête. Le cabinet SECAFI est choisi unilatéralement par l'administration pour former les représentant·es du CHSCTD et les outiller sur le protocole à mettre en œuvre. La composition de la délégation est limitée en nombre. Les personnes ayant pu avoir un rapport professionnel direct avec Christine Renon et les parents d'élèves élus qui la connaissaient bien, ne sont pas sollicités.

Les deux derniers IEN de Pantin, ses supérieurs hiérarchiques directs, refusent de répondre. L'accès à la boîte mail de l'école et les échanges avec les IEN ne sont pas recherchés.

La mairie de Pantin pourtant mentionnée dans la lettre de Christine Renon comme co-responsable de certains dysfonctionnements n'est pas auditionnée et refuse que ses employés municipaux répondent.

Le 17 décembre 2020, un pré-rapport rédigé par le cabinet SECAFI est présenté aux membres du CHSCTD. Le rapport final, accompagné de propositions et préconisations doit être présenté en CHSCTD. La DSDEN annonce qu'il sera présenté en CHSCT Académique...où Sud Éducation, n'ayant pas de siège, ne peut qu'être « invité » et n'a pas le droit de vote. L'intersyndicale demande à convoquer un CHSCTD extraordinaire, ce qui lui est refusé. Elle demande alors de l'ajouter à l'ordre du jour du CHSCTD ordinaire du 26 avril (initialement prévu le 15 avril).

La lettre de Christine Renon, absente

Cette pièce maîtresse fait partie du « corpus documentaire » (liste des documents à analyser lors de l'enquête). Christine Renon interroge l'administration sur sa responsabilité dans la dégradation des conditions de travail : "*[...] Il n'y a que les Inspecteurs·trices généraux·les qui annoncent en réunion la voix légère que les directeurs ont de très lourdes responsabilités et qu'il vaut mieux être à leur place qu'à la nôtre, mais comment pensent-ils à améliorer nos conditions d'exercice ? [...]*"

Elle pointe 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, gestion catastrophique des ressources humaines, heures supplémentaires non rémunérées, tâches administratives lourdes et inutiles, absence ou manque d'outils professionnels fournis par l'employeur dans l'Éducation Nationale.

Elle dénonce les réformes néo-libérales successives qui détruisent le service public d'éducation et détériorent 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, menaces permanentes de fermeture de classe, culture de l'évaluation dès la maternelle.

Elle fait part de la détresse de directions d'école, en première ligne et livrées à elles mêmes : "[...]Mais les Directeurs sont seuls ! Seuls pour apprécier les situations, seuls pour traiter la situation car les parents ne veulent pas des réponses différées, tout se passe dans la violence de l'immédiateté.[...] les soucis depuis bien avant la rentrée se sont accumulés, c'est le sort de tous les directeurs malheureusement.[...] on leur en demande de plus en plus sans jamais les protéger. [...] Je dois dire que je n'ai pas confiance au soutien et à la protection que devrait nous apporter notre institution ».

Elle témoigne de son état de santé dégradé par ces conditions de travail et « la perspective de devoir attendre plusieurs jours pour voir mon médecin. » Difficile de ne pas faire le lien avec l'état de la médecine de prévention dans notre département...

Elle dénonce la politique « pas de vague » de l'institution dans la gestion des violences faites aux enfants et combien dans ces situations, il ne s'agit pas pour l'institution de protéger les enfants ou les enseignant·es mais bien de protéger son image.

Des documents accablants pour l'administration, évacués

Christine Renon a laissé un autre écrit, transmis par son frère à l'administration et versé au dossier administratif de la victime : « Ma rentrée et les trois premières semaines... », Elle y relate l'accumulation de faits qui, avant même la pré-rentrée la mettent dans un état de stress intense : les postes d'enseignant·es non pourvu·es, la menace de fermeture d'une classe à la rentrée, le déménagement de salles dans l'école, des faits d'attouchements entre élèves à l'extérieur de l'école, les problèmes de bâtiments dans la cour, la livraison tardive de matériel scolaire. Dès la rentrée, les problèmes s'intensifient. Elle se retrouve seule à gérer deux faits d'attouchements, survenus cette fois dans l'école. Elle écrit sa solitude, son absence de formation à la gestion des informations préoccupantes et le manque de soutien.

Elle mentionne une lettre, qu'elle a envoyée à l'Inspecteur... mais la délégation d'enquête n'a pas eu l'occasion d'avoir entre les mains.

Une méthode d'analyse rudimentaire

Le rapport s'appuie sur les travaux de Jennifer White¹, psychologue spécialiste de la prévention du suicide chez les enfants et adolescents, qui définit des facteurs de risques suicidaires prédisposant certains individus au suicide.... certains individus, comme Christine Renon ?

Le lecteur est prévenu d'emblée, que le rapport « s'appuiera exclusivement sur des faits" et "écartera les interprétations". Ce qui expliquerait l'absence de référence à la lettre de Christine Renon ? L'absence de référence aux entretiens et témoignages ? Que l'on ignore les problématiques locales, et les relations exécrables entre la mairie, les directions et les enseignant·es ? Que le rôle de l'employeur dans l'organisation du temps de travail ne soit pas un sujet ? Que l'on se contente des « faits » sans jamais chercher à les expliquer, les analyser, en comprendre les causes ?

On constate par exemple, que la boîte mail de l'école est inopérante alors que rien n'a été fait pour avoir accès à cette boîte mail. Des réponses totalement fantaisistes sont apportées par la DSDEN du 93 pour justifier de l'impossibilité d'accéder à son contenu, dont l'éducation nationale est pourtant propriétaire.

1 Source : Preventing Suicide in Youth: Taking Action With Imperfect Knowledge, january 2005

Autre « fait » : la seule longue absence non liée au travail, sans commentaire. Que conclure ? Que pas d'absence = bonnes conditions de travail ? Le présentisme est précisément, une des manifestations de la souffrance au travail. Une étude sérieuse ne peut se contenter de conclure quoi que ce soit à partir du nombre de jours d'absence dans un département tellement sous-doté en médecin·e de prévention (1 pour 11 000 enseignant·es), que ses agent·es n'ont pas de rendez-vous tous les 5 ans comme prévu par la loi. Comment ne pas penser que ce drame aurait été évité si Christine Renon avait bénéficié d'une médecine de prévention digne de ce nom ?

Le rapport conclut avec une liste des préconisations ou « plan d'actions », inventaire de vœux pieux qui neutralisent les responsabilités institutionnelles.

La réponse de l'administration aux directions d'école : Plus de missions, plus de hiérarchie

Après le suicide de Christine Renon, des demandes de mesures et de réponses concrètes pour alléger les missions des directions d'école et améliorer leurs conditions d'exercice sont formulées de toute part. En vain.

En mai 2020, en pleine crise sanitaire, la députée Cécile Rilhac LREM propose une loi créant la fonction de directeur·trice d'école. Pourtant, quelques mois auparavant, son amendement pour inscrire dans la loi " pour une école de la confiance ", la création " d'établissements publics des savoirs fondamentaux " où directeurs·trices d'école deviendraient des adjoint·es des chef·fes d'établissement, n'avait pas abouti suite à la mobilisation des personnels.

Le 10 mars 2021, le Sénat adopte en première lecture la proposition de loi Rilhac « créant la fonction de directrice ou de directeur d'école » votée à l'assemblée nationale le 24 juin 2020. Il amende, avec la bénédiction du ministre de l'Éducation Nationale la loi en y ajoutant que « le directeur dispose d'une autorité fonctionnelle permettant le bon fonctionnement de l'école et la réalisation des missions qui lui sont confiées ». Une attribution à laquelle l'Assemblée Nationale avait pourtant renoncé. Les directeurs·trices d'école se voient ainsi doté·es d'une autorité fonctionnelle et d'une délégation de compétences de l'autorité académique mettant fin à plusieurs décennies de gestion collégiale de l'école. La loi devra repasser en seconde lecture à l'Assemblée Nationale, à une date qui n'est pas encore déterminée. On est donc loin, très loin de l'amélioration des conditions de travail des directions d'école.

Sud éducation, pour une gestion collégiale des écoles

La situation actuelle est loin d'être satisfaisante : d'un côté, des enseignant·es qui regrettent le manque de temps de concertation pour discuter collectivement des problèmes de l'école ; de l'autre, des directeurs et directrices d'école de plus en plus isolé·es et débordé·es.

Pour Sud Éducation, la solution n'est pas de créer une hiérarchie entre les collègues d'une même école, mais dans des directions collégiales d'école, qui permettent une juste répartition des tâches, des relations de travail horizontales, la concertation des équipes. Pour Sud Éducation, il faut affirmer la gestion collective des écoles en conseil d'équipe. Cela doit être partie intégrante de la formation initiale des enseignant·es.

Sud Éducation 93 revendique dans l'immédiat :

- un allègement des tâches administratives

- une définition claire des missions et responsabilités en termes de sécurité des DASEN, IEN et des collectivités
- une augmentation du temps de décharge, planifié à l'avance et indemnisé dans le cas où il n'aurait pas lieu faute de remplacements. Dans un souci de gestion coopérative et collective des tâches de direction, ce temps devrait pouvoir être partagé entre les collègues d'une même école en fonction des souhaits exprimés : direction unique, co-direction, direction collégiale, direction alternée, etc. Sud Éducation 93 revendique à plus long terme :

- une autre organisation de l'école qui irait dans le sens d'une meilleure coopération au sein des équipes et, par conséquent, d'une réelle appropriation par chaque enseignant·e du projet de son école.

- l'autogestion des équipes : le ou la directeur.trice est un membre à part entière de l'équipe enseignante. C'est donc en son sein qu'elle ou il doit être désigné·e, par les personnes présentes, en fonction du contexte de l'école. Pour cela, il faut donner plus de pouvoir au conseil des maître·sses et lui donner du temps de réunion pour s'organiser et faire le choix de sa direction. Cela implique que celui ci se positionne sur la répartition : du temps de décharge, des tâches prises en charge par la direction, de l'indemnité.

- la suppression des primes, qui n'allègent pas la charge de travail, et mettent les personnels en concurrence.

A l'éducation nationale, on meurt de son travail, sur son lieu de travail, mais chut ...

Le suicide de Christine Renon est un acte politique. L'éducation nationale l'a transformé en fait divers.

Sud Éducation 93 poursuivra sa lutte pour des meilleures conditions de travail, pour une école et une société émancipatrices, plus justes et égalitaires, débarrassées de toutes les oppressions.

"Je remercie l'institution de ne pas salir mon nom. Christine Renon, directrice épuisée"