

**ACADEMIE DE CRETEIL**

**Rapport de la délégation d'enquête du 93**

**Janvier 2021**

<b><u>ACADEMIE DE CRETEIL</u></b>	<b>1</b>
<b><u>Rapport de la délégation d'enquête du 93</u></b>	<b>1</b>
<b><u>Janvier 2021</u></b>	<b>1</b>
<b><i><u>Document réservé à</u></i></b>	<b>1</b>
<b><i><u>l'usage de la</u></i></b>	<b>1</b>
<b><i><u>délégation d'enquête</u></i></b>	<b>1</b>
<b><u>1. Contextualisation du rendu de la délégation d'enquête</u></b>	<b>4</b>
1.1. La mission de la délégation d'enquête	4
1.2. Les moyens de la délégation d'enquête	6
<b><u>2. Méthodologie de la démarche</u></b>	<b>7</b>
2.1. Principes d'intervention et grilles d'analyse	7
2.1.1. Principes d'intervention	7
2.1.2. Grilles d'analyse	8
2.2. Une démarche d'analyse basée sur des entretiens individuels	10
2.3. L'analyse documentaire	13
<b><u>3. Présentation de la carrière professionnelle et circonstances du suicide</u></b>	<b>14</b>
3.1. Carrière professionnelle	14
3.2. Circonstances immédiates de l'événement (description des faits)	15
<b><u>4. Analyse et évaluation des facteurs de risques professionnels</u></b>	<b>16</b>
4.1. Des facteurs précipitants liés au contexte de la rentrée 2019	16
4.2. Des facteurs de risques professionnels propres au poste de Mme R. (facteurs contributants)	18
4.2.1. Moyens humains et charge de travail	19
4.2.2. Moyens matériels et charge de travail	20

4.2.3.	Relations de travail	24
4.2.4.	Conflits de valeur	25
4.3.	Les facteurs de risques professionnels plus généralement liés au métier de directeur d'école	26
4.3.1.	Intensité du travail	27
4.3.2.	Exigences émotionnelles	28
4.3.3.	Autonomie et marges de manœuvre	28
4.3.4.	Rapports sociaux et relations de travail	28
4.3.5.	Conflits de valeur	29
<b>5.</b>	<b><u>Analyse du système de prévention et des principaux facteurs de régulation existants</u></b>	<b>30</b>
<b>6.</b>	<b><u>Les recommandations proposées par la délégation d'enquête en matière de prévention</u></b>	<b>32</b>
<b>7.</b>	<b><u>Annexes</u></b>	<b>34</b>
7.1.	Les ressources disponibles en matière de prévention au sein de l'Académie, du département et de la circonscription	35
7.2.	Postes vacants	40
7.2.1.	Infirmières scolaires : postes vacants au sein du département – rentrées scolaires 2017-2019	40

# 1 Contextualisation du rendu de la délégation d'enquête

---

## 1.1 La mission de la délégation d'enquête

Suite au suicide de Mme C.R., directrice de l'école maternelle Méhul à Pantin, survenu le 21 septembre 2019 au sein de son établissement, le CHSCT-A de l'Académie de Créteil a décidé de mettre en place une délégation d'enquête paritaire, sur proposition du CHSCT-D de la Seine-Saint-Denis, afin de procéder à une analyse approfondie de cet événement et de proposer les mesures de prévention appropriées.

**La délégation est composée de 12 personnes** : 6 représentants de l'administration, et 6 représentants du personnel.

- Administration :
  - Secrétaire générale adjointe DSDEN 93 : Mme Daoud
  - Conseiller Technique pour les Etablissements et la Vie scolaire – DSDEN 93 : M. Heuzé
  - Chef de division des établissements d'enseignement privé – Rectorat de Créteil : M. Hugoy
  - Adjointe à l'IA-DASEN chargée du premier degré – DSDEN 93 : Mme Rogler
  - DAASEN – DSDEN 93 : M. Vautier

- Chargé de mission Santé Sécurité au Travail – DSDEN 93 : M. Viain
  
- Représentants du personnel :
  - Pour la FSU :
    - Secrétaire CHSCT-D 93 : Mme Gouju
    - Membre CHSCT-D 93 : M. Poirier
    - Membre du CHSCT-A : Mme Quinson
  - Pour la CGT : secrétaire adjointe CHSCT-D 93 Mme Soumaré-Chauche
  - Pour FO : Membre du CHSCT-D 93 : M. Burtscher
  - Pour Sud : membre CHSCT-D 93 Mme Saugon

### **Les principes de l'enquête**

- Déterminer les facteurs qui ont conduit au suicide dans le cadre professionnel et de l'organisation de travail, et mesurer l'exposition aux risques psychosociaux pour définir les mesures de prévention-protection ;
- L'enquête est uniquement centrée sur l'analyse du travail ;
- S'appuyer exclusivement sur des faits (écarter les interprétations et jugements de valeurs) ;
- Ne pas exploiter des données relevant de la vie privée ;
- Ne pas s'inscrire dans une approche juridique de recherche de responsabilité ;
- La délégation d'enquête n'est pas habilitée à statuer sur l'imputabilité au travail ;
- Différencier clairement la phase de diagnostic et celle de prévention ;
- La délégation d'enquête propose un rapport, mais c'est au CHSCT de décider des suites à donner ;
- Communication possible autour de l'enquête tout en respectant le devoir de confidentialité ;
- Les agents sollicités pour s'exprimer peuvent refuser.

## **Les objectifs de la délégation d'enquête**

En liminaire, il est rappelé que les objectifs de cette délégation d'enquête ont visé à comprendre ce qui aurait pu contribuer à la détérioration des conditions de travail de C.R. et formuler des propositions d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail auprès des personnels.

Il ne s'agit pas de rechercher des responsabilités individuelles mais de faire progresser la prévention des risques. La conclusion d'enquête déterminera, à partir des faits, les préconisations et les moyens que doit apporter l'employeur pour mettre en place ces préconisations.

Les objectifs de cette délégation d'enquête sont de diagnostiquer les facteurs de risque et les facteurs de régulation en vue d'en « tirer enseignement ».

Ces enseignements nous permettront d'établir un plan d'action pour prévenir la survenance d'événement similaire, dans une démarche d'analyse et de préconisations qui est la suivante :

- 1 Analyser les facteurs de risques professionnels
- 2 Analyser le système de prévention
- 3 Formaliser des préconisations en termes de prévention sur ces deux plans

## **1.2 Les moyens de la délégation d'enquête**

La délégation d'enquête a été assistée dans sa démarche par le cabinet d'expertise SECAFI, agréé auprès du ministère du Travail. Celui-ci a fourni :

- Une formation des membres sur les risques suicidaires et la conduite d'entretien (le 21 septembre 2020) ;
- Un appui méthodologique dans la conduite d'entretien et leur analyse.

La Délégation d'Enquête s'est réunie cinq fois :

- Le 9 septembre 2020
- Le 2 octobre 2020
- Le 27 novembre 2020
- Le 17 décembre 2020
- Le 15 janvier 2021

## 2 Méthodologie de la démarche

---

### 2.1 Principes d'intervention et grilles d'analyse

#### 2.1.1 Principes d'intervention

La démarche de la délégation d'enquête s'inscrit dans le respect des principes suivants, définis par l'INRS <sup>1</sup> pour toute « démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide » :

- *« L'expertise appréhende le suicide ou la tentative de suicide comme un événement pluricausal ; à l'instar des accidents du travail. Il est l'aboutissement de conjonctions de différents facteurs, individuels et professionnels. L'enquête vise à mettre en évidence les différents facteurs professionnels qui apparaissent susceptibles d'être en cause dans le geste suicidaire.*
- *L'expertise est centrée sur l'analyse du travail, de son organisation et des contraintes professionnelles de la victime. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de*

---

<sup>1</sup> Document « démarche d'enquête paritaire des CSE/CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide », INRS

*prévention visant à éviter la reproduction d'un tel évènement, et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés.*

- *L'expertise doit reposer sur la mise en évidence de « faits » et d'éléments objectifs.*
- *L'expertise ne doit prendre en considération que les informations et données relevant du domaine professionnel.*
- *L'expertise ne doit pas s'inscrire dans une approche juridique de recherche de responsabilités. En ce sens, l'enquête ne prendra pas en considération, ni exploitera les données relevant de la sphère privée du salarié.*
- *L'expertise n'a pas vocation à élucider l'acte suicidaire du salarié [...] »*

## 2.1.2 Grilles d'analyse

Pour analyser les informations issues des entretiens et de l'étude documentaire, les membres de la délégation d'enquête ont pris appui sur deux cadres d'analyse principaux.

**Concernant l'analyse de l'acte suicidaire :** les travaux de la psychologue canadienne Jennifer White sur les facteurs pouvant conduire au suicide<sup>2</sup>.

Jennifer WHITE classe en 3 catégories les facteurs pouvant conduire au suicide :

- **Les facteurs précipitants :** liés à un événement individuel immédiat « la goutte d'eau », apprendre une maladie grave... déclenchant une impulsivité, une bascule, une forte disqualification chez la personne.
- **Les facteurs contributifs :** liés au contexte, relations conflictuelles, harcèlement, isolement, surinvestissement, non-reconnaissance... ;
- **Les facteurs prédisposants :** souvent liés à l'histoire de la personne, TS antérieures, état de santé, « culture familiale », habitudes de relations violentes, environnement anxigène...

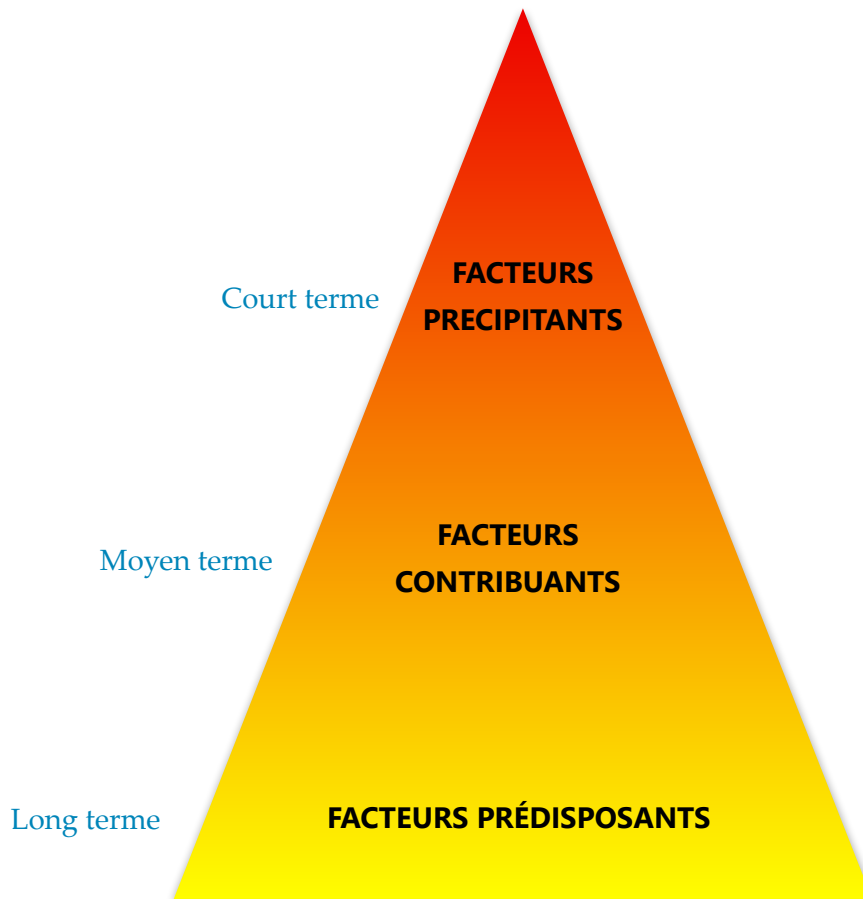
Parmi ces facteurs :

- Certains sont d'ordre personnel, d'autres d'ordre professionnel, et ils peuvent se cumuler ;

<sup>2</sup> Jennifer White, *Youth Suicide Prevention. A Framework for British Columbia* (Vancouver, BC: Mental Health Evaluation and Community Consultation Unit [MHECCU] – Suicide Prevention, University of British Columbia, 1998)



- Les facteurs prédisposants sont intimement liés à l'histoire de la personne. Ils ne rentrent pas par conséquent dans le champ de la prévention du suicide au travail, ni de l'analyse de la délégation d'enquête.



**Concernant l'analyse des risques professionnels, et plus particulièrement les risques psychosociaux**, la délégation d'enquête s'appuie sur le modèle d'analyse de Gollac.

Les facteurs présents dans l'organisation du travail peuvent être nombreux : charge de travail, conduite du changement, autonomie, utilisation des compétences, modalités de coopération interne, système de reconnaissance professionnelle, etc.

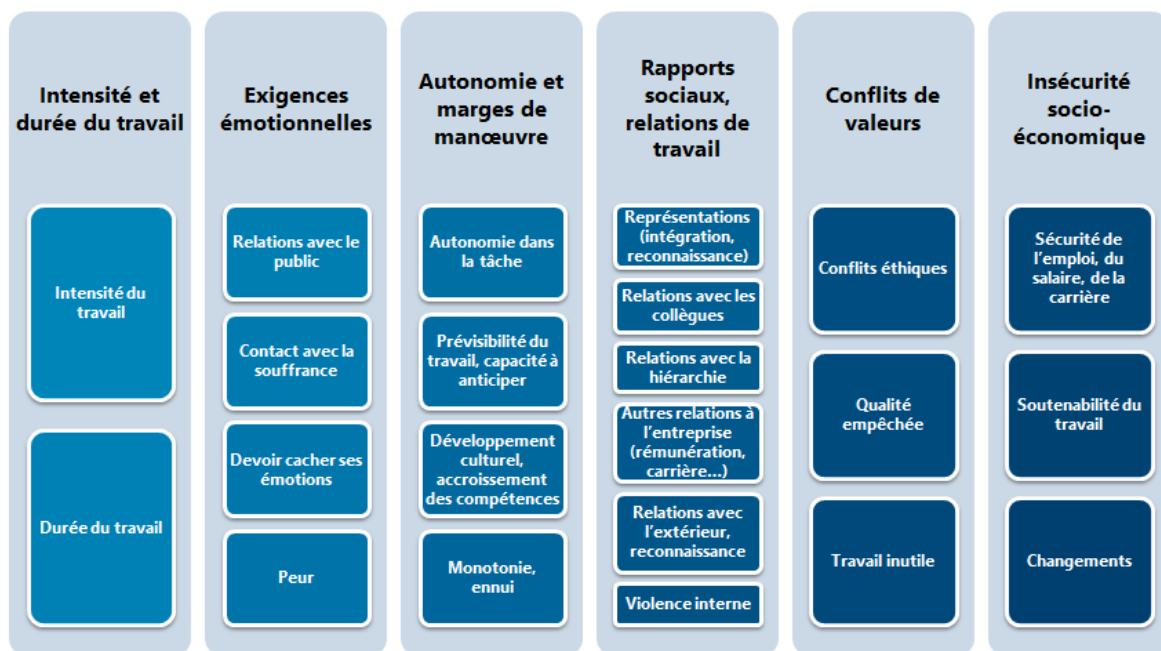
Agir sur les facteurs de risques présents dans l'organisation du travail permet de réduire l'exposition des salariés aux risques psychosociaux.

Le repérage des déséquilibres pouvant être générés par l'organisation de travail (conditions de travail / gestion des Ressources Humaines) est un enjeu crucial pour la prévention des risques psychosociaux dans les organisations.

Le Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au travail - faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé et animé par Michel Gollac - identifie en 2011 six grandes familles de facteurs de risque dans une organisation influant sur le niveau d'exposition aux RPS (schéma ci-après) :

- Les exigences et l'intensité du travail ;
- Les exigences émotionnelles ;
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- La qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- Les conflits de valeur ;
- L'insécurité de la situation de travail.

Ce modèle constitue un cadre d'analyse de référence des facteurs de risques psychosociaux.



## 2.2 Une démarche d'analyse basée sur des entretiens individuels

La démarche mise en œuvre a visé à conduire des entretiens individuels avec :

- Les collègues de l'école Méhul (tous les enseignants volontaires ayant côtoyé Mme R. avant son décès),
- Un panel représentatif de directeur d'école maternelle de la circonscription,
- Les « personnes ressource » intervenant en support de l'activité de Mme R.,
- Des personnes au contact de Mme R. dans le cadre de son travail.

La délégation d'enquête a ainsi identifié les personnes suivantes pour les entretiens :

- Les enseignants de l'école Méhul qui ont côtoyé Mme R. et qui sont encore en poste cette année sur l'école : 6 personnes ;
- 3 Directeurs/trices d'école de la circonscription selon un critère de type d'école (maternelle et nombre de classes comparable)
- Les « personnes ressource » intervenant en support de l'activité de Mme R. :
  - Les 2 conseillères pédagogiques de circonscription
  - Le conseiller de prévention du 1er degré
  - L'IEN en poste au moment du décès
  - Les 3 IEN précédents
  - L'IEN RH
  - La secrétaire de circonscription
  - La psychologue scolaire
- Des personnes au contact de Mme R. dans le cadre de son travail :
  - Le chef de service des affaires scolaires de la Ville de Pantin
  - Elu en charge des affaires scolaires
  - Le personnel Ville au contact de Mme Renon au sein de l'école : ATSEM / gardien / directeur centre de loisir
  - Représentants des parents d'élèves

A ces entretiens s'est ajouté un entretien complémentaire avec une ancienne collègue de Mme R., qui avait été directrice d'école à Pantin, et qui était nommément citée dans la lettre envoyée par Mme R. en date du 21 septembre.

Au final, 24 personnes ont été rencontrées par la délégation d'enquête :

Catégorie	Nombre de personne	Commentaires
<b>Enseignants de l'école Méhul</b>	5 personnes	Un refus d'entretien
<b>Directeur/trices d'école</b>	4 personnes	<p>Une directrice identifiée dans le panel a refusé l'entretien, qui a été proposé à une autre directrice.</p> <p>Un entretien complémentaire a été mené en janvier</p>
<b>Personnes ressource</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Conseiller de prévention 1er degré</li> <li>○ 2 CPC de circonscription</li> <li>○ Secrétaire de circonscription</li> <li>○ Psychologue scolaire</li> <li>○ IEN – GRH</li> <li>○ 3 IEN Pantin</li> </ul>	<p>L'IEN en fonction au moment du décès de Mme R. n'a pas souhaité être entendu, de même que l'IEN précédent</p> <p>La délégation d'enquête a donc contacté deux autres IEN qui ont accepté</p>
<b>Autres personnes au contact de Mme R.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le chef de service des affaires scolaires de la Ville de Pantin</li> <li>○ Elu en charge des affaires scolaires</li> <li>○ 4 représentants des parents d'élèves (entretien collectif)</li> </ul>	<p>La délégation d'enquête n'a pas pu rencontrer le personnel Ville (ATSEM, gardien, directeur centre de loisir), la Mairie n'ayant pas donné suite aux demandes.</p>

Les

entretiens se sont déroulés au mois d'octobre et novembre 2020 ; un entretien complémentaire a été mené en janvier.

## 2.3 L'analyse documentaire

Pour conduire ses travaux, la délégation d'enquête a eu accès :

- Au dossier administratif de Mme R. : arrêtés d'affectation, de promotion, compte-rendu d'inspection, arrêts de travail, dossier retraite.
- La lettre envoyée par Mme R. à l'administration datée du 21 septembre, jour de son décès.
- L'écrit récapitulatif « Ma rentrée : les 3 premières semaines » écrit par Mme R. et adressé à l'administration par le frère de Mme R.
- Aux comptes rendus des Conseils d'école depuis 2016 jusqu'à la rentrée 2019.
- Le DUERP de l'école Méhul
- Le registre SST de l'école.

L'analyse des échanges professionnels de Mme R. depuis sa boîte mail n'a pu être réalisée, pour des raisons techniques : les codes d'accès à la messagerie de l'école ont été fournis, mais aucun message n'était présent dans la boîte mail avant le décès de Mme R. Il semble que messages aient été téléchargés par Mme R. sur son ordinateur à l'école, les faisant disparaître du serveur pour être seulement stockés sur l'ordinateur de l'école. L'ordinateur a ensuite été saisi par la police dans le cadre de l'enquête.

-

# 3 Présentation de la carrière professionnelle et circonstances du suicide

---

## 3.1 Carrière professionnelle

Mme R. est née le 3 mai 1960.

Elle est entrée dans l'Education Nationale en 1991, dans le département des Yvelines, Académie de Versailles, où elle occupe les postes suivants :

- Professeur des écoles à l'école élémentaire du Plateau du Moulin à Conflans Sainte Honorine (1991/1992) ;
- Professeur des écoles à l'école élémentaire Paul Bert à Sartrouville (1992/1993) ;
- Professeur des écoles à l'école maternelle Paul Bert à Sartrouville (1993/1994, année de sa titularisation).

Elle rejoint l'Académie de Créteil, département de la Seine-Saint-Denis, en 1994, où elle occupe les postes suivants :

- Professeur des écoles dans les écoles Jean Jaurès et Méhul à Pantin (1994/1995) ;
- Professeur des écoles à l'école maternelle Jean Perrin à Aubervilliers (1995/1996) ;
- Professeur des écoles à l'école maternelle Joliot-Curie à La Courneuve en (1996-1999) ;
- Professeur des écoles à l'école maternelle Jean Lolive à Pantin (1999-2007).

Elle est inscrite sur la liste d'aptitude aux fonctions de direction des écoles au titre de l'année scolaire 2007-2008 et est affectée au poste de directrice de l'école maternelle Hélène Cochenec à Pantin à la rentrée 2007.

Elle est affectée à l'école maternelle Méhul à la rentrée 2012.

Durant sa carrière, Mme R. a été inspectée 3 fois :

- En 1994 pour sa titularisation : notation de 13,5/20
- En 1999 : notation 15/20
- En 2008 lors de sa première année en tant que directrice : notation 16/20

Concernant les arrêts maladie, le dossier administratif de Mme R. ne fait état que d'une longue absence en 2004 (février-juin), suite à un accident de ski. Il n'y a pas trace d'autres absences maladie.

## **3.2 Circonstances immédiates de l'événement**

### **(description des faits)**

Le samedi 21 septembre 2019, Mme R. envoie un courrier à destination de l'Inspecteur d'Académie et des directeurs d'établissements scolaires de Pantin, décrivant son état de fatigue et les raisons de son geste. Elle se suicide après l'envoi de ces courriers au sein de son établissement.

Son corps est retrouvé le lundi matin par la gardienne, avant l'ouverture de l'école aux enfants.

#### **Accompagnement mis en place :**

Le jour de la découverte du corps, l'école est restée fermée. Il a été proposé aux enseignants de revenir en classe dès le mardi, avec la possibilité d'être remplacés s'ils le désiraient. Du point de vue des enseignants, cette proposition a été interprétée comme une incitation à reprendre.

Une cellule psychologique a été mise en place dès le lundi 23 septembre jusqu'au vendredi 27 septembre inclus. Un suivi par téléphone a également pu être assuré par la suite avec les personnes concernées. La cellule est également revenue dans l'école le 04/10/2019 pour des entretiens.

A noter que l'imputabilité du décès au service a été reconnue en décembre 2019, suite à une demande du frère de Mme R. adressée au Recteur en novembre 2019.



## 4 Analyse et évaluation des facteurs de risques professionnels

---

### 4.1 Des facteurs précipitants liés au contexte de la rentrée 2019

L'analyse de la chronologie des semaines avant le décès de Mme R., ainsi que l'étude de la lettre adressée par cette dernière à l'administration et ses collègues avant son décès, peuvent permettre d'identifier un certain nombre de « facteurs précipitants » au sens des travaux de Jennifer White.

#### En termes de charge de travail :

- A la rentrée 2019, des interrogations quant à la possibilité d'une fermeture de classe au sein de l'école. Pour rappel, une ouverture avait été décidée en juin, ce qui supposait une décharge complète de Mme R. Les entretiens menés ainsi que la lettre envoyée par Mme R. laissent entendre que cette dernière craignait une fermeture de classe post-rentrée. Elle aurait à plusieurs reprises refait les compositions de classe en anticipation de cette potentielle fermeture.

#### Analyse de la délégation d'enquête

Cette menace ressentie de fermeture a conduit à une charge de travail supplémentaire pour Mme R.

17

Il ressort des entretiens que cette fermeture de classe post-rentrée n'aurait pu avoir lieu, puisque la structure de l'école était déjà arrêtée et l'arrêté de décharge déjà notifié. Il se peut que Mme R. ait ressenti ce risque de fermeture en prenant acte des nombreuses radiations de septembre.

Ce risque perçu renvoie à un enjeu de communication entre la circonscription et les Directeurs d'école sur la façon dont

- La rentrée 2019 s'effectue au sein de l'école Méhul sans que l'équipe enseignante soit stabilisée, du fait d'un retard provoqué par un nouveau logiciel de traitement du mouvement intra-académique (d'après les entretiens : 4 postes non pourvus pour la rentrée). Le week-end avant la rentrée, Mme R., en accord avec l'IEN, ait appelé elle-même des enseignants potentiels pour gréer l'équipe, ce qui ne fait pas partie des missions de direction d'école. Finalement, l'équipe au complet a pu être constituée, mais avec un certain nombre de contractuels et avec un nombre important de compléments de temps partiels.

#### **En termes de soutien collectif**

- L'équipe enseignante de la rentrée 2019 est une équipe fortement renouvelée. Les collègues « historiques » de Mme R. sont partis pour beaucoup d'entre eux en fin d'année scolaire 2018-2019, et il semble que les « anciens » qui restent au sein de l'équipe enseignante soient ceux avec lesquels Mme R. ait le moins d'affinités professionnelles et personnelles (cf. infra).
- Lors de la réunion de pré-rentrée, les entretiens évoquent des échanges vifs à propos du service de cour.

La rentrée 2019 a été marquée par des affaires concernant les élèves, qui ont profondément marqué Mme R. :

- Un conflit entre élèves qui remonterait à la fin d'année 2019 ;
- Une histoire d'attouchement présumé en-dehors de l'école ;
- Surtout, une affaire d'attouchement présumé entre élèves, pendant la classe, qui a donné lieu à une accusation de parents.

- L'IEP et le médecin scolaire ont tous deux été alertés par Mme R.
- L'IEP a reçu la famille plaignante pendant la semaine précédant le décès, mais sans la présence de Mme R., qui en a été affectée, d'après les entretiens ;
- La journée du vendredi (veille du décès), il était convenu que Mme R. appelle la famille de l'élève mis en cause, ce qu'elle redoutait, d'après les entretiens et la lettre ;
- La psychologue scolaire qui devait venir ce jour-là n'a pas pu se rendre disponible sur l'école car sollicitée sur une autre affaire urgente.

## Analyse de la délégation d'enquête

Ce dernier événement concernant un attouchement présumé entre élèves renvoie à plusieurs facteurs de risques :

**Une exigence émotionnelle** importante liée au contexte de la situation ;

**Un conflit de valeur** lié au fait d'appeler la famille de l'enfant mis en cause, concernant une situation que Mme R. jugeait impossible ;

La **question du soutien social professionnel**, des ressources disponibles pour appuyer Mme R. dans cette situation, et du protocole de gestion dans ce type de situations (qui fait quoi ?).

L'appréciation de ces risques a pu être exacerbée par le fait que Mme R. avait été témoin d'une situation si ce n'est similaire, du moins comparable, d'une collègue directrice, pour qui elle estimait que le soutien de l'institution avait été défaillant. De façon plus générale, l'analyse de la lettre et de l'écrit transmis par Mme R. met en évidence un manque de confiance dans le soutien et protection que l'institution pourrait lui apporter.

En termes **d'insécurité socio-professionnelle**, il ressort des entretiens que Mme R. avait fait une demande de mutation pour la rentrée 2019, dans une autre ville du département (Aubervilliers ou Les Lilas), et que cette demande n'ait pas abouti. Les personnes reçues en entretien évoquent une déception quant à cette situation.

## 4.2 Des facteurs de risques professionnels propres au poste de Mme R. (facteurs contributants)

En plus des facteurs précipitants que la délégation d'enquête a pu identifier lors des dernières semaines précédant le décès de Mme R., il ressort de l'analyse de la situation professionnelle de cette dernière une série de facteurs de risques, que l'on appellera « contributants », liés aux spécificités de poste au sein de l'école Méhul et de la circonscription de Pantin.

### 4.2.1 Moyens humains et charge de travail

- La circonscription de Pantin se caractérise par **un fort turnover des IEN** depuis plusieurs années : 7 IEN sur la période 2013-2020, le poste étant tenu par un IEN en détachement sur un mandat syndical national. Ce turnover représente une difficulté pour tous les interlocuteurs identifiés, dans la mesure où les enseignants / directeurs disent devoir, chaque année, s'habituer à de nouvelles méthodes de fonctionnement (ex : procédures pour communiquer, appel direct ou via le secrétaire de circonscription). Le seul interlocuteur « stable » dans la circonscription étant le secrétaire de circonscription (il est d'ailleurs un appui important et reconnu pour les directeurs). Par ailleurs, les IEN en place ont été depuis quelques années des primo-IEN ou des IEN « faisant fonction ». Les collègues de Mme R. rencontrés en entretien ont indiqué que cette dernière regrettait le manque d'accompagnement de l'administration sur certains sujets – notamment la relation aux parents d'élèves – en lien avec le turnover des IEN.

La circonscription de Pantin est marquée également par :

- **Un fort turnover des enseignants**, notamment liée, d'après les entretiens, à l'organisation de la semaine scolaire en 4,5 jours, qui limite l'attractivité de la ville pour les enseignants (cf. supra : équipe enseignante de Méhul incomplète avant la rentrée 2019) ; les entretiens évoquent un le départ d'enseignants expérimentés et un nombre important d'enseignants T1 et T2 ;

- **Un déficit de personnels « ressource »** (les postes existent mais il n’y a pas de candidatures, ce qui renvoie à la question de l’attractivité de ces postes) :
  - Pas de RASED dans l’école Méhul :
    - sur 5 postes RASED PEDA dans la circonscription de Pantin : 1 poste vacant pour l’année scolaire 2018/2019 ; pas de vacances de poste pour 2019/2020 ;
    - Sur 4 postes RASED RELA dans la circonscription : 3 postes vacants pour l’année scolaire 2018/2019 ; 2 postes vacances pour 2019/2020.
  - Absence de psychologue scolaire pour la rentrée 2017-2018 (un poste vacant sur les 2 postes de psychologue de la circonscription) ; jusqu’à la rentrée 2019, l’unique psychologue scolaire en poste avait la charge de 12 écoles ;
  - Une médecine scolaire elle-aussi en sous-effectif (à la rentrée 2020 : 50 postes de médecin scolaire sur le département de Seine-Saint-Denis et 26 non pourvus) – **en attente des chiffres plus précis de la part du service de médecine scolaire ;**
  - Des référents MDPH peu nombreux.

A cela s’ajoute un **taux de non remplacement des ATSEM absentes**, qui pèse sur l’organisation de l’école.

### **Analyse de la délégation d’enquête**

Le manque de moyens humains et/ou le taux de rotation important des personnels ont pesé sur plusieurs facteurs de risques professionnels de Mme R. :

**Le niveau de charge de travail**, et ce d’autant plus que Mme R. était particulièrement investie, d’après les entretiens, dans l’accompagnement des jeunes professeurs des écoles ;

**La complexité de la charge de travail**, puisque du fait du manque de ressources « appui », certains sujets sont traités directement ou seule par Mme R. (recherche de personnel enseignant, suivi et gestion des situations complexes) ;

**Le sentiment de manque de soutien professionnel**, notamment dans le cas de situations difficiles comme celle de l’attouchement présumé de début d’année scolaire 2019.

## 4.2.2 Moyens matériels et charge de travail

Les particularités bâtimentaires de l'école Méhul pèsent également sur la charge de travail de direction :

- Une école ancienne, bâtie dans les années 30, et inscrite à l'inventaire supplémentaire des monuments historiques depuis 1997. Ce qui suppose, pour les travaux, une procédure d'intervention complexe ;
- Or, l'école est dans un état de vétusté relativement important (notamment état des toilettes) ;
- Par ailleurs, elle jouxte les bâtiments de l'école de Plein Air, ce qui représente une problématique de potentielle intrusion dans la cour de l'école maternelle.

Face à ces spécificités, les entretiens ainsi que les comptes-rendus des conseils d'école, montrent une Mme R. particulièrement engagée dans les questions de sécurité / PPMS, et que cette question de la mise en sécurité de l'école et de ses occupants représente un facteur de tension réel pour cette dernière.

## Analyse de la délégation d'enquête

La question de la sécurité et du PPMS renvoie à la fois :

- Aux ressources à la disposition des directeurs d'école pour remplir leurs obligations en termes de mise en sécurité (ressources internes Education nationale mais également ressources de la collectivité territoriale) ;
- A un meilleur partage du périmètre de responsabilité du Directeur d'école dans le champ de la sécurité : quel niveau d'obligation ? (moyens/résultats), quel degré de responsabilité personnelle ? Qui doit signer le PPMS ? Il semble qu'il y ait là un enjeu de définition commune des engagements des directeurs d'école et de représentation de leur responsabilité ;
- A la connaissance du Plan Communal de Sauvegarde élaboré par la Mairie.

La question des outils et des process de travail a été souvent évoquée en entretien :

- Des équipements informatiques peu nombreux et/ou peu ergonomiques : une seule imprimante dans le bureau du directeur et souvent en panne ; impossibilité d'utiliser une clé USB sur l'ordinateur du fait de restrictions de sécurité sur le serveur de la Ville ;
- Un manque d'accompagnement à l'utilisation de ces outils informatiques, qui représente une difficulté pour les personnels qui ne sont pas acculturés à ces outils (ce qui était le cas, semble-t-il, de Mme R.) ;
- Des outils logiciels peu ergonomiques, notamment le logiciel Onde :
  - Difficulté à faire « dialoguer » certaines fonctionnalités du logiciel, ce qui implique des ressaisies, et du travail en doublon (ex : liste des classes, radiations, etc.) ;
  - Un doublonnage des saisies informatiques dans Onde avec la tenue du registre papier ;
  - La Ville de Pantin n'utilise pas le logiciel pour faire ses propres extractions (ce qui serait possible) et demande au directeur un reporting spécifique.
- Plus globalement, des **process de travail complexes avec la Mairie**, avec une multiplicité d'interlocuteurs :
  - **Les directeurs d'école ont 3 interlocuteurs « techniques »** qui sont 3 secrétaires de service :
    - Budget fourniture scolaire
    - Sorties scolaires
    - Effectifs (inscriptions / radiations)
  - Pour les écoles maternelles, il existe une responsable des ATSEM (qui gère également les aspects matériels)

- L'identification de ces interlocuteurs et les process associés font l'objet d'une présentation lors du stage pour les directeurs d'écoles organisé entre la rentrée et Toussaint et destiné à tous les nouveaux directeurs d'écoles de Pantin (3 ou 4 demies-journées), mais il n'y a pas formellement de manuel de procédure, seulement un « dossier de rentrée » remis aux directeurs (fiches de postes des ATSEM, du personnel cantine, etc.)
- Il existe des réunions directeurs-services municipaux, mais pas de façon régulière ; c'est selon les sujets et les demandes.
- Concernant les travaux, les demandes de bons de travaux passent par le gardien, sur demande du directeur. Un accusé de réception de « demande prise en compte » est transmis, mais le traitement peut prendre du temps, en fonction de la commission des moyens qui se réunit une fois / mois pour les demandes qui nécessitent un investissement.



## Analyse de la délégation d'enquête

La question des outils et des procédures de travail a pesé là aussi sur plusieurs facteurs de risques professionnels dans la situation de travail de Mme R. :

- Complexité de la charge de travail ;
- Sentiment de travail inutile (ressaisies, etc.) ;
- Qualité empêchée (moindre autonomie procédurale, peu d'accompagnement dans la prise en main des outils).

### 4.2.3 Relations de travail

Il ressort des entretiens des visions contradictoires concernant les relations de travail de Mme R. :

- Un collectif de travail au sein de l'école décrit parfois comme « soudé », parfois comme davantage conflictuel, notamment suite au départ de certaines collègues « historiques » de Mme R.
- Des sujets de tension récurrents (notamment le planning de surveillance de la cour de récréation) et exprimés de façon directe lors de la réunion de rentrée 2019.

A été évoquée également une certaine méconnaissance de la part de l'équipe enseignante de ce qui relève ou non du périmètre de responsabilité de la directrice :

- Des phénomènes de décharge de certains professeurs des écoles sur ce qu'ils considéraient faire partie du périmètre de travail de Mme R. (notamment sur les aspects administratifs) ;
- Des phénomènes de « résistance » face à une autorité de la directrice en matière de respect du cadre institutionnel (horaires, obligations pédagogiques...), alors même qu'elle n'est pas le supérieur hiérarchique mais un pair.

## Analyse de la délégation d'enquête

Il est difficile de savoir si les tensions décrites dans certains entretiens étaient plus exacerbées que dans d'autres écoles. De façon plus générale, cette question renvoie à l'accompagnement à l'aspect relationnel de la fonction de directeur d'école, donc de la formation initiale et continue de ces derniers :

- Distinguer ce qui est de l'ordre de la « dispute professionnelle » - les échanges sur une question pour laquelle les points de vue divergent et sur lesquels il faut argumenter pour convaincre - et ce qui relève du conflit ;
- Savoir « animer » un collectif.

Par ailleurs, il existe une problématique de connaissance partagée de ce qui relève ou non du périmètre de mission de direction d'école. Là encore, cela renvoie à la formation, mais cette-fois-ci des professeurs des écoles, pour bien comprendre quel est le périmètre des missions de direction d'école.

Concernant les relations avec les parents d'élèves, les entretiens indiquent que Mme R. entretenait de bonnes relations, dans l'ensemble, aussi bien avec les parents élus qu'avec l'ensemble des parents.

Enfin, avec les relations sont également décrites comme bonnes avec les autres « acteurs » :

- Personnel Ville (ATSEM, animateurs) – même si la délégation d'enquête n'a pas pu réaliser d'entretiens avec les personnels concernés ;
- Personnes ressources de l'éducation nationale, même si le manque de ressource décrit ci-dessus interroge les mécanismes de soutien professionnel.

### 4.2.4 Conflits de valeur

Il ressort des entretiens menés par les membres de la délégation d'enquête que Mme R. était engagée sur la totalité des différentes facettes du métier de directeur d'école : aussi bien les aspects pédagogiques qu'administratifs et réglementaires, le soutien à l'équipe enseignante, le suivi des élèves, la relation avec les parents.

Sur les aspects « projets collectifs » notamment, il apparaît que l'investissement de Mme R. était très important : à titre d'exemple, elle réalisait elle-même les costumes pour les fêtes d'école, les décorations, etc. Sur le plan pédagogique, elle construisait des « kits » pédagogiques à destination des jeunes professeurs des écoles, des jeux pédagogiques, etc.

Face à la complexité et la diversité de la charge de travail qui est celle d'un directeur d'école (cf. infra), Mme R. se trouvait dans une situation de devoir prioriser certaines de ces tâches, au détriment des aspects pédagogiques et gestion de projets collectifs, alors même que ces 2 dernières dimensions de son travail représentaient une « soupape » et un facteur de régulation apprécié.

Mme R. se retrouvait dans une situation de conflit de valeur entre :

- Sa vision du métier de directrice d'école et les tâches qui selon elles devaient être prioritaires (notamment aspect pédagogique) ;
- La réalité de son travail quotidien et la part importante des activités « autres » (notamment administratives) et du travail jugé moins utile par Mme R. (en plus des nécessités de doublonnage d'activités en lien avec les outils à sa disposition) : par exemple, organisation des APC sur la pause méridienne, carnets de suivi des apprentissages.

### **4.3 Les facteurs de risques professionnels plus généralement liés au métier de directeur d'école**

Au-delà de la situation de travail spécifique de Mme R. et des facteurs de risques propres à l'école Méhul et la circonscription de Pantin, il ressort des entretiens un certain nombre de facteurs de risques psycho-sociaux inhérents à la fonction de directeur d'école.

***Ces facteurs de risques sont repris ci-dessous de façon succincte, puisqu'ils ont été pour la plupart décrits dans la situation de travail de Mme R.***

### 4.3.1 Intensité du travail

Les entretiens décrivent :

- Une charge de travail importante qui « déborde » souvent sur les temps personnels (soir et week-end) ;
- Une grande diversité des activités : administratif, pédagogique, réglementaire, « animation » d'équipe, relations avec les partenaires externes ;
- Une nécessaire priorisation de ces activités pour pouvoir tenir son poste, souvent au détriment des aspects pédagogiques ;
- Une forte interruptibilité des tâches qui crée une surcharge cognitive.

Il apparaît par ailleurs que les directeurs prennent en charge des activités hors du strict périmètre de leur fiche de poste :

- Soit qu'ils soient sollicités par des personnes ne connaissant pas ce périmètre d'intervention (ex : parents d'élèves sur le périscolaire, la facturation cantine) ;
- Soit qu'ils prennent en charge une partie des activités d'autres acteurs du fait du manque de ressources (ex : CPC / IEN).

Face à cette complexité et cette intensité de la charge de travail, il semble que les facteurs de régulation soient aujourd'hui insuffisants. Ils renvoient :

- A un enjeu de formation des directeurs eux-mêmes : mieux donner à voir en formation initiale les situations de travail réel du métier de directeur ;
- A un enjeu de formation des interlocuteurs sur le métier de directeur : professeurs des écoles, parents d'élèves, personnels Ville ;
- A un enjeu de moyens : taux de décharge, appui administratif, personnes ressources.

### **4.3.2 Exigences émotionnelles**

Les directeurs d'écoles sont confrontés à une forte exigence émotionnelle dans le cadre de leur poste : gestion de situations de violence, nécessité de faire au besoin une information préoccupante, contact avec des situations sociales problématiques.

Face à cette forte exigence émotionnelle, il ressort des entretiens que les directeurs ont du mal à trouver un appui : soit par manque de disponibilités des ressources existantes (IEN, RASED, psychologue scolaire, médecine du travail notamment), soit par méconnaissance des ressources existantes (ex : référents dans les DSDEN), soit par manque de ressources.

### **4.3.3 Autonomie et marges de manœuvre**

Comme l'a montré l'analyse de la situation de travail de Mme R, la question de l'autonomie procédurale des directeurs d'école représente un facteur de risques importants :

- Les directeurs d'école sont à l'interface de plusieurs collectifs de travail, ayant chacun leur fonctionnement / leurs outils/leurs procédures.
- Ces outils et procédures sont parfois vétustes et/ou peu ergonomiques, ce qui représente une source de difficulté pour les directeurs.
- La question des outils est d'ailleurs peu abordée en formation de directeurs.

### **4.3.4 Rapports sociaux et relations de travail**

Les directeurs d'école multiplient les interactions avec des acteurs multiples : personnel enseignant, personnel Ville, hiérarchie, élèves, parents d'élèves. Certaines relations apparaissent comme souvent complexes :

- Avec le personnel Ville, pour lequel le directeur entretient des relations fonctionnelles mais non hiérarchiques ;
- Avec les parents d'élèves, dans un contexte plus sociétal de questionnement du rôle de l'école ;

- Avec les enseignants, pour lequel le directeur représente un encadrant fonctionnel (organisation des temps, respect du cadre institutionnel), mais sans lien hiérarchique.

Là aussi, les directeurs se sentent peu outillés pour faire face à cette complexité relationnelle :

- Pas ou peu de formation à l'animation d'équipe, à la résolution de conflit ;
- Pas ou peu de formation à la communication.

### **4.3.5 Conflits de valeur**

De façon générale, le sentiment de travail inutile lié aux outils ou à des orientations institutionnelles non partagées ressort des entretiens réalisés avec les directeurs d'école. Les directeurs/trices d'école sont très attachés à la dimension pédagogique de leur mission, et la formation ne les prépare que peu à la réalité du métier de directeur, qui est finalement assez éloigné de la dimension pédagogique du métier d'enseignant.

# 5 Analyse du système de prévention et des principaux facteurs de régulation existants

---

L'analyse du décès de Mme R. conduit la délégation d'enquête à porter un regard sur l'effectivité du système de prévention des risques professionnels, dans les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).



- Sur le champ de la **prévention primaire**, peu d'actions structurantes (organisation du travail, moyens humains et matériels, ce qui renvoie à des marges de manœuvre limitées de ce qui peut être fait au niveau de l'école, de la circonscription et de la DSDEN. Les marges de manœuvre peuvent être limitées car elles sont dépendantes des directives ministérielles.
  - o notons toutefois que depuis le décès de Mme R, des mécanismes de soutien professionnel entre directeurs se sont mis en place, qu'ils soient informels et autonomes (groupe whatsapp de directeurs) ou formels (mise en place de réunions d'échanges de pratiques). Ces actions participent selon nous d'une logique de prévention primaire.
  
- Sur le champ de la **prévention secondaire**, les entretiens menés montrent :
  - o Qu'il n'y a pas eu d'activation de canaux d'alerte institutionnels ;
  - o Que les outils / ressources à disposition sont insuffisants, soit par manque de disponibilité, soit parce qu'ils sont insuffisamment connus et visibles (référents...)
  
- Sur le champ de la **prévention tertiaire**, l'analyse de la gestion post-décès de Mme R. interroge sur les procédures mises en œuvre dans ce type de situation :
  - o Le retour en classe dès le mardi des professeurs (même si la possibilité leur a été laissée d'être remplacés) a été mal vécu ;
  - o L'intervention de la cellule d'écoute a été appréciée, mais le fait que celle-ci ait été organisée au sein de l'école Méhul a été jugé problématique ;
  - o La gestion de la communication (que dire aux enfants, aux parents d'élève) a été jugée insatisfaisante, même si elle correspondait à des recommandations internes des psychologues scolaires ;
  - o Plus globalement, et au-delà du décès de Mme R., cela renvoie à la question de comment aborder le deuil et la mort au sein des écoles, avec les enfants.



## **6 Les recommandations proposées par la délégation d'enquête en matière de prévention**

---



# 7

# Annexes

---

## **7.1 Les ressources disponibles en matière de prévention au sein de l'Académie, du département et de la circonscription**

### **Circonscription :**

IEN : Inspecteur de l'Éducation nationale : premier échelon hiérarchique des personnels enseignants de circonscription, il est aussi leur premier relais pour toute situation relative à leur vie professionnelle, et est à l'écoute de toute difficulté qu'ils pourraient rencontrer.

Assistant de prévention : il se fait le relais auprès de l'IEN de tout risque professionnel ou difficulté de cet ordre.

### **DSDEN :**

L'IEN-GRH : L'inspecteur de l'Éducation nationale en charge de la gestion des ressources humaines est à l'écoute de tous les personnels du département pour les questions ayant trait à leur situation professionnelle (mobilité, évolution de carrière, problèmes particuliers susceptibles d'avoir des répercussions sur leur travail, etc.) : [ce.93ien-grh@ac-creteil.fr](mailto:ce.93ien-grh@ac-creteil.fr) – 01 43 93 71 68

MPV : Le médiateur prévention violence travaille auprès des circonscriptions et a pour mission principale d'apporter un appui aux équipes enseignantes confrontées à des situations d'incivilités graves ou à des violences : [ce.93prevention-violence@ac-creteil.fr](mailto:ce.93prevention-violence@ac-creteil.fr)

Le chargé de mission correspondant justice : Il a pour mission d'assister le conseiller technique pour les établissements et la vie scolaire afin de porter les trois axes de la mission vie scolaire : gérer l'observatoire de la violence en milieu scolaire, accompagner les établissements et les circonscriptions en réponse aux incidents signalés, participer à la pacification du climat scolaire : [ce.93mvs@ac-creteil.fr](mailto:ce.93mvs@ac-creteil.fr)

Le chargé de mission référent départemental violence : Il a pour mission l'élaboration du plan de prévention violence départemental, missions de prévention en établissement et dans les écoles.

CHSCT départemental : Il s'agit de l'instance départementale du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, composé de membres de l'administration et de représentants des personnels, et pouvant être saisi de toute situation concernant les conditions de travail de personnels du département. Il est peut être saisi via sa secrétaire : [secretairechsct93@ac-creteil.fr](mailto:secretairechsct93@ac-creteil.fr), ou via l'administration : [sante.securite.travail93@ac-creteil.fr](mailto:sante.securite.travail93@ac-creteil.fr) ou [ce.93sg@ac-creteil.fr](mailto:ce.93sg@ac-creteil.fr)

Conseiller de prévention départemental : il s'agit d'un inspecteur de l'Education nationale formé aux problématiques de la prévention des risques professionnels, coordonnant et soutenant le traitement des signalements par ses collègues de circonscriptions.

Médecine de prévention : pour tout problème médical : [ce.93medprev@ac-creteil.fr](mailto:ce.93medprev@ac-creteil.fr) – 01 43 93 70 91

Service social des personnels pour tout problème social : [ce.93ssp@ac-creteil.fr](mailto:ce.93ssp@ac-creteil.fr) – 01 43 93 70 87

Service médical en faveur des élèves, en cas de problème médical relatif à un élève : [ce.93medical@ac-creteil.fr](mailto:ce.93medical@ac-creteil.fr) – 01 43 93 70 59 (61,62)

### **Rectorat :**

Cellule d'écoute du rectorat : pour toute difficulté personnelle ou professionnelle : 01 57 02 68 63

Médecine de prévention et psychologue du travail : [ce.sema@ac-creteil.fr](mailto:ce.sema@ac-creteil.fr) – 01 57 02 68 30

Service social des personnels : [ce.sesa@ac-creteil.fr](mailto:ce.sesa@ac-creteil.fr) – 01 57 02 68 39

DASEM : Division de l'accompagnement social et médical du rectorat, pour toute problématique relative à la situation sociale ou médicale d'un personnel : [ce.dasem@ac-creteil.fr](mailto:ce.dasem@ac-creteil.fr) – 01 57 02 64 48

CHSCT académique : instance académique du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il peut être saisi via sa secrétaire : [secretairechscta@ac-creteil.fr](mailto:secretairechscta@ac-creteil.fr)

ISST : Inspecteur santé, sécurité au travail, qui contrôle l'application des règles, réalise des enquêtes, participe à des actions de prévention et siège au CHSCT : [isst@ac-creteil.fr](mailto:isst@ac-creteil.fr).

Conseiller de prévention académique : pour toute situation relative à un risque professionnel ou aux conditions de travail : 01 57 02 60 11

Une cellule d'écoute gérée par la MGEN est également à la disposition des agents (Réseaux PAS) : 0 805 500 005

# La mission Ressources Humaines en Seine-Saint-Denis

Alain HUBERT IEN-GRH - Le 4 décembre 2020

Les principaux acteurs,  
sous l'autorité de  
l'IA-DASEN



Alain HUBERT IEN-GRH  
alain.hubert1@ac-creteil.fr

Elisabeth SCHIRMER CPC-RH  
Elisabeth.Schirmer@ac-creteil.fr

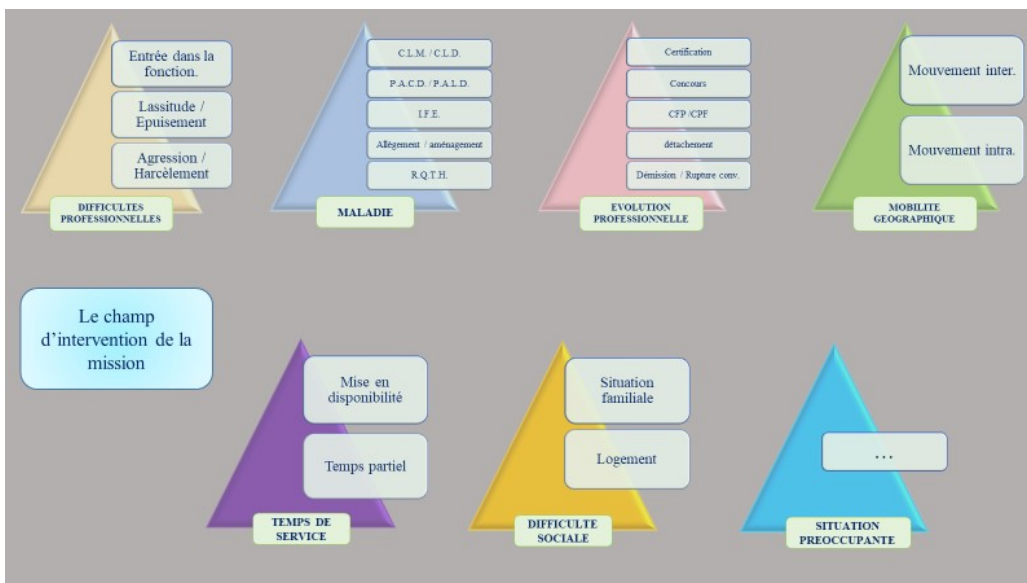
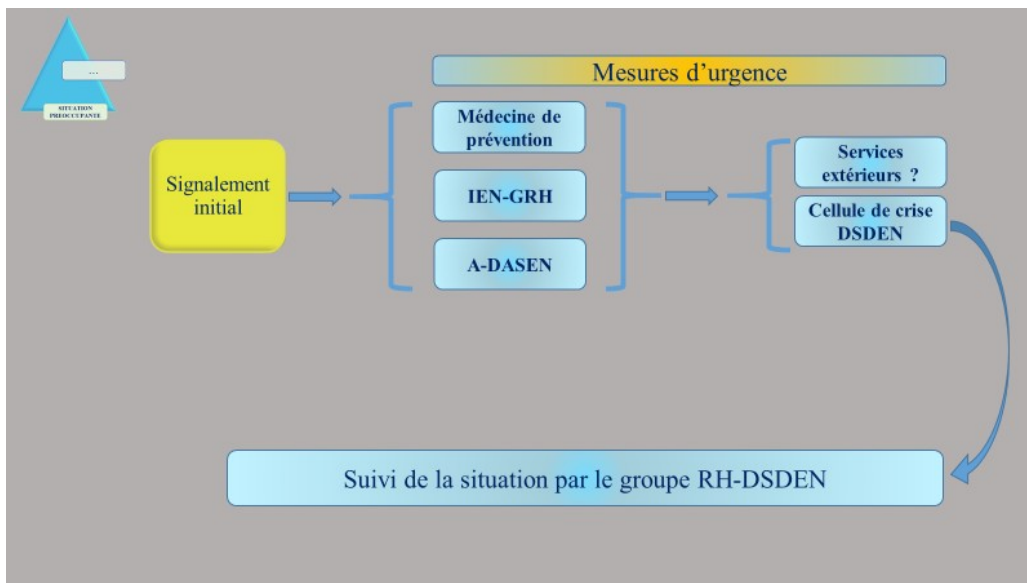
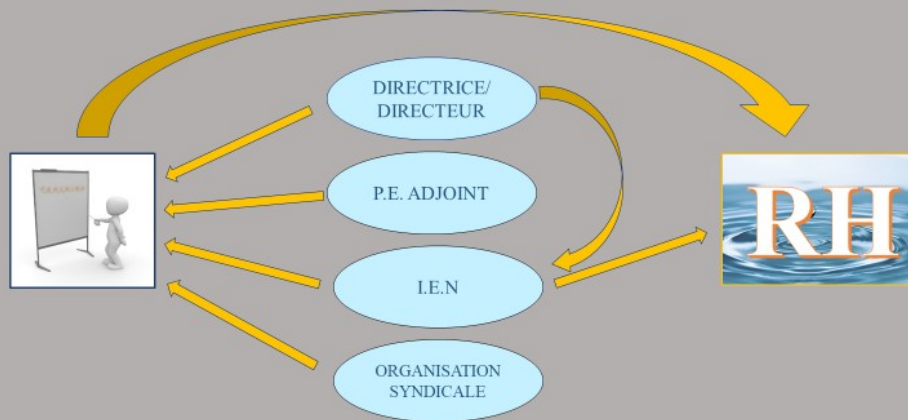
Pascale CHAMPON Assistante  
ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

Mission  
GRH  
Premier degré

Conseillère  
GRH de  
proximité

Christine CARRONDO  
ce.93grhprox@ac-creteil.fr

## LA PRISE DE CONTACT



## Des ressources importantes

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS  
DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE OU PERSONNELLE ?  
**ÉCHANGEZ AVEC UN(E) PSYCHOLOGUE**



**en face-à-face**  
à l'Espace d'Accueil et d'Écoute

**par téléphone**  
du lundi au vendredi

Appelez le  
**0 805 500 005** Service à appel gratuit  
de 9h00 à 18h00

Service anonyme, confidentiel et gratuit.  
Réservé aux agents du MENESR.

 **Réseaux PAS**  
SERVICES PASSEURS ET AIDES

 **ingen**

Direction des droits et des ressources humaines

**...difficultés professionnelle  
ou personnelle...**



**01 57 02 68 63**

Lundi, mercredi et vendredi  
entre 9h00 et 12h00

« La ligne » écoute, conseille, répond et aide tous les personnels de l'académie de Créteil.



## 7.2 Postes vacants

### 7.2.1 Infirmières scolaires : postes vacants au sein du département – rentrées scolaires 2017-2019

#### Rentrée scolaire 2017

COMMUNE	ETABLISSEMENT	DUREE
AUBERVILLIERS	Lycée d'Alembert	Arrivée le 1/12
	Clg H. Wallon	
DRANCY	Lycée Delacroix	Couvert le 1/10
DRANCY	Clg Paul Langevin + secteur	Couvert le 11/12
DRANCY	Clg P. Semard + secteur	Retour le 3/04
LA COURNEUVE	Clg R. Poincaré + secteur	à l'année
LE BLANC-MESNIL	Lycée Jean Moulin	Couvert le 1/10
LES LILAS	Clg Marie Curie + secteur	Arrivée le 1/12
MONTREUIL	Clg Jean Jaurès + secteur	Arrivée le 1/12
PIERREFITTE	Clg P. Néruda + secteur	retour le 3/05
SAINT-DENIS	Lycée La Plaine (A. Davis)	Arrivée le 12/12
SAINT-DENIS	Lycée ENNA	Arrivée le 10/10
SAINT-DENIS	Clg H. Barbusse + secteur	Arrivée le 1/11
		Arrivée le 1/12
SAINT-DENIS	Clg La Courtille	Arrivée le 11/12
	Clg F.G. Lorca	
SAINT-DENIS	Clg Jean Lurçat (internat)	Arrivée le 1/12
STAINS	Clg Joliot-Curie + secteur	Arrivée le 1/12
STAINS	Clg Pablo Néruda + secteur	Arrivée le 4/12



### Rentrée scolaire 2018

COMMUNE	ETABLISSEMENT	DUREE
AULNAY-SOUS-BOIS	Lycée Voillaume	retour le 30/09
BAGNOLET	Clg Travail Langevin + secteur (50%)	à l'année
CLICHY-SOUS-BOIS	Clg Louise Michel + secteur (50%)	à l'année
DRANCY	Clg Paul Bert + secteur	?
EPINAY-SUR-SEINE	Clg Jean Vigo + secteur	retour le 30/10
LE PRE SAINT GERVAIS	Clg J.J. Rousseau (50%)	à l'année
LIVRY-GARGAN	Clg E. Herriot + secteur	?
MONTREUIL	Lycée Jean Jaurès	à l'année
MONTREUIL	Lycée Cotton	retour le 30/09 à 50%
NOISY-LE-SEC	Lycée O. de Gouges	couvert le 1/10

### Rentrée scolaire 2019

COMMUNE	ETABLISSEMENT	DUREE
BAGNOLET	Clg Politzer + secteur	à l'année
BAGNOLET	Lycée Henaff	à l'année
DRANCY	Clg P. Sépard + secteur	jusqu'au 10/11
MONTREUIL	Lycée Jean Jaurès	à l'année
PANTIN	Clg Lavoisier + secteur*	à l'année
LE PRE SAINT GERVAIS	Clg J.J. Rousseau (50%)	à l'année
ROMAINVILLE	Clg G. Courbet + secteur	à l'année
SAINT-OUEN	Clg Michelet	à l'année
TREMBLAY	Clg Descartes	à l'année
VILLETANEUSE	Clg J. Vilar	à l'année

\* secteur concerné :  
**Maternelle Cochenec**  
**Maternelle Brassens**  
**Elémentaire Wallon**  
**Primaire Saint-Exupéry**

## 7.2.2 RASED

Bassin	RNE	Circonscription	Nbre de Postes RASED PEDA (ex E) implantés	Nbre de postes vacants			Nbre de Postes RASED RELA (ex G) implantés	Nbre de postes vacants		
				2018-19	2019-20	2020-21		2018-19	2019-20	2020-21
1	0931037X	IEN AUBERVILLIERS 1	7	2	2	1	5	3	4	3
1	0931034U	IEN AUBERVILLIERS 2 ASH	3	1	1	0	2	1	1	0
2	0931042C	IEN AULNAY SOUS BOIS 1	4	0	0	0	4	1	0	0
2	0931051M	IEN AULNAY SOUS BOIS 2	5	0	2	1	3	1	1	0
3	0931052N	IEN BAGNOLET	3	0	0	1	2	0	0	0
3	0931856M	IEN BOBIGNY 1 + 5	7	2	2	1	3	1	1	0
4	0931266W	IEN BONDY	8	2	0	2	3	0	1	0
2	0931048J	IEN LA DRANCY	5	2	3	4	3	0	0	0
1 / 2	0932685N	IEN DUGNY-DRANCY-LE BOURGET	5	2	3	3	4	1	2	3
1	0931054R	IEN EPINAY-SUR-SEINE	6	2	2	1	4	0	0	1
4	0931372L	IEN GAGNY-VILLEMOMBLE	5	0	0	0	3	0	0	0
1	0931038Y	IEN LA COURNEUVE	5	1	1	1	4	4	4	2
2	0931039Z	IEN LE BLANC MESNIL	8	2	3	3	4	0	0	1
4	0931040A	IEN LE RAINCY-CLICHY SOUS BOIS	5	0	0	0	4	0	0	0
4	0931050L	IEN LIVRY GARGAN-PAVILLONS SOUS BOIS	5	0	0	1	4	0	0	0
4	0932218F	IEN MONTFERMEIL COUBRON VAUJOURS	4	0	0	1	3	0	0	0
3	0931046G	IEN MONTREUIL 1	5	0	0	0	3	0	0	0
3	0932307C	IEN MONTREUIL 2	4	0	0	0	3	1	0	0
4	0931373M	IEN NEUILLY SUR MARNE	5	0	1	0	4	1	0	0
4	0931043D	IEN NOISY LE GRAND	6	0	0	0	3	1	1	0
3	0932428J	IEN NOISY LE SEC	5	0	0	1	3	0	2	0
3	0931044E	IEN PANTIN	5	1	0	0	4	3	2	1
1	0932052A	IEN PIERREFITTE VILLETANEUSE	7	2	2	2	3	3	2	3
3	0931047H	IEN ROMAINVILLE	5	0	0	1	3	1	1	0
3	0931045F	IEN ROSNY-SOUS-BOIS	4	1	0	0	3	0	1	0
1	0931036W	IEN SAINT DENIS 1	6	2	3	2	4	1	1	1
1	0932058G	IEN SAINT DENIS 2	6	1	1	2	3	3	2	2
1	0932609F	IEN SAINT DENIS 3	5	1	2	3	3	1	1	1
1	0931035V	IEN SAINT OUEN-ILE SAINT DENIS	6	2	0	0	4	0	1	1
2	0931041B	IEN SEVRAN	7	1	1	0	5	0	1	0
1	0931053P	IEN STAINS	7	1	2	3	3	0	1	1
2	0931273D	IEN TREMBLAY	4	1	0	0	3	0	1	0
2	0932308D	IEN VILLEPINTE	4	1	0	0	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>176</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>112</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>20</b>

