

## Christine Renon, France Télécom : ces suicides que nous n'oublions pas !

### Pour une véritable prévention des suicides dans l'éducation

Il y a trois ans, notre collègue Christine Renon se suicidait sur son lieu de travail, mettant en cause par son acte et dans une lettre, adressée à sa hiérarchie, ses conditions de travail et la souffrance qu'engendrait la démultiplication des tâches.

En cette fin septembre, nous n'oublions pas le décès de Christine Renon. Le 30 septembre, le procès Lombard-France Télécom s'achèvera par son verdict en appel. Au cœur de ces deux drames, la question du travail et de ses conséquences dramatiques sur la vie des salariées.

#### Quand France Télécom fait école

Au début des années 2000, avec la privatisation de France Télécom, des changements drastiques transforment un service public en une entreprise libérale. Les plans NEXT et ACT organisent l'"écrémage" des effectifs : 22 000 fonctionnaires doivent partir en 3 ans, "par la porte ou par la fenêtre" selon le PDG de l'époque Didier Lombard. S'en est suivi une vague de suicides sans précédent au sein de France Télécom. L'action syndicale, menée par SUD PTT notamment, a mis en lumière de la catastrophe humaine en cours. Le premier procès en 2019 a permis la condamnation des ex-dirigeants et responsables et l'introduction d'un nouveau concept juridique : le harcèlement moral institutionnel. Le verdict du procès en appel, tenu entre mai et juillet 2022, tombera le 30 septembre.

Les suicides ont été malheureusement nombreux à France Télécom. C'est leur mise en visibilité par l'action syndicale qui a permis de mettre un coup d'arrêt au pire.

Dans l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche, les suicides existent aussi, comme celui de Christine Renon, mais très peu sont médiatisés. Cet événement tragique prouvait il y a trois ans, une fois de plus, que **les conditions de travail dans l'éducation nationale sont une source de souffrance. Une source de souffrance à laquelle non seulement l'administration n'apporte pas de solution mais en plus qu'elle aggrave avec ses réformes pathogènes successives.**

Contraint par ce drame à rendre public l'existence de 58 suicides en 2018-2019, bilan probablement minimisé, le ministère n'a plus communiqué ces données depuis. Il sera dans l'obligation légale de le faire aux instances représentatives dès 2023. De plus, ce dernier refuse de systématiser les enquêtes établissant le lien entre conditions de travail et suicide. Pourquoi cette volonté d'invisibiliser les drames ? Si une personne en vient à se suicider sur son lieu de travail, comment peut-on faire l'autruche et refuser d'y constater un mal-être global face aux nombreuses alertes déjà apportés par les personnels de l'éducation ces dernières années ?

La souffrance est toujours présente et de nouveaux suicides ou tentatives de suicides se poursuivent.

**Les idées suicidaires demeurent complètement négligées alors que selon le baromètre 2017 de Santé Publique France, l'enseignement est l'un des secteurs d'activité professionnelle les plus touchés et que la France présente l'un des taux de suicide les plus élevés d'Europe.**

Le 7 mars 2021, un professeur des écoles tente de mettre fin à ses jours dans sa classe en avalant des médicaments dans l'Aisne. Le 10 septembre 2021 à Rennes, une tentative de suicide d'une agente de la DSDEN est également à déplorer. Le 11 mars 2022, une enseignante tente de se défenestrer dans son lycée à Blois. Le 12 avril 2022, une agente administrative se suicide, deuxième drame de ce type affectant la DSDEN d'Angers la même année. Régulièrement les enquêtes d'instance (CSHCT) pouvant établir un lien entre ces drames et le travail sont entravées ou interdites. Elles sont pourtant obligatoires selon la Loi. Il est évident qu'une seule personne qui en arrive à une telle extrémité n'est que la partie émergée de l'iceberg des souffrances au travail, et dénonce par la même un nombre bien plus important d'agents en détresse.

## Questionner l'organisation du travail

Pour SUD éducation, chaque suicide est un drame humain duquel le travail ne peut être évacué. Souvent renvoyé par l'employeur et les médias à des «problèmes personnels», la tentative ou le suicide d'un·e collègue ne peut être déconnecté·e des questions du travail par le fait même qu'il occupe un espace important de nos vies.

Partout, les évolutions des organisations du travail sous l'influence de méthodes de management ont fortement développé l'implication totale des salarié·e·s pour accroître la productivité et réduire les coûts. Les plans de restructuration élaborés se traduisent par des réductions drastiques d'effectifs. Partout ces méthodes ont impliqué une détérioration des conditions de travail et de la santé des salarié·es

**Dans l'Éducation nationale et l'ESR, ces méthodes de management ont conduit à atomiser les collectifs de travail et isoler les personnels, à réduire leurs marges de manœuvre et à les surcharger de tâches qui ne sont pas au cœur de leur métier.** La dernière lettre de Macron au corps enseignant est symptomatique : il annonce plus d'autonomie locale. Traduisons : c'est "l'autonomie" néo-libérale dont il parle. Sous couvert de développer l'autonomie, l'initiative et la flexibilité, c'est toujours plus d'inégalités, d'individualisation, d'isolement et de surcharge de travail. C'est cette même "autonomie" qui a déjà détruit notre système de santé et provoqué les effets dévastateurs constatés à France Télécom !



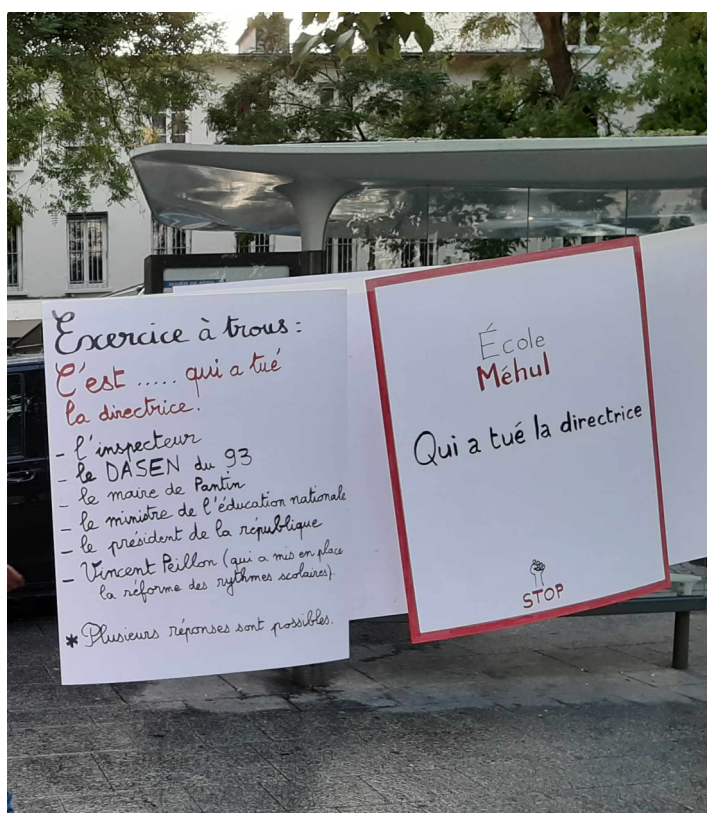
*Hommage à Christine Renon, manifestation 9 janvier 2020, crédit photo Paola Breizh*

Cette perte de sens et cette intensification du travail obligent les personnels à rendre des arbitrages quotidiens culpabilisants. Elles les exposent à des relations hiérarchiques pressantes et pathogènes. Laissés seuls responsables des dysfonctionnements du système, les personnels sont exposés à l'épuisement professionnel, à la souffrance psychique, aux décompensations provoquées par le surinvestissement... La souffrance au travail existe bel et bien, souterraine et culpabilisante. Elle est largement tue et peine à s'exprimer, même entre les murs des salles de pause.

**Nous pouvons donc collectivement affirmer qu'il y a des liens de cause à effet entre les conditions de travail dégradées et le fait qu'une personne ne supporte plus sa vie. Par conséquent, il nous appartient au sein des collectifs de travail et par l'action syndicale de rechercher l'existence possible de ces liens.** Cette hypothèse et les démarches pour la vérifier sont d'autant plus importantes qu'un suicide peut être révélateur d'une situation d'organisation du travail pathogène et de souffrance au travail globalisée dont l'employeur est l'unique responsable au regard de la Loi (article L4121-1 du code du travail).

La question des suicides, et surtout de leur reconnaissance comme accidents de travail, est un enjeu majeur pour stopper la machine à broyer (qui est en "marche"). Cela permet de montrer le lien entre travail et santé. Lors du procès France Télécom de 2019 Christophe Dejours, psychiatre du travail, a mis en lumière dans sa déposition cette problématique et "tordu le cou" à la nécessité de statistiques morbides. Citation. *"Un suicide, un seul suicide sur les lieux du travail est tellement grave. Un suicide, à lui seul, signe à la vérité la déstructuration de tout le tissu humain du travail. Il ne constitue pas seulement un acte individuel. Il signifie que tout le milieu humain du travail environnant est fissuré, voire détruit. [...] Le grand nombre de suicides exigé par certains statisticiens pour affirmer le lien entre travail et suicide est une absurdité. [...] Un seul suicide mériterait qu'on arrête la production immédiatement pour s'attaquer à l'analyse et à la transformation de l'organisation du travail pour conjurer le risque d'une autre catastrophe du même genre."*

Face au déni et à l'invisibilisation toujours imposée par l'Éducation Nationale, l'Enseignement supérieur et la recherche, faut-il nous aussi décompter nos mort·e·s ? N'oublions pas que l'un des premiers chantiers de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom aura été de compter les mort·es afin d'objectiver et de rendre visibles les effets des politiques managériales menées.



# SUD éducation revendique :

- la transparence sur les chiffres et leur communication régulière aux instances représentatives
- la mise en place systématique d'une enquête du CHSCT/CSA pour toute tentative ou suicide sur le lieu de travail ou à l'extérieur pour tout personnel de l'EN et de l'ESR
- la reconnaissance accélérée en accident de service des suicides et tentatives de suicide et l'accompagnement des familles dans cette démarche
- la formation et recrutement de médecins du travail à la hauteur des besoins pour permettre une réelle prévention
- une réelle analyse des risques professionnels pour l'ensemble des personnels de l'EN et de l'ESR préalable à la mise en place des mesures de prévention effectives comme l'exige la législation existante

## Comment réagir :

→ Face à un·e collègue qui exprime des idées noires ou tente de se suicider

- La première attitude est de protéger la ou le collègue en état de crise : l'entourer, le ou la reconforter, lui éviter de commettre des gestes qu'il ou elle pourrait regretter, notamment des violences et dans des cas extrêmes solliciter un accompagnement médical. C'est ce soutien immédiat, apporté par les collègues de proximité, qui s'avérera le plus précieux pour celle ou celui qui a « disjoncté ».

- Obtenir une réunion rapide et « à froid » entre le ou la responsable, l'agent·e et un·e représentant·e du personnel.

- Informer le médecin du travail.

- Déclarer l'incident en accident du travail (AT)/accident de service (AS). Le fait qu'il se soit produit sur le lieu de travail invite ensuite à considérer, jusqu'à preuve du contraire, qu'il est lié au travail. L'employeur peut contester le lien avec le travail, mais ne peut refuser la déclaration.

→ En cas de suicide ou de tentative de suicide, il faut briser le huis-clos et informer le plus rapidement possible l'équipe syndicale pour être conseillé·es. Il nous faut donc agir lucidement, de façon ferme et déterminée et ne pas laisser à la direction l'initiative des actions.

Dans un premier temps, le plus simple et le plus rapide est un appel téléphonique en précisant, la date, l'heure, le lieu du drame ainsi que l'établissement ou le service dans lequel travaille ou travaillait la·le collègue. Donner également ses propres coordonnées téléphoniques afin que les militant·e·s puissent reprendre contact pour des précisions. L'équipe syndicale s'attachera à recueillir tout élément de mal-être apparent, plaintes auprès des collègues. La concertation entre le collectif local et l'équipe syndicale doit permettre de provoquer l'enquête CHSCT/CSA visant à établir les liens entre le travail et l'acte.