Droit d’alerte – SIE de Paris 10e : protéger immédiatement les agents face à la dégradation de leurs conditions de travail

SIE de Paris 10e – Cité Paradis

Nous, représentants du personnel de la CGT et F.O à la formation spécialisée du CSAL de la DRFiP de Paris, en application des articles R. 253-58 à R. 253-61 du Code général de la fonction publique, et au regard des obligations de protection de la santé physique et mentale prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, applicables dans les conditions fixées par le décret du 28 mai 1982, **déposons une alerte pour danger grave et imminent concernant la santé mentale des agents du SIE de Paris 10e, à Cité Paradis.**

Depuis plusieurs mois, ce service cumule sous-effectif, surcharge de travail, désorganisation et manque de soutien hiérarchique. La fraude présumée révélée cet été a profondément ébranlé le collectif. Mais une autre situation, distincte, se poursuit : les agents décrivent un climat sombre, des relations hiérarchiques dégradées et des comportements répétés qu'ils jugent humiliants, sexistes ou discriminatoires.

Des témoignages transmis aux représentants de la FS font état de propos particulièrement graves attribués au chef de service. Il aurait notamment qualifié le SIE de **« service de pédés »**. Lors d'un entretien sur le télétravail, il aurait ajouté, à propos du travail à domicile, que **« certains vont à la salle de sport, d'autres se font sodomiser »**. Il lui est également attribué cette remarque : **« On ne peut plus embrasser une fille par surprise, il n'y a plus de spontanéité »**.

Ces propos sont rapportés comme récurrents. Leur matérialité, leur date et leurs circonstances doivent être vérifiées. **Ils auraient notamment été tenus lors d'entretiens professionnels**, par le supérieur chargé d'encadrer et d'évaluer les agents. Ils ne peuvent donc être traités comme de simples plaisanteries sans examiner les risques qu'ils font peser sur la dignité et la santé mentale des collègues.

Les agents ont multiplié les alertes. Dès le 20 juillet, ils demandaient un soutien psychologique collectif, refusé par la direction le 23 juillet au profit des dispositifs individuels habituels. En septembre, ils ont demandé une évaluation anonyme des pratiques managériales **pour éviter les représailles**. Les EDT des 17 et 24 septembre se sont achevés sur une rupture du dialogue. Le collectif a saisi le directeur le 1er octobre ; la direction a de nouveau été alertée au CSAL le 5 octobre. La chronologie et les documents correspondants figurent en annexe.

Lors du CSAL du 5 octobre, le directeur a indiqué, qu'il fallait du temps, en évoquant l'enquête administrative menée sur la fraude. **Cette enquête porte sur la fraude et les défaillances de contrôle interne, non sur les comportements hiérarchiques dénoncés.** Ses conclusions ne sauraient conditionner des mesures de prévention immédiates.

Le danger n'est pas seulement celui de faits passés : les conditions d'exposition demeurent. Les agents restent placés quotidiennement sous l'autorité de l'encadrement mis en cause. Ils doivent continuer à solliciter celui-ci pour le télétravail, les évaluations et les difficultés du travail. À notre connaissance, aucune mesure conservatoire spécifique n'a modifié ces relations. Une collègue a récemment indiqué craindre de demander son télétravail à son chef de service.

La gravité résulte de l'exposition répétée à des comportements susceptibles de porter sérieusement atteinte à la santé mentale, dans un collectif déjà fragilisé. **L'imminence** tient à la possibilité que ces situations se reproduisent lors des échanges professionnels ordinaires, à très brève échéance, tant que les conditions d'exposition restent inchangées. Les incidents sont décrits comme réguliers ; leurs dates les plus récentes devront être précisées dans le cadre de l'enquête. Nous ne prétendons pas qu'un dommage médical est déjà établi : nous demandons précisément qu'il soit prévenu.

Les difficultés ont été signalées. Les agents ont demandé de l'aide. **Le temps nécessaire à établir les responsabilités ne peut devenir un temps d'exposition supplémentaire au risque.**

En conséquence, nous demandons :

1. **L'enquête conjointe immédiate** prévue à l'article R. 253-60 du CGFP, avec examen des situations de travail exposées et des mesures à prendre.
2. **Des mesures conservatoires sans délai** pour prévenir de nouveaux agissements et toute forme de pression ou de représailles.
3. **Un interlocuteur hiérarchique provisoire distinct des responsables mis en cause**, pour les demandes de télétravail, les entretiens et les difficultés individuelles.
4. **Le recueil impartial et confidentiel des signalements sur les comportements hiérarchiques**, dans une procédure distincte de l'enquête sur la fraude, sans préjuger des responsabilités.
5. **Un accompagnement psychologique adapté et une évaluation collective des risques psychosociaux**, associant les agents, les représentants du personnel et les acteurs de prévention.
6. **Une rencontre du directeur avec le collectif dans le service**, conformément à la demande réitérée le 19 octobre, sans substituer cette audience aux mesures urgentes de protection.

L’enquête sur la fraude doit suivre son cours. La protection des collègues ne peut attendre.