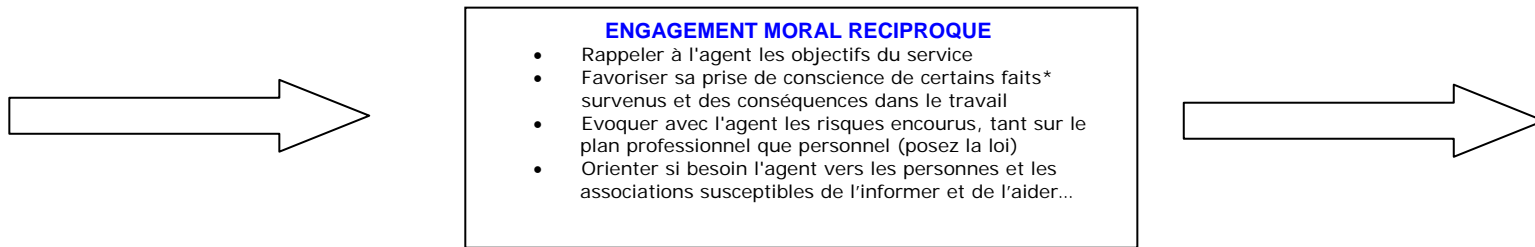




Temps d'intervention (réponses graduées à la situation)



1 ^{er} temps : entretien	2 ^{ème} temps : entretien	3 ^{ème} temps : entretien	4 ^{ème} temps : entretien
<p style="text-align: center;">Faits survenus</p> <p>Le supérieur hiérarchique direct (ou celui qui semble le plus adapté) se rend sur le lieu de travail de l'agent pour lui signifier les faits survenus.</p> <p style="text-align: center;">A quoi ça sert ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la prise de conscience d'une conduite perturbée ou inhabituelle dans le cadre du travail (établir au préalable la liste des faits constatés) • Dire à l'agent que l'on sait* • Dire à l'agent que son travail s'en ressent • Fixer avec lui (coauteur) les termes de l'engagement moral • Rester positif, mais ferme : attendre de l'agent que cela ne se reproduise pas <p><i>*L'alcool est une hypothèse abordée avec l'agent. Cette hypothèse peut être niée par l'agent (déni).</i></p> <p style="text-align: center;">Après l'entretien :</p> <p>Etablir un compte rendu avec la mention « CONFIDENTIEL » (pour hiérarchie, médecin du travail, intéressée...)</p>	<p style="text-align: center;">Aucune amélioration</p> <p>En présence du supérieur hiérarchique direct, l'agent hiérarchique supérieur se rend sur le lieu de travail de l'agent pour lui signifier à nouveau le problème.</p> <p style="text-align: center;">A quoi ça sert ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dire à l'agent que l'on sait* • Dire à l'agent que son travail s'en ressent • Rappeler les termes de l'engagement moral • Décider d'éventuelles modifications du contenu du poste de l'agent (dans la mesure où la sécurité au travail doit être privilégiée), dans ce cas, un avis médical d'aptitude devra être sollicité) • Proposer un engagement réciproque à l'agent (engagement de l'agent : entreprendre des soins, engagement de l'employeur : faciliter la démarches de soins), soit engager une procédure disciplinaire (si refus de l'agent de s'engager dans une démarche de soin). <p style="text-align: center;">Après l'entretien :</p> <p>Etablir un compte rendu avec la mention « CONFIDENTIEL » (pour hiérarchie, médecin du travail, intéressée...)</p>	<p style="text-align: center;">Amélioration constatée</p> <p>La vigilance et le soutien se prolonge, les aides extérieures se poursuivent.</p> <p style="text-align: center;">A quoi ça sert ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi du contrat d'engagement réciproque • Réaliser un compte rendu de suivi d'engagement réciproque • Souligner l'amélioration du comportement de l'agent / résultats professionnels 	<p style="text-align: center;">Aucune amélioration</p> <p>Conformément à ce qui était notifié dans les premiers entretiens, un rapport circonstancié est transmis à l'autorité territoriale afin d'apporter des éléments nouveaux à la procédure disciplinaire.</p> <p style="text-align: center;">A quoi ça sert ?</p> <p>L'autorité territoriale considérant le rapport circonstancié, convoque l'agent et l'informe de l'engagement de la procédure disciplinaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constater l'échec de l'engagement moral. • Sanctionner le comportement de l'agent. • Inciter à nouveau l'agent à recourir aux soins (seule solution durablement efficace)