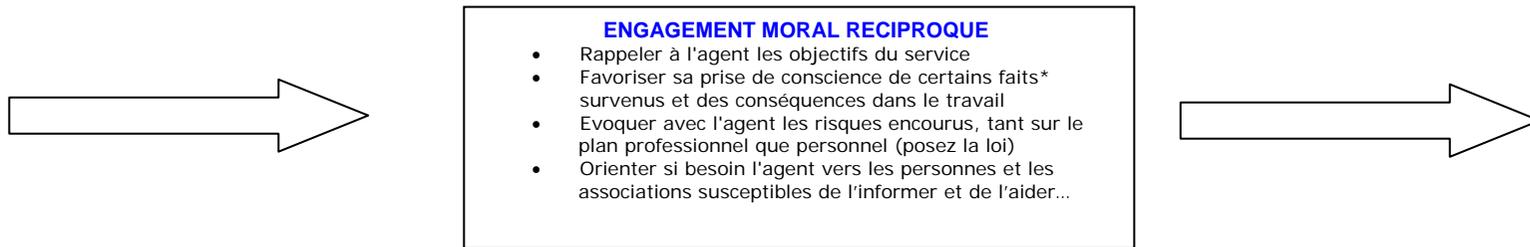




## Temps d'intervention (réponses graduées à la situation)



1 <sup>er</sup> temps : entretien	2 <sup>ème</sup> temps : entretien	3 <sup>ème</sup> temps : entretien	4 <sup>ème</sup> temps : entretien
<p style="text-align: center;"><b>Faits survenus</b></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;"><b>A quoi ça sert ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la prise de conscience d'une conduite perturbée ou inhabituelle dans le cadre du travail (établir au préalable la liste des faits constatés)</li> <li>• Dire à l'agent que l'on sait*</li> <li>• Dire à l'agent que son travail s'en ressent</li> <li>• Fixer avec lui (coauteur) les termes de l'engagement moral</li> <li>• Rester positif, mais ferme : attendre de l'agent que cela ne se reproduise pas</li> </ul> <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;"><b>Après l'entretien :</b></p> <p>Etablir un compte rendu avec la mention « CONFIDENTIEL » (pour hiérarchie, médecin du travail, intéressée...)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Aucune amélioration</b></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;"><b>A quoi ça sert ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dire à l'agent que l'on sait*</li> <li>• Dire à l'agent que son travail s'en ressent</li> <li>• Rappeler les termes de l'engagement moral</li> <li>• 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)</li> <li>• 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).</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Après l'entretien :</b></p> <p>Etablir un compte rendu avec la mention « CONFIDENTIEL » (pour hiérarchie, médecin du travail, intéressée...)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Amélioration constatée</b></p> <p>La vigilance et le soutien se prolonge, les aides extérieures se poursuivent.</p> <p style="text-align: center;"><b>A quoi ça sert ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer le suivi du contrat d'engagement réciproque</li> <li>• Réaliser un compte rendu de suivi d'engagement réciproque</li> <li>• Souligner l'amélioration du comportement de l'agent / résultats professionnels</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Aucune amélioration</b></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;"><b>A quoi ça sert ?</b></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"> <li>• Constater l'échec de l'engagement moral.</li> <li>• Sanctionner le comportement de l'agent.</li> <li>• Inciter à nouveau l'agent à recourir aux soins (seule solution durablement efficace)</li> </ul>