

Simulation orale 9

Questions pour évaluer l'aptitude au management intermédiaire	
---	--

Vous êtes rédacteur territorial au sein d'une commune moyenne et vous avez notamment pour fonctions d'encadrer une équipe de 4 agents d'exécution. Vous constatez qu'un de ces agents, en poste, se trouve en état d'ébriété. Quelle attitude adoptez-vous ?

LA RÉPONSE DES CANDIDATS

» Candidat 1

Ben... je lui dis de rentrer chez lui et de ne pas revenir au travail dans un tel état.

» Candidat 2

En qualité d'encadrant, je ne peux pas accepter cette situation. Je lui demande de quitter immédiatement son poste et je l'informe que je vais lui adresser une sanction car il n'est pas admissible de se trouver en état d'ébriété au travail.

» Candidat 3

Cette situation est délicate. Que faire ? Je ne sais pas très bien. Je vais lui parler et j'essaye d'évaluer son état. Après, si l'agent est en relation directe avec les administrés, il est évident que je dois le retirer de son poste. Après, selon quelles modalités ? Le renvoyer chez lui peut s'avérer dangereux et dans quelle mesure ma responsabilité ne pourrait-elle pas être engagée, par exemple en cas d'accident sur le trajet du retour ? Sans doute est-il préférable de l'amener dans un lieu sans contact avec les administrés afin qu'il récupère et assurer une surveillance.

» Candidat 4

L'alcoolisme au travail est une réalité à laquelle il faut accepter de se confronter. L'ignorer n'est pas une attitude professionnelle de la part d'un encadrant. L'urgence conduit à prévenir tout risque immédiat pour l'agent concerné, ses collègues et les usagers du service public. Je demande à l'agent de bien vouloir m'accompagner, par exemple dans mon bureau et j'informe ma hiérarchie de la situation. Soit l'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler et accepte de quitter son poste ; je consigne cette situation par écrit et l'agent signe le document. Je prends alors les mesures pour le raccompagner chez lui en m'assurant qu'une personne peut le prendre en charge à son arrivée. Si l'agent refuse de quitter son poste, une procédure

particulière s'impose. Elle varie en fonction de l'existence ou non d'un règlement intérieur hygiène et sécurité. Une assistance médicale peut être sollicitée afin d'établir un diagnostic. Dans tous les cas, lors de la reprise de son activité, un entretien est à prévoir. En effet, il importe de mesurer s'il s'agit d'une situation exceptionnelle ou chronique. Une sanction disciplinaire pourra être envisagée par l'autorité hiérarchique en fonction de la situation personnelle de l'agent et si son état d'ébriété a entraîné un manquement à ses obligations professionnelles (agressivité, manque de retenue...). Une consultation avec le médecin de prévention est à envisager.

L'AVIS DU JURY

» Réponse du candidat 1

Réponse inacceptable : c'est un peu « léger » de la part d'un rédacteur territorial. Or, ce type de situation se présente et l'attitude de l'encadrant ne s'improvise pas : il a des responsabilités qu'il doit connaître et mesurer afin d'agir de manière appropriée.

» Réponse du candidat 2

Réponse largement insuffisante et incorrecte : Évidemment, cette situation est inacceptable, mais pourquoi, pour qui ? Le candidat demande à l'agent en situation d'ébriété de « quitter immédiatement son poste » mais pour faire quoi, pour aller où et selon quelles modalités : seul, accompagné ? Quant à prononcer une sanction, est-ce dans les pouvoirs d'un rédacteur territorial ? Comprenez que ce candidat se met réellement en danger car le jury va réagir de manière vive par une succession de questions techniques du type : « Quelle est la procédure disciplinaire dans la fonction publique territoriale ? », « Qui dispose du pouvoir de sanction ? », « Quelles sont les différentes sanctions disciplinaires ? », « Qu'est-ce que la CAP ? »... Face à ce type de réponse, une certaine tension peut s'installer dans l'échange.

» Réponse du candidat 3

Réponse peu convaincante : le candidat chemine à haute voix. Ce n'est pas satisfaisant mais sa réponse présente l'avantage de faire preuve d'un certain bon sens. C'est déjà une qualité professionnelle attendue. De plus, il montre qu'il a conscience de l'usager et de l'importance de l'image des agents représentant le service public. Après, tout dépendra des réponses précédemment données par le candidat. Si toutes ses réponses sont de ce type, convenez que l'ensemble n'est guère satisfaisant. Un rédacteur territorial doit avoir une certaine assise en qualité d'encadrant intermédiaire. S'il s'agit d'une première approche de ce type, le jury peut apprécier que le candidat entreprenne à haute voix une démarche de réflexion appropriée.

» Réponse du candidat 4

Réponse satisfaisante : le candidat apporte une réponse structurée et convaincante. Il fait preuve de bon sens dans les actions qu'il propose.

CONCLUSION

Même si l'alcoolisme au travail reste encore largement tabou, il s'agit d'une réalité. En qualité du futur encadrant intermédiaire, vous devez réfléchir à cette situation et vous préparer à produire une **réponse fondée et argumentée**. Cette question est récurrente pour mesurer les capacités à l'encadrement des candidats. Vous consulterez utilement les sites des CDG ou CIG (par exemple, www.cdg05.fr ; cig929394.fr).