

Reprise d'activité post-confinement covid-19
Proposition de mise en place d'un entretien individuel de ré-accueil des agents

Préambule

La crise sanitaire que nous traversons est inédite et les mesures de confinement mises en œuvre depuis le 16 mars dernier ont des incidences, tant individuelles que collectives, sur l'organisation du travail et dans nos vies privées.

Avant de démarrer le déconfinement, des prérequis sont indispensables :

- **Une phase d'état des lieux et de diagnostic** : étudier l'effet de la crise sur tous les aspects de la mission (y compris les fonctions support), par exemple :
 - o les activités et événements n'ayant pas pu avoir lieu ;
 - o les situations RH (congrés, mobilisation des agents importante, agents vulnérables ou en garde d'enfants, état d'esprit des agents...) ;
 - o l'organisation mise en place pendant la crise et ses effets positifs/négatifs.

Le partage de ces constats conditionne la nécessaire cohésion des professionnels, à l'issue d'une période de confinement dont le vécu a pu être très divers.

- **Une phase de structuration de la reprise d'activité** : elle constitue une opportunité managériale de se retrouver avec son équipe, de la remobiliser sur des perspectives et des enjeux communs.

Les modalités de la reprise d'activité doivent concilier les impératifs de la mission et les besoins spécifiques du public pris en charge avec les contraintes sanitaires édictées pour la sécurité de tous, dans le respect des dispositions encadrant l'état d'urgence.¹

Cette fiche émet **des recommandations portant sur la tenue d'entretiens individuels de pré-accueil ou de ré-accueil**, qui sont destinés à favoriser un retour à la vie professionnelle dans les meilleures conditions, **mais ne sont en aucun cas exclusifs d'autres modalités d'accompagnement**.

Plusieurs mesures peuvent, en effet, être déployées, notamment **la consultation préalable des acteurs en charge des questions de santé et de sécurité au travail (CT santé et assistants de prévention) et, dans le cadre d'une démarche plus individualisée, l'appui des médecins de prévention**, garants de la confidentialité des informations médicales.

La **mobilisation des professionnels et leur association à la définition de modes d'organisation du travail** en amont de la reprise de l'activité est nécessaire afin d'ajuster les mesures à la réalité du travail de terrain.

¹ Cf. note du 6 mai 2020 de cadrage de la période de reprise d'activité à la DPJJ.

L'entretien individuel de ré accueil : objectifs et préconisations quant à sa conduite

Le discours du supérieur hiérarchique et le lien qu'il devra établir à distance dans les jours précédant la reprise d'activité seront primordiaux, ainsi que le ré-accueil des agents le jour-J ; cela à tous les niveaux de l'institution.

La pratique de l'entretien de ré-accueil est déjà observée dans certaines administrations, lorsqu'un agent est de retour après une longue absence, qui n'est pas nécessairement une absence pour maladie (ex. : retour de congé parental, de congé de formation). **Ces entretiens permettent d'accompagner le retour des agents dans leur service et de les informer des mesures destinées à garantir la sécurité sanitaire de leur exercice professionnel ainsi que des éventuels changements institutionnels intervenus durant leur absence.**

L'entretien de ré-accueil ou de pré-accueil doit permettre de déterminer dans quelles dispositions se trouve l'agent et doit aborder les sujets suivants :

- **échanges portant notamment sur le ressenti de l'agent, ses éventuelles inquiétudes concernant les modalités de la reprise et sur son état d'esprit à l'issue de la période de confinement**, sans se focaliser sur les aspects strictement médicaux, sachant qu'une orientation vers le médecin de prévention ou le médecin traitant peut être proposée ;
- **description des mesures prises pour assurer la sécurité sanitaire des agents**, dans le cadre des obligations de l'employeur en la matière définies dans le code du travail (art. L. 4121-2) : *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »* et des modalités de fonctionnement du service ;
- **description des dossiers prioritaires à reprendre** ; si l'agent ne peut pas reprendre en présentiel, évaluer les modalités du travail à distance,
- **écoute des questions RH que peut poser l'agent** : rétablissement de paie, congés, évaluations... Si l'entretien d'évaluation professionnelle n'a pas encore eu lieu, il devra s'effectuer dans un temps distinct.

Tous les professionnels de la PJJ doivent bénéficier de cet entretien.

Ces entretiens pourraient démarrer dès connaissance des mesures à mettre en place pour assurer la sécurité sanitaire des agents et les conditions nationales de déconfinement, en distinguant les entretiens qui peuvent se faire en présentiel et ceux qui doivent se faire à distance.

Le contenu et la durée de l'entretien sont à aménager en fonction des contacts réguliers qui ont pu être effectués pendant la période de confinement.

Il est préconisé que ce soit le supérieur hiérarchique direct qui les mène mais des aménagements en fonction des contraintes locales sont à prévoir.

La mise en œuvre **d'un plan d'action ciblé peut être proposée** à l'issue de l'entretien (action de formation, soutien psychologique individuel, orientation vers les assistants de service social des DHRAS...), ainsi qu'une orientation vers d'autres partenaires.

Portage institutionnel de ces entretiens

Le dispositif a été présenté aux directeurs interrégionaux le 28/04/2020 et aux organisations syndicales lors du comité technique du 30/04/2020.

Le principe a été bien accueilli, et des précisions ont été apportées quant à la finalité de cet entretien et aux modalités pratiques.

Dans les faits, la pratique de ces entretiens est déjà une réalité et constitue l'une des modalités de la continuité du lien entre les agents et leur supérieur hiérarchique, fortement préconisée depuis le début de la période de confinement. La conduite de cet entretien peut donc être allégée en fonction des démarches déjà effectuées et a pour objectif principal une reprise d'activité dans de bonnes conditions. Cet entretien veut structurant et soutenant pour permettre notamment une bonne compréhension des mesures barrière qui seront mises en place et rassurer les agents.²

² Lors du comité technique du 30 avril 2020, les représentants des organisations professionnelles ont exprimé des craintes, redoutant que cet entretien ne permette une immixtion dans la vie privée de l'agent ou ne soit l'occasion de lui reprocher son absence.