



Echange professionnel ou entretien disciplinaire déguisé????

Par **ouzoux**, le **12/04/2019** à **18:53**

Bonjour,

d'après vous, le contenu du courriel ci-dessous traduit-il une intention mauvaise de la part de la direction de poursuivre un de ses managers à des fins de sanctions disciplinaires ou au contraire un échange professionnel visant toujours d'après la direction à "aider professionnellement un manager" en activité.

voici le contenu du courriel en question :

1. Notre entretien fait suite à une alerte qui m'est parvenue par plusieurs canaux à l'occasion d'une réunion : ton absence à la réunion de coordination, projet phare de la direction et sensible tant les besoins sont forts, a été particulièrement remarquée quand un des agents de ton équipe a dû se trouver dans la position de justifier l'absence de son chef de secteur "pour des raisons relationnelles".

2. De fait, j'ai constaté des manquements ces derniers mois dans ton management :

Manque d'accompagnement managérial des agents dans une période à forts enjeux
Manque de coopération avec les autres secteurs et en particulier le secteur achat
Manque d'assertivité sur la mise en œuvre de la réorganisation

Les conséquences de ces faiblesses :

Pèsent sur la fluidité de fonctionnement de la Direction

Pèsent sur l'ambiance au travail et entraînent une démotivation des équipes prises en otage entre les deux secteurs d'activité

Pèsent sur les objectifs liés à la réorganisation et à la démarche usagers

3. En tant que manager

J'ai une impression d'un manque de motivation à accompagner la réorganisation

J'ai un sentiment de non-respect des objectifs et des consignes que je donne

4.L'objectif de l'entretien de vendredi matin est de te réaffirmer le soutien de ta hiérarchie pour relever les défis de la direction, et te confier un plan d'actions managérial pour atteindre ces objectifs.

Par **morobar**, le **13/04/2019** à **08:00**

Bonjour,

Hé bien ils sont gentils dans votre boîte.

Il n'y a pas de sanction possible à l'issue de cet entretien sauf un avertissement bénin sans influence sur la rémunération et la pérennité du poste, et à durée de vie courte (2 mois).

Mais c'est reculer pour mieux sauter, si vous ne modifiez pas votre management dans le sens qui vous est indiqué.

Par **ouzoux**, le **13/04/2019** à **09:23**

Bonjour morobar,

Cette situation s'est produite dans une collectivité territoriale de la fonction publique.

A savoir que mes Entretiens Professionnels Annuels sont très bons et que la direction contredit le dernier EPA qui a été réalisé dernièrement par mes supérieurs hiérarchiques direct

Les syndicats ont été sollicités

Par **morobar**, le **14/04/2019** à **09:25**

Bonjour,

L'exposé de la situation ne m'a pas permis d'envisager une situation dans le cadre de la fonction publique.

Comme je n'y connais pas grand chose, à part les reportages télévisés je laisse à d'autres le soins d'exprimer comment vous ne serez jamais sanctionné même en étant le dernier des derniers.

Par **ouzoux**, le **03/07/2019** à **14:05**

Bonjour,

du nouveau par rapport à la situation précédente, j'ai l'impression que cela monte en gamme, qu'en pensez-vous ?

ci-dessous un courriel reçu de mon directeur qui intervient sur un échange de mails entre un collègue et moi au sujet d'une situation de travail.

"Je ne suis pas dupe sur ta posture.

A travers tes réponses sur ce sujet, tu démontres un manque d'esprit collaboratif et un refuge systématique derrière une procédure inadaptée à la situation que j'ai demandé à ne pas respecter. Il s'agit d'un exemple supplémentaire qui alimente l'échange que nous avons eu lors de la réunion du 17 juin dernier et des mails qui ont suivi.

L'expression initiale du besoin est largement suffisante.....Ce n'est pas une nouveauté, il convient à chaque encadrant, dont tu fais partie, de s'y conformer ou d'en tirer les conclusions à titre personnel en cas de désaccord, au risque de se confronter à des recadrages voire sanctions si la bonne attitude n'est pas adoptée.

La coïncidence veut que ce nouvel échange ait lieu en même temps que je reçois ta demande d'inscription sur tableau d'avancement au grade de technicien principal 1ère classe. Nulle intention pour moi de te pénaliser dans le déroulement de ta carrière, je ferai suivre ta demande à la DRH pour inscription au tableau d'avancement. Je te précise que l'inscription au tableau d'avancement n'est pas suffisante et doit être complétée par l'avis de la CAP. Préalablement à la tenue de la CAP, l'avis des directeurs est sollicité. Je t'informe que, même si je souhaite une toute autre solution, je formulerai un avis défavorable si tu ne changes pas d'attitude dans tes façons de travailler avec les collègues

Je suis néanmoins convaincu que tu as suffisamment de qualités professionnelles et de ressources pour que nous n'en arrivions pas là, à toi de les mettre en œuvre"

Par **morobar**, le **03/07/2019** à **15:07**

J'en pense que vous avez bien de la chance de travailler dans la FPT.

Il faut se souvenir de la maxime "le chef a toujours raison".

Je n'ai pas de conviction formée sur les raisons qui vous poussent à ne pas vous conformer

aux instructions de votre hiérarchie mais manifestement vous vous dirigez vers une voie de placard.