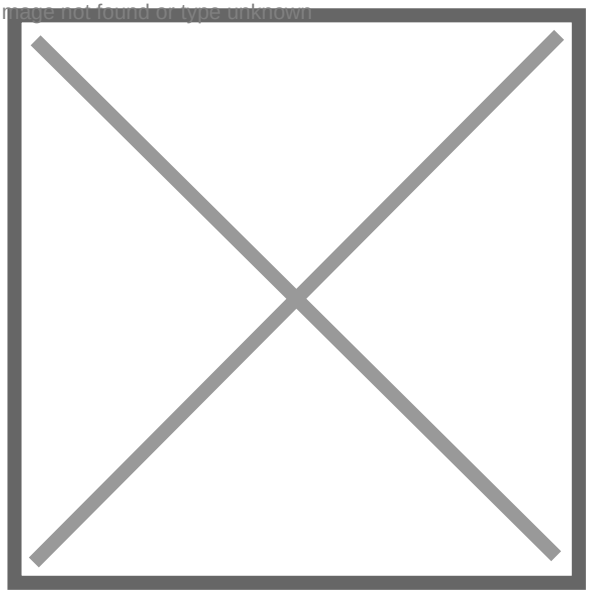
Image not found or type unknown



Entretien pour courrier d'observation

Par **Maximus1**, le **26/10/2017** à **21:59**

Bonjour,

Je voulais avoir votre avis sur une situation que je viens de rencontrer sur mon lieu de travail avec ma direction. J'ai été convoqué la veille pour le lendemain par oral à un entretien avec le directeur sans notification du motif si ce n'est, dit évasivement, de discuter d'une journée de travail datée.
Pas de lieu précisé mais un horaire.
Lors de cet entretien le directeur et directeur adjoint étaient présents, alors que l'on nous avait dit que nous serions reçus juste par le directeur.
Ils m'ont me remis un lettre d'observation.
Est ce abusif de leur part d'être convoqué à un entretien individuel pour cela?
À noter, que la direction n'était pas présente dans l'entreprise le jour de l'événement et des comportements qu'ils contestent. Nous étions livrés à nous même sans cadres de proximité disponibles pour nous aider.
À noter également que l'attentisme et le manque de prise de recul qui nous sont reprochés concernait tous les salariés. Or, tous n'ont pas été convoqués. Il y a donc des incohérences dans la sélection des salariés convoqués créant des injustices et déséquilibres... Même si ce n'est qu'une lettre d'observation la méthode d'intimidation employée par la direction, qui nous a convoqué individuellement (à 2 pour 1) a engendré des dommages psychologiques, un découragement et une baisse de confiance... Merci si vous pouvez m'éclairer à ce sujet.

Cordialement,

Par **morobar**, le **27/10/2017** à **09:13**

Bonjour,
[citation]Est ce abusif de leur part d'être convoqué à un entretien individuel pour cela? [/citation]
Non
[citation]engendré des dommages psychologiques, un découragement et une baisse de confiance.[/citation]
A vous lire, lorsqu'un salarié méconnait ses instructions et/ou commet une malfaçon, une remontrance est de nature à provoquer des dommages psychologiques ?
ET l'entrepreneur qui voit son capital dilapidé par la bêtise d'un salarié sans espoir de récupération, il n'a pas droit au découragement ?
Vous avez fait l'objet d'un avertissement simple, à durée de vie limitée (2 mois), sans effet sur la pérennité de l'emploi et l'évolution de carrière.
Comme toute controverse, celle-ci est de la compétente exclusive du conseil des prudhommes.

Par **Maximus1**, le **27/10/2017** à **16:02**

Pour résumer notre erreur était de travailler ce jour là puisque rien que d'être juste dans l'entreprise nous a pénalisé... alors que nous avons fait notre travail... et selon eux nous avons été attentistes (pas de prise position sur un évènement dont nous n'étions pas les acteurs) Je ne conteste pas la loi ni notre erreur, mais il est vraiment parfois aisé de nous souligner le négatif plutôt que le positif de tout le travail fournit par des salariés dévoués sur plusieurs années. C'est ce en quoi nous trouvons leur manière de nous avoir informés tout de même un peu forte même si justifiée légalement. Cela n'a aucun impact sur notre carrière et notre posté certes, toutefois le caractère symbolique est fort et brutal. Le management c'est aussi gérer du capital humain. Mais bon visiblement ça n'intéresse personne, l'accompagnement psychologique quel que soit la nature de la sanction est un peu négligé. Nous devrions être dans du management constructiviste pas arbitraire (information et accompagnement du personnel) ce n'est qu'à l'avantage de la structure de nous aider pour justement préserver l'établissement. Merci d'avoir pris le temps de me répondre.

Par **morobar**, le **28/10/2017** à **07:42**

Bonjour,
[citation] notre erreur était de travailler ce jour là [/citation]En sus vous ne serez donc pas payé.
J'ignore certes les circonstances, mais si vous saviez ne pas devoir se présenter à l'entreprise, il est incompréhensible d'avoir fait le contraire.
La sanction du simple avertissement pour une telle insubordination est des plus légères.
Le management ne consiste pas à ignorer les erreurs du personnel, ou l'irrespect des consignes.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés