



Courriel professionnel discriminant ????

Par **ouzoux**, le **27/05/2016** à **22:38**

Bonjour,

travaillant pour la fonction publique territoriale sur un poste d'encadrant, j'ai reçu de la part de mon directeur un courriel pouvant être considéré comme discriminant. Je souhaitais connaître votre position à ce sujet et éventuellement me conseiller sur la démarche à suivre pour faire face à cette situation. Ci dessous le mail suivant envoyé un jour de semaine à 18h47:

"Akim,

Cela fait deux trois sujets pour lesquels je ne peux cautionner votre posture, du moins l'image qui m'en revient. Vous jouez contre vous, peut-être même, voire probablement à l'inverse de vos intentions que je ne remets pas en cause a priori.

Il me semble que vous pourriez utiliser mieux votre énergie.

Au retour de Jean Claude, je souhaite que nous ayons un entretien afin d'éviter d'avoir à sonner une nouvelle fois la fin de la récréation devant vos collègues vous discréditant malgré moi.

Posez-vous une heure et traversez le miroir comme si les rôles étaient inversés.

Cordialement"

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **09:13**

Bonjour,

Personnellement je ne vois rien qui puisse être interprété comme une discrimination mais s'agissant d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale de la Fonction Publique...

Par **ouzoux**, le **28/05/2016** à **09:38**

Bonjour pmtedforum,

merci pour cette réponse rapide. Je pense aussi au'il n'y a pas forcément de trace liée à la discrimination même si je me dis que la "menace" de vouloir me discréditer devant mes

collègues peut me paraître discriminant pour un encadrant de plus haut niveau.

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **09:50**

Au contraire, il vous est proposé un entretien individuel pour éviter cela mais je ne pense pas qu'une remarque devant des collègues si elle peut discréditer la personne en question soit systématiquement discriminatoire si elle n'est pas liée à son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence et si elle n'est pas traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable...

Par **ouzoux**, le **28/05/2016** à **10:15**

Et comment auriez vous réagit si vous étiez à ma place ?

Pour votre information, j'ai immédiatement répondu à son courriel en lui faisant part de mon étonnement et de ma surprise à ce sujet et que je ne comprenais pas ces jugements de valeur. j'ai donc demandé à être reçu très rapidement.

Il m'a été répondu qu'il ne pouvait pas donner suite dans l'immédiat car il attendait le retour de mon encadrant intermédiaire pour me recevoir. (cet encadrant qui ne comprend pas également cette réaction)

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **10:19**

J'aurais déjà demandé à pouvoir être assisté lors de l'entretien de préférence par un Représentant du Personnel surtout que nous apprenons maintenant qu'apparemment le directeur le sera...

Par **ouzoux**, le **28/05/2016** à **10:32**

En fait, l'encadrant intermédiaire dont je parlais est également un encadrant sous la responsabilité du directeur et donc au dessus de moi hiérarchiquement.

Un syndicat m'a proposé de m'assister lors de cet entretien, mais j'ai peut être intérêt, dans un premier temps, à faire participer le Service des Affaires Générales en charge entre autres des ressources humaines qui m'a informé qu'elle m'aiderait dans cette affaire (car je serai aussi d'après elle victime de conflits hiérarchiques entre plusieurs chefs de service qui m'ont conduit à prendre certaines décisions professionnelles qui ne plait au directeur)

C'est un peu compliqué

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **10:45**

J'avais bien compris que l'encadrant intermédiaire est un supérieur hiérarchique...
J'ai du mal à penser que le Service des Affaires Générales en charge entre autres des ressources humaines qui m'a informé pourra réellement vous défendre, sera un témoin objectif et finalement ne se rangera pas plus ou moins au côté du directeur et que sa présence soit indispensable au cours de l'entretien plus qu'un Représentant du Personnel syndiqué...

Par **ouzoux**, le **28/05/2016** à **11:00**

En effet, je ne pense pas non plus que le SAG prendra une position contraire à celle du directeur. Mais j'ai cru comprendre par l'intermédiaire d'un de ses responsables qu'il comptait préciser ou rappeler le contexte lié à cette situation dont je serai en partie victime.

Aussi, ce qui peut paraître parfois surprenant dans l'administration c'est d'avoir des représentants de la direction également associés de près à une activité syndicale et tenir ainsi un double discours.

Dans ma situation, un des responsables du SAG est également membre d'un syndicat. Le syndicat qui souhaite me représenter est aussi le même.

Par **ouzoux**, le **28/05/2016** à **11:13**

Je vous tiendrais au courant de l'issue de cette affaire et je vais en même temps étudier la possibilité de me faire représenter par un syndicat au cours de cet entretien.

Je vous remercie pour votre aide.

Par **ouzoux**, le **03/07/2019** à **14:53**

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 **P.M.**, le **03/07/2019** à **16:10**

Bonjour,

Je ne sais pas si c'est le même directeur mais il semble vous reprocher de ne pas respecter une procédure, il faudrait savoir si vous avez été avisé de son abandon officiellement ou si lui même est limite en la qualifiant d'inadaptée et en suggérant qu'elle soit abandonnée au moins partiellement...

D'autre part, sans le respect d'aucune procédure alors que vous ne semblez que respecter les procédures mises en place, il est à demi-mots formulée une menace de vous sanctionner pour votre attitude en sabrant votre avancement alors qu'il ne s'agit que d'un incident dont on ne vous demande même pas de vous expliquer mais pour vous faire plier...

Même à trois ans de distance, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **ouzoux**, le **03/07/2019** à **16:20**

Merci PM pour cette réponse.

Oui. Il s agit du même directeur pour lequel un représentant du personnel a été saisi.

Je m interroge cependant sur la teneur du mail. Sous entendre par écrit la présence d un double jeu de ma part et me menacer d une sanction si je n ai pas la bonne attitude envers des collègues, est ce que cela est contre attaquable ?

Par **P.M.**, le **03/07/2019** à **16:49**

Je vous ai indiqué ce qui me semble contestable d'une part dans ce qui vous est reproché : de vous en tenir aux procédures en vigueur, ce qui me semble naturel et d'autre part, des suites à peine voilées envisagées si vous ne pliez pas qui relèvent plus de la sanction que de l'appréciation professionnelle...