



Mon responsable me demande d'envoyer tous mes dossiers!

Par **Shay**, le **04/12/2020** à **19:02**

Bonjour,

Juste por vous mettre dans le contexte.

Je suis technicien de méthodes au sein du service maintenance de mon entreprise.

C'est un poste que j'occupe depuis 6 mois suite a un promotion interne, car je faisais deja des méthodes officieusement lorsque j'étais technicien de maintenance.

Suite a cette nomination cela a sucité des jalousies de certains de mes collègues dont un plus particulièrement dont j'ai signalé son comportement irrespectueux en premier temps a notre manager mais cela n'as pas eu d'effet et c'etait minimisé, j'ai décidé d'envoyer par écrit un courrier détaillant les faits dont j'etats victime et demandé assistance auprès de la direction car ca devenais insoutenable au quotidien, rumeurs, comèrages, jalousies, mépris, manque de communication...Il a été sanctionné d'un avertissement suite a son comportement. Cela n'as pas vraiment changé quoi que ce soit puisque il m'ignore et ne m'adresse plus la parole. Pour info il est chef d'équipe.

Je ne fais plus partie de son service et j'ai obtenu un espace de travail en dehors de sa zone afin de me consacrer a mes nouvelles fonctions. Cela fais 6 mois et le climat est le même. Je fais avec.

Aujourd'hui, mon responsable de service m'as demandé oralement d'envoyer tous les dossiers sur lesquels je travaille a notre directeur d'établissement pretextant que c'est pour le présenter au directeur technique...tout en restant évasif...

En premier temps je lui ai expliqué que c'etats pas possible par mail, du coup il m'as donné un acheminement sur un serveur. Je lui ai stipulé s'il avais la même démarche auprès de ses autres collaborateurs...pas de réponse.

J'ai été surpris de sa demande si spontanée surtout que ca a jamais été dit ou écrit au départ.

Son adjoint, le chef d'équipe et les techniciens supérieurs on ne leur demande jamais de justifier leur travail...

Je ne sais quoi penser d'une telle démarche?!

Je retiens juste que il me l'as demandé a oral et qu'il a pas insisté. J'ai aucun écrit sur la demande!

Ma question: Je ne sais pas comment me comporter suite a ces faits? Je ne souhaite pas me mettre en faute. J'ai l'impression d'etre fliqué!!!!

Juste pour info, j'ai remarqué que mon manager utilise mes études, dossiers afin de les présenter lors de reunions entre managers et directeurs mais j'ai jamais aucun retour, ni félicitations, je commence a douter de sa sincérité!

Cordialement

Par **Marck.ESP**, le **04/12/2020** à **19:09**

Bonjour

Pour le moment, il n'y a pas de problème relatif au droit du travail...

Vous devriez attendre la suite et revenir nous en parler le cas échéant.

Par **Shay**, le **04/12/2020** à **19:13**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

En effet, je vais attendre s'il y a une suite, vu que la demande est orale et pas écrite, je me sens pas obligé d'y répondre favorablement.

Cdl

Par **P.M.**, le **04/12/2020** à **21:08**

Bonjour,

Vous pourriez au moins demander que ces directives vous soient détaillées par écrit mais je ne vois pas le rapport avec le contexte que vous exposez au début...

Par **Shay**, le **05/12/2020** à **08:22**

Bonjour,

Le faite quelles soient détaillées par écrit, cela m'oblige t'il de devoir y répondre

favorablement?

Le contexte que j'expose au début c'était juste pour illustrer le climat ambiant qui règne au sein du service, pas de leadership, il n'y a pas de cohésion, pas d'entraide, de communication, des écarts de salaires très élevés entre mêmes postes, une méfiance permanente, aucune initiative personnelle et surtout un responsable qui minimise les choses et ne prends jamais des décisions franches, reste toujours dans une position neutre, ce qui favorise le désaccord au sein de l'équipe. Par ailleurs il ne s'entend pas avec son adjoint et ne lui confie pas de tâches.

Ce vendredi lors d'une réunion qui a duré 15 min alors que initialement cela devait durer 1h, on a pu observer un profond désaccord entre les 2 parties qui n'a abouti à aucun consensus et cela devant toute l'équipe qui est resté consternée. Mais la n'est pas le sujet.

C'est juste pour montrer qu'il y a aussi un profond manque de management et que aucun sujet n'est réellement vraiment traité.

Pour revenir au sujet initial, le responsable de service ne demande ni à son adjoint ni à son chef d'équipe des résultats ou autres d'où ma stupéfaction quand on me demande à moi d'envoyer tous mes dossiers sur une base de données pour que le directeur puisse y accéder, dans quel but je l'ignore.

Parfois je vous le cache pas, vu l'environnement malsain et les lacunes de management on deviens parano, dans ma société pas mal de salariés en burn out par ailleurs.

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/12/2020** à **08:53**

Bonjour,

En tout cas, l'écrit peut servir de preuve si ultérieurement vous en aviez besoin et une telle demande pourrait faire renoncer à ce qui vous est demandé même si une directive orale suffit à devoir être respectée...

Mon allusion au contexte c'était pour savoir s'il y avait un lien direct car dans ce cas, le problème serait relatif du droit du travail si l'on pourrait considérer que cela relève justement du harcèlement moral...

Par **Shay**, le **05/12/2020** à **09:05**

Merci pour votre réponse.

Je vais être vigilant et patienter si relance orale ou écrite.

J'ai une autre question.

Lors de la promotion technicien **méthodes**, j'ai juste signé un avenant au contrat stipulant le salaire et la fonction "*technicien de maintenance et méthodes*". Pour autant je n'ai signé aucune fiche de poste avec mon responsable car cela ne m'a pas été proposé pour la fonction méthodes...si je me trompe pas du coup, ma fiche de poste antérieure de technicien est toujours effective et exclusive? En cas de conflit, cela me donne t'il le droit de contester une mission de méthodes en sachant cela et le mettant en avant comme argument? Je pense que c'est un oubli de ma hiérarchie?

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/12/2020** à **09:57**

Une fiche de poste n'est pas obligatoire sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable ou par Accord d'entreprise...

S'il en existe une et qu'elle est attachée à une qualification, a priori, elle ne peut pas servir d'une manière restreinte en cas d'évolution de fonctions...

Par **wolfram2**, le **16/05/2021** à **17:04**

Bonjour

Dans quel domaine établissez-vous les méthodes ? Quelle répartition du travail homme-machine ? Quelle complexité du travail machine ? Commande Numérique ? Quel niveau langage de programmation ?

De toutes manières, Vous avez été recruté et promu pour recevoir un salaire et produire un travail pour l'entreprise qui vous emploie. Et qui est propriétaire de ce que vous produisez pour elle.

Que vous ayez des Pb avec les exécutants, c'est malheureusement la difficulté de nos professions. Je suis organisateur informaticien depuis 1968. CNAM IESTO.

Une des difficultés est de faire accepter les méthodes définies par ceux qui doivent les appliquer. A vous de soigner vos relations avec ceux auprès de qui vous allez étudier la tâche à accomplir. Leur démontrer que votre méthode leur permet de réaliser plus facilement, plus rapidement le produit voulu. De savoir améliorer la méthode en place si vous constatez ou si on vous signale des points non satisfaisants.

Bien sur, il y a la jalousie de ceux qui sont restés à la production et qui n'ont pas eu votre promotion. Les nécessités de la maintenance sont tjs gênantes pour les "travailleurs".

A vous la tâche difficile de programmer (si possible) les ops de maintenance pour donner la dispo maxi aux machines à maintenir.

Un truc, sur vos dossiers, les fiches qui montent en direction, Montrez que vous en êtes

l'auteur. Soignez votre orthographe.
Cordialement. wolfram

Par **P.M.**, le **16/05/2021** à **17:46**

Bonjour,

Espérons que depuis 5 mois l'intéressé a su trouver la bonne attitude et que le problème est résolu puisqu'il n'est pas revenu...