



Evocation fausses accusations disciplinaires lors de l'EA

Par fdsa

Bonjour,

Dans quelques jours mon entretien annuel aura lieu.

Mes états de services des années précédentes sont excellents avec plusieurs promotions en seulement quelques années.

L'année 2023 est marquée par de fausses accusations de détournement d'argent lors d'un incident majeur du système d'information de l'entreprise.

Je suis parmi les meilleurs experts de l'entreprise pour intervenir sur un système d'information très complexe et gérant des milliards d'euros.

Lors de l'épisode de l'incident j'étais la seule personne de l'entreprise qui a compris ce qu'il s'est passé... les experts avec un niveau suffisant (capable d'estimer si ce que je dis est techniquement vrai ou non) ont mis plusieurs semaines à enquêter sur l'incident.

Il s'est avéré que je suis coupable de rien dans le cadre de l'incident (mes investigations ont permis de retrouver l'argent).

Durant l'épisode j'ai été mis hors circuit par l'entreprise durant 50 jours (dispense d'activité rémunérée avec coupure totale de mes accès aux outils et réseau de l'entreprise avec interdiction formulée par écrit de l'entreprise d'entrer en contact avec mes collègues).

Durant un entretien préalable à ce qui est pudiquement appelé aujourd'hui par l'entreprise comme "une période d'arrêt" mon manager m'a explicitement accusé oralement de détournement de fonds sans la moindre preuve.

Je me suis alors défendu en expliquant que c'est faux et pourquoi, durant mon explication j'ai employé le terme "il faut réfléchir".

Durant ma dispense j'ai reçu un mail de la RH me reprochant formellement un propos "hors jeu" envers mon manager, or je n'ai pas été irrespectueux, ni insultant j'ai simplement dit qu'il "faut réfléchir" car aucun élément de la situation ne permet de formuler une telle accusation (j'ai eu raison à posteriori).

Certes j'étais pas dans mon meilleur état d'humeur à ce moment là mais lorsque vous êtes parmi les meilleurs experts au monde dans votre domaine, que vous recevez des offres d'emplois du monde entier que vous êtes fidèle à votre entreprise depuis plusieurs années et qu'en vous fait un procès d'intentions de la sorte ça ne fait pas plaisir...

Dès la mise en dispense j'ai formulé officiellement mon désaccord avec cette action que j'ai qualifié d'injustifiée et disproportionnée, j'ai également pris le soin d'aller voir un médecin pour certifier que j'étais en état de travailler.

Je suis depuis réintégré, mais j'ai peur que les événements fassent tâche dans mon dossier RH et bloque mon avancement à l'avenir (j'ai seulement 29 ans), déjà cadre avec de vraies fonctions d'encadrement et le plus jeune à mon grade de toute l'entreprise je veux faire une longue carrière dans l'entreprise et monter encore en grade.

De quelle manière mon manager a-t-il le droit d'évoquer ces épisodes lors de l'entretien annuel.

Le reproche de la RH par mail est déjà une sanction, peut-il apparaître sous une forme dans l'EA ?

Puis-je contester la qualification de hors jeu du propos ?

Ce type d'incident est susceptible de freiner une carrière dans l'entreprise ?

Par Isadore

Bonjour,

De quelle manière mon manager a-t-il le droit d'évoquer ces épisodes lors de l'entretien annuel.
De la manière qu'il lui plaît tant qu'il ne commet pas d'infraction.

Le reproche de la RH par mail est déjà une sanction, peut-il apparaître sous une forme dans l'EA ?
Oui

Puis-je contester la qualification de hors jeu du propos ?
Si vous voulez, mais votre hiérarchie pourra ignorer vos protestations.

Ce type d'incident est susceptible de freiner une carrière dans l'entreprise ?
Ben oui, comme tout incident créant des tensions avec la hiérarchie.

Certes j'étais pas dans mon meilleur état d'humeur à ce moment là mais lorsque vous êtes parmi les meilleurs experts au monde dans votre domaine, que vous recevez des offres d'emplois du monde entier que vous êtes fidèle à votre entreprise depuis plusieurs années et qu'en vous fait un procès d'intentions de la sorte ça ne fait pas plaisir...
Si vous avez une juste vision de vos talents et que cet incident a des répercussions sur votre carrière, vous n'aurez qu'à changer de crèmerie et laisser votre employeur regretter de vous avoir mal traité. Quand on peut avoir un bon poste dans une entreprise agréable, il ne faut pas rester chez un employeur détestable.