



## fiche de poste et tâches effectuées

Par **benoa**, le **28/11/2012** à **07:34**

je suis salarié en CDI depuis 4 ans . suite à quelques soucis relationnels avec ma hiérarchie, j'ai ressorti ma fiche de poste et mon contrat de travail. lors de mon embauche, je n'avais pas porté attention aux termes employés pour décrire mon poste mais plutôt à la description faite par le responsable! (je sais c'est pas bien...) de plus, il y a un passage dans mon contrat de travail qui stipule que "la présente définition n'a aucun caractère exhaustif et elle pourra évoluer en fonction des besoins de l'entreprise" .

d'autre part, je fais plus que ce que ma fiche de poste décrit. par exemple , là ou on me demande de "collaborer aux missions d'une équipe", et bien on me demande en fait de gérer cette équipe (manager, définir qui fait quoi et quand et comment). et ce n'est qu'un exemple car pour toutes les tâches les termes sont vagues: participer, collaborer.

mes questions sont les suivantes:

- 1- le passage sur l'exhaustivité de la fiche de poste est-il légal?
  - 2- suis-je en droit de refuser d'exécuter une tâche qui n'est pas dans ma fiche de poste sans risque de sanction?
  - 3- le fait de gérer une équipe relève-t-il d'un statut technicien de maintenance ou plutôt ETAM?
- je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **28/11/2012** à **09:23**

Bonjour,

Je ne vois rien d'illégal à une telle fiche de poste qui ne peut pas prévoir toutes les éventualités sachant que si vous refusez d'exécuter une tâche proche de vos fonctions sous prétexte qu'elle n'est pas écrite, cela peut constituer une insubordination sanctionnable mais qu'en revanche, en vous référant à la classification de la Convention Collective applicable, vous pourriez demander une revalorisation de votre niveau et coefficient qui s'accompagnerait d'une revalorisation de salaire...

Par **benoa**, le **28/11/2012** à **11:17**

merci pour votre réponse rapide.

donc juste pour être sur de bien comprendre:

-lorsque ma fiche de poste dit "collaborer à l'équipe d'entretien" alors que ma direction me demande que je gère leur planning des tâches et leur répartition dans l'équipe, que je les "réprimande" lorsque leur travail n'est pas correctement fait, que je fasse leurs tâches en plus

des miennes lorsque qu'il y a un absent

-aucun passage dans ma fiche de poste n'indique de près ou de loin que je suis chargé des plannings pour cette équipe, or je gère leurs plannings pour la saison (rythme saisonnier été/hiver, le respect de leur prévisionnel d'heure, les remaniements en cas d'absence... dois-je me taire sous peine de sanctions?

sachant que je suis à l'échelon maxi de ma tranche "technicien", que puis-je attendre d'une revalorisation (éventuelle et hypothétique) de coefficient et donc de salaire?

Par **P.M.**, le **28/11/2012** à **14:02**

Vous ne devez pas vous taire sinon vous ne pourriez rien demander ou ne rien écrire puisque je vous indique que dans ce cas il faut faire valoir vos droits en matière d'évolution de votre qualification...

Je ne pense pas que dans la Convention Collective après celle de technicien, il y ait un grand vide que personne n'a jamais franchi pour devenir par exemple chef d'équipe...

Je vous rappelle au passage que le T d'ETAM signifie Technicien et AM Agent de Maîtrise...

Par **benoa**, le **29/11/2012** à **10:37**

merci mais malheureusement mes délégués du personnel m'ont conseillé de ne pas remuer la mouise.... je vais donc suivre le troupeau et tenter de trouver un autre job!

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **12:12**

Bonjour,

Si c'est votre choix, pourquoi pas...

Par **benoa**, le **29/11/2012** à **14:53**

c'est pas mon choix mais j'ai pas le choix

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **15:26**

Mais si, vous avez le choix, en pratiquant comme je vous l'ai dit et éventuellement en cas de refus en exerçant un recours devant le Conseil de Prud'Hommes ou même avec toutes les précautions nécessaires, en prenant acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ou au moins en exprimant vos griefs dans la lettre de démission...

Par **aietafta**, le **04/02/2015** à **20:57**

Bonsoir,

Je suis actuellement en quête d'information pour des collègues qui rencontrent un problème avec les nouvelles tâches qu'on leur demande de faire.

Leur travail est administratif, leur objectif annuel est basé sur leurs tâches habituelles.

Aujourd'hui on leur demande de faire des tâches d'une autre catégorie d'employé (technique), cela reste des tâches simples mais il s'agit de tâches d'un autre service et cela s'ajoutera à leur activité.

Que faire? Concernant la rémunération ils ont la même que les autres services (CCN) à la différence qu'ils ne bénéficient pas de certains accords collectifs (primes, etc).

Merci de votre aide

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **21:13**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **aietafta**, le **04/02/2015** à **21:54**

Merci, pour moi le sujet est tout à fait lié car cela concerne la fiche de poste (pas claire)

Sur cette fiche de poste il est noté "soutiens l'activité de ses collègues sur des postes transverses"

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **22:25**

Comme vous voulez mais chaque sujet nouveau est distinct, j'espère que d'autres vous répondront...

Par **Eliat**, le **22/09/2016** à **14:55**

Bonjour,

Je suis dans la filière administrative mais j'ai été déplacée sur un lieu de travail qui dépend de mon travail actuel en lien avec un support technique.

Vu le lieu, il m'est demandé des tâches qui n'ont rien à voir avec l'administratif et pourtant elles ne sont pas sur ma fiche de poste.

Aujourd'hui mon DGS m'a dit de le noter sur ma prochaine évaluation !?!?!?

Par **P.M.**, le **22/09/2016** à **19:12**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en posant une interrogation...