



Reconnaissance de qualification

Par **NooD32**, le **21/12/2011** à **10:08**

Bonjour a toutes et tous.

Tout nouveau sur le forum, j'avoue mis perdre un peu et ne pas avoir trouvé de post en rapport avec mon souci.

J'expose:

CDI depuis 10 ans dans une entité de schneider en Ardèche comme agent de production. Dernier trimestre 2009, formation, demandé par mon chef de ligne, pour être technicien en électronique sur notre nouvelle activité. On me l'a proposé parce que détenteur d'un BEP électrotechnique. On était 8 au total.

Début 2010, je suis au poste prévue. Mai 2010, je demande a mon a quel moment je serais reconnu (intitulé feuille de paye, quotient, salaire etc).

Réponse: Faut faire ses preuves donc attendre au moins mai 2011. J'ai trouvé cela normal.

Mai 2011, re-entretien et refus pour cause de comportement (mauvaise excuses car j'ai pas changé avant et après ce poste). Attendre encore 6 mois. Tout les autres sont devenue technicien.

Juste après, j'ai une demande de mutation dans un entrepot que ma boite a ouvert a coté.

Décembre 2011: Entretien, refus de mon départ pour l'entrepot pour motif, "on ne peut se séparer des technicien", mais on ne me met toujours pas technicien. Attendre encore 6 mois.

La, je suis au bout du rouleau et plus qu'en colère envers mon chef qui me met des batons dans les roues.

Un employeur peut-il me laisser a un poste aussi longtemps sans reconnaitre la qualification du poste sur lequel je travaille?

Surtout qu'il ne met pas en doute mes compétences de technicien.

Pourriez-vous m'orienter vers des textes de loi traitant du sujet.

Merci beaucoup par avance.

PS: Je dépend de la convention métallurgie Drome-Ardeche.

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **11:20**

Bonjour,

Précisément, il conviendrait de se reporter à la classification de la Convention Collective applicable que l'employeur doit respecter et de demander une régularisation éventuellement avec effet rétroactif depuis que les nouvelles fonctions ont été occupées...

Par **NooD32**, le **21/12/2011** à **11:38**

Merci pour ta réponse pmtedforum.

C'est que j'ai du mal la comprendre cette convention collective.

J'ai trouvé ça a télécharger [u2601_drome-ardeche_cc_24111994.pdf](#)

Je ne suis même pas sur que ce soit la bonne et j'ai pas l'impression que cela parle de mon cas.

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **12:04**

La [Convention collective de la métallurgie de Drôme-Ardèche](#) comporte en son art. 16 des dispositions qui vous concernent directement avec notamment lorsqu'il y a passage à un poste de technicien ce qui est appelé une période d'essai mais qui en fait est une période probatoire maximale de 6 mois et à son issue la confirmation du poste occupé par une notification des conditions du nouvel emploi...

e vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale...

Par **NooD32**, le **21/12/2011** à **13:36**

Ha oui, je cherchais pas a la bonne section.

Je me met en contact avec mes responsable syndicale et tiendrais le forum au fur et a mesure du déroulement de mon histoire.

En tout cas, merci beaucoup pour votre qui a été ultra-rapide.

Edit: Je viens de lire les article 14/15/16 avec un responsable syndicale, on y comprends que la période d'essai max avant validation n'aurait pas du excéder 7 mois.

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **15:04**

Si vous relisez l'art. 16-3 vous verrez que la période d'essai qui est en fait une période probatoire ne pouvait être prolongée pendant une période maximum de 6 mois comme je vous l'ai déjà dit et pas 7 mais de toute façon en l'occurrence on est bien au-delà des 6 et même 7 mois...

Par **NooD32**, le **21/12/2011** à **16:45**

Effectivement, je viens de relire et c'est bien 6 mois maximum.
Merci pour ta rectification.

Edit: Maintenant que je sais ca, je me demande si je vais pas demander conseil a un conseiller prud'homal.

Faut que je sois sur car s'en prendre a une entité appartenant a schneider, ca doit pas être très simple.

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **20:11**

Vous pouvez prendre conseils auprès de qui vous voulez mais la Convention Collective est formelle et il n'y a que si vous ne pouvez pas prouver la date à partir de laquelle vous avez occupé vos nouvelles fonctions ou que l'employeur puisse le nier que cela pourrait être litigieux, en tout cas, les représentants du Personnel devraient d'une manière ou d'une autre savoir vous aider...

Par **NooD32**, le **21/12/2011** à **20:31**

Je comprends bien et j'ai tout a fait confiance en vos dire d'autant que la convention le confirme.

Et le chef, la boîte en général ne peut nier, je travail a ce poste au milieu de 100 personnes tout les jours.

Pour le conseil prud'homal, c'est pour savoir si une action en dédommagement pourrait aboutir.

Car les grosses boites ne nous font pas de cadeau, pas d'en faire de notre coté.