



Reclassification refusée malgré mission supérieur

Par Mavaki

Bonjour à tous,

Je viens chercher quelques conseils avant de franchir une nouvelle étape dans une situation qui me pèse depuis un moment.

Je travaille depuis plusieurs années dans une entreprise industrielle (secteur de la fabrication de l'ameublement). Je suis classé en AP31, mais j'assume depuis plusieurs années des missions clairement supérieures à cette classification :

préparation et organisation complète des dossiers de lancement de production (rassemblement des fiches de travail, nomenclatures, étiquettes, etc.) ;

approvisionnement, réception, expédition et coordination entre les différentes sections de production ;

formation de collègues et assistance technique sur plusieurs postes (montage, housage, collage, emballage, etc.) ;

grande polyvalence et autonomie dans la gestion des priorités et des flux.

Malgré ça, je n'ai eu aucune revalorisation individuelle depuis 3 ans, seulement les augmentations générales de la NAO. J'ai fait une demande formelle de reclassification cette année, que mon cadre a refusée en évoquant « un problème de comportement passé » et une cause budgétaire (Sachant que des collègue on bien été réévalué), alors que mes entretiens professionnels et mes résultats sont bons.

Pour information, mon dossier médical à la médecine du travail mentionne un ressenti d'iniquité et d'acharnement, lié à une mauvaise entente passée avec un ancien chef d'équipe. Depuis son départ, tout s'est calmé, mais j'ai l'impression que cette image me colle toujours à la peau.

Par ESP

Bonjour et bienvenue

Vous devriez peut-être adresser un courrier formel à la Direction, rappeler les fonctions que vous exercez réellement et qui sont supérieures à l'AP31, en citant les critères de la Convention Collective de l'Ameublement.

Précisez que vous demandez votre reclassification et exigez une réponse écrite avant d'engager d'autres actions.

Sollicitez les représentants du personnel ou le CSES, prenez conseil auprès de l'inspection du travail, mais si la démarche amiable n'aboutit pas, le recours ultime est le Conseil de Prud'hommes..

Par Mavaki

Bonjour,

Merci pour vos conseils avisés.

Sur certains aspects je suis quelque peu perdu, la réalité de ma situation est la suivante, j'ai parler de mon cas avec les délégués. Malheureusement ils ne se sentent pas concerné par la situation. Au même titre il y a 2 ans de ça, lorsque ça se passait mal avec mon ancien responsable et que j'avais ce ressenti d'acharnement (pendant 8 mois j'ai été convoqué une fois par semaine dans le bureau du cadre pour être réprimander) j'en ai parlé au délégués et je leur ai demander de faire un pv pour garder une trace écrite valable de la situation, malheureusement ils n'ont rien voulu faire. Donc je vous avoue que ma confiance envers eux est brisée. Donc pour ce coup je sais que je suis seul face a la direction.

Donc de mon côté j'ai fait des recherches sur la convention collective et les articles du code du travail pour voir ce a quoi je pouvais prétendre.

Donc en regardant du côté de l'article 28 de la ccn (IDCC 3155) et sur la définition des indices et de leurs descriptions. Ainsi que sur les articles du code du travail L2261-22, L3221-3, L.1221-1, L.2242-8, L.1132-1 et L3245-1.

Donc en regardant tout ça il me paraît évident que je suis dans mon bon droit et qu'une reclassification m'est due et n'est pas une faveur qui m'est faite.

Cependant, je ne suis par certain d'avoir correctement interprété la convention collective et/ou les articles de loi.

De plus je ne sais pas si tout s'applique bien a ma situation sachant que certaines missions ne sont pas documentées donc difficile à prouver pour moi (possibilité de les prouvé uniquement par témoignages de collègues).

Donc d'après vous, est-ce que l'inspection du travail pourrait m'aider a vérifier la bonne interprétation et la validité de la demande ou existe t'il d'autre organisme qui puisse m'aider a ça?

J'aimerais vraiment éviter le mail menaçant d'entreprendre "d'autre action" sans être sur d'avoir quelque chose de béton derrière.

Aussi, d'après vous, comment dois-je réagir si la direction accepte qu'à moitié ma demande?

C'est a dire que d'après mon analyse je vise à minima un Ap42 voir un Ap43. Hors ma société se réserve le droit de bloquer ces indices à une poignée de personne (10/15 personne sur 280 employées) qui ont des contrats officiel de formateurs ou de réparateur. Donc je sais d'avance que mon DRH va me dire au mieux qu'il me propose un AP41 (qui est encore sous classé d'après mon analyse). Dans ce cas, qu'est-ce que je fais? J'accepte cette reclassification et j'en reste là? Je refuse? J'accepte et je vais plus loin?

Merci pour votre réponse.

Par ESP

A part vous conseiller de voir un syndicat ou un avocat, je ne peux aller plus loin.
Bonne chance.