



Qualification étam - diplôme non reconnu - que faire

Par **Macros227**, le **18/07/2014 à 02:39**

Bonjour,

Depuis quelques temps maintenant je me suis rendu compte que mon niveau de qualification ne correspondait pas à ce que je devrai être dans la convention collective.

Tout d'abord, laissez moi me présenter. Je suis un jeune chef de chantier en armature. Entrée dans mon entreprise en decembre 2009 après avoir obtenu un Dut Génie Civil en juin 2009. Seulement, dès mon entrée dans l'entreprise j'ai été placé au niveau de qualification "B" en tant qu'assistant technicien chantier.

Aujourd'hui, (donc 4 ans après) je suis toujours au niveau "B", mais en tant que technicien chantier.

Cependant, quand je prends ma convention collective convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006

Je me rends compte qu'un article n'est et n'a pas été suivi :

L'article II de l'annexe V stipule :

Article 2 En savoir plus sur cet article...

Prise en compte des diplômes

En vigueur étendu

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'ils mettent en oeuvre effectivement, conformément aux dispositions suivantes :

NIVEAU

de classementDIPLÔME DE NIVEAUPÉRIODE

d'accueil

et d'intégrationBCAP-BEP9 mois maximumCBrevet professionnel

Brevet de technicien

Baccalauréat professionnel

Baccalauréat STI18 mois maximumEBTS-DUT18 mois maximum

Au terme de la période d'accueil et d'intégration ci-dessus précisée, leur situation sera examinée au cours d'un entretien de bilan.

Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance,

la durée de la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié. Lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période doit être supprimée. Ce classement s'applique aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale.

Il s'applique également aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise : dans ce cas, la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié.

Si la formation continue a été effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, interviendra dans la limite des emplois disponibles dans l'entreprise.

J'aurais donc du être placé au niveau "E" dès mon entrée dans la société.

Un autre point important : Le changement de statut sans changement d'échelon (Niveau B => Assistant Technicien Chantier // Niveau B => Technicien Chantier)

Face à ces deux points je voulais savoir ce que je pouvais faire. Un premier rendez vous avec mon patron à déjà été fait. Celui ci disait en somme que c'était de ma faute car j'aurai du me manifester plus tôt.

Un second rendez vous est prévu le 22 juillet, j'aimerais donc savoir les différents recours qui sont possibles, mais également, s'il y a des chances de victoires, et donc ce que chacun des parties risque.

Le but : Arrivée à faire un arrangement à l'amiable sans lancer de grandes procédures (prud'homme ou autre)

Dans l'attente de vos réponses :)

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **08:32**

Bonjour,

L'employeur semble reconnaître que la Convention Collective n'a pas été appliquée et s'il était au courant de votre niveau d'étude, normalement, il ne peut pas prétexter que vous ne vous êtes pas manifesté pour déjà prolonger la situation illicite et même ne pas régulariser rétroactivement la situation dans la limite de la prescription de 5 ans qui est passée à 3 ans au 16 juin 2013...

Par **Macros227**, le **18/07/2014** à **15:44**

Et bien c'est également ce que je me disais. Cependant, l'idée comme je l'ai mentionné un peu plus haut, c'est d'aller au rendez vous du 22 juillet, en sachant précisément ce que chacun risque, et surtout si cette article dans la CC est valable.

En ayant ces informations, je pourrais alors lui proposer une solution à l'amiable arrangeant les deux parties.

Le rappel sur salaire remontant à 18 mois, donne en tout et pour tout une différence de 12426

€ (Brut), je compte couper la poire en deux et donc demander 7000€ (Brut) seulement, pour cela je dois connaître précisément mon dossier et savoir de quoi je parle. Alors que la pour l'instant c'est flou bien que la CC soit clair.

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **15:52**

Je ne vois pas ce qui reste flou alors que vous-même indiquez que la Convention Collective est claire...

Je ne comprends pas non plus pourquoi le rappel sur salaire remontrait à 18 mois alors que votre embauche date de décembre 2009...