



Sous classification ou non ?

Par **nymerion74**, le **08/03/2017** à **11:44**

Bonjour, je vous expose le contexte :

R&D d'un éditeur de logiciel sous Syntec : 10 employés.

-9 de ces employés sont cadre. Ils ont tous au minimum un bac +5 (généralement un master général en informatique)

Ils sont tous au minimum donc cadre 1.1, pouvant aller jusqu'a cadre 3.1 (ou 3.2, peu importe...).

-1 employé est agent de maitrise 2.1, il est titulaire d'une licence pro (bac +3) en informatique et developpement web.

Ces 10 employés, mis a part un qui est le manager de la R&D, font la meme chose 95% du temps : de la quotation d'histoire, et du développement / maintien / évolution de code.

5% du temps qui reste, généralement les cadres sont appelés par le support pour aidé a corrigé ou démêler un probleme chez un client. (Il arrive qu'on pose la question a l'agent de maitrise, quand c'est facile.)

L'agent de maitrise a demandé a passer cadre au meme titre que ses collègues car il estime qu'il fait le meme travail que les autres, et qu'en plus la position 2.1 du syntec pour les agents de maitrise est beaucoup trop basse pour le travail qu'il fait.

Ce a quoi la RH a répondu qu'il ne peut pas passer cadre car il n'a pas le meme niveau de responsabilité que ses collègues (Ce qui est faux car les autres n'ont pas de responsabilité sur leurs développements, ou du moins ni plus ni moins que l'agent de maitrise.

Mes questions :

-Comment savoir, selon les missions effectuées au quotidien par l'employé, comment le classer dans la convention collective ? Des postes sont indiqué dans la convention collective mais ils sont tres tres vague.

-Peut-on le sous classer par rapport aux autres employés uniquement a cause de son diplome ?

-Est-ce qu'une personne externe peut définir la classification de cet employé, sans avoir recours a la justice ?

Je vous remercie, Cordialement,

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **14:00**

Bonjour,

Si j'en crois [ce sujet](#), il semble que la personne dont vous parlez dans celui-ci comme si c'était un tiers, ce soit vous...

Vous auriez donc pu le poursuivre car il me semble vous avoir dit que ce sont essentiellement les fonctions occupées qui déterminent la classification...

Si l'employeur refuse d'entendre raison, il ne l'acceptera vraisemblablement pas de quiconque sauf d'y être contraint...

Par **nymerion74**, le **08/03/2017** à **18:04**

Bonjour,

Oui cette personne est bien moi, je me suis mis a la troisieme personne pour que les personnes lisant ce contexte ai une vue plus globale de la situation, cela ne change en rien les faits.

Je n'ai pas poursuivie l'autre sujet car je le trouvais trop confus (comme j'avais posé beaucoup de questions et que la grande majorité sont passé a la trappe, j'en ai déduis que c'était trop touffu.)

Je reprends donc, vous dites : "ce sont essentiellement les fonctions occupées qui déterminent la classification.." -> D'apres les fonctions que j'occupe, comment me classifier alors que la convention ne rentre pas dans les détails des emplois ?

Cordialement, (et désolé pour le double post si vous pensez que les deux sont les memes.)

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **18:23**

En tout cas, l'[art. R3243-1 du Code du Travail](#) indique notamment :

[citation]Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué[/citation]

Dans l'autre sujet, vous indiquiez :

[citation]parmi les emplois décrits, je me retrouve très bien dans celui de concepteur multimédia, qui commence donc cadre 1.2[/citation]

Il faudrait que l'employeur arrive à démontrer que votre vision n'est pas crédible et pourquoi la qualification qu'il vous attribue ne figure pas à la Convention Collective...

Par **nymerion74**, le **09/03/2017** à **09:39**

Bonjour, merci pour la réponse.

Quand j'en ai fait part a la RH en lui exposant que je faisais le même travail qu'un nouvel employé qui est arrivé récemment, mais qui était lui cadre 1.1, elle m'a répondu la chose suivante :

"Votre collègue n'a pas le même niveau de responsabilité, et, bien qu'il soit junior également, il a un bac +5 alors que vous un bac +3."

Quand j'ai demandé quelles responsabilités il avait, elle ne m'a pas répondu.

Comme je côtoie mes collègues au quotidien, je sais qu'ils n'ont aucune responsabilité de + que moi, nous sommes tous responsable de nos développements.

mon diplôme justifierai, pour mon employeur, le fait que je sois etam 2.1, et que mes collègues soient environ 7 grades au dessus de moi.

(2.1 -> 2.2 -> 2.3 -> 3.1 -> 3.2 -> 3.3 -> 1.1 -> 1.2 -> 2.1)

Par **P.M.**, le **09/03/2017** à **10:55**

Bonjour,

Il ne s'agirait pas forcément de vous comparer à vos collègues mais de vous situer par rapport aux fonctions accomplies et en tout cas de retrouver une qualification compatible à la Convention Collective...

En cas de désaccord persistant suite à des échanges écrits, seul le Conseil de Prud'Hommes pourrait trancher...

Par **nymerion74**, le **09/03/2017** à **11:14**

Bonjour, merci pour votre réponse.

Etant junior dans le monde du travail, le conseil des prud'hommes me fait un peu peur (Présentation devant un tribunal ? licenciement ... ?) Le probleme est que je suis dans le flou totale par rapport a mes missions et ma qualification, je ne trouve absolument nul part un corrélation claire entre mes taches et la classification qui correspond, je trouve que la convention est beaucoup trop vague.

Ma RH me dit que les métiers que j'ai trouvé dans la convention collective ne sont plus a jour (la convention datant de 1997 je crois ...) et qu'elle en a une plus a jour que moi. (Je prend la convention sur le site officiel du syntec pourtant.)

Donc j'attends qu'elle me donne sa convention, pour voir si elle est plus claire que la mienne.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **09/03/2017** à **11:27**

Une Convention Collective ne va pas reprendre exactement toutes les tâches accomplies mais mes réponses reposaient encore une fois sur ce que vous aviez indiqué :

[citation] parmi les emplois décrits, je me retrouve très bien dans celui de concepteur multimédia, qui commence donc cadre 1.2[/citation]

Si la RH a une Convention Collective plus à jour, elle devrait la mettre effectivement à la disposition des salariés pour consultation, ce qui est une obligation légale mais ce genre d'argument peut faire penser qu'elle n'a rien de précis et de valable pour vous contredire...