



Comment demander un avenant à mon contrat de travail et une augmentation de salaire ?

Par **spip93**, le 11/09/2023 à 15:56

Bonjour à tous et à toutes,

(Je ne sais pas si je suis dans la bonne section du forum, mais c'est celle qui se rapproche le plus de ma question, à mon sens. Veuillez SVP m'excuser si vous pensez que ma question devrait figurer dans une autre section.)

Je vais faire 2 versions à ma question : une version courte pour les pressé(e)s, une version longue pour les courageux.

Version courte :

L'année dernière pour donner un coup de main à des collègues, faire bonne figure et permettre à l'entreprise d'avancer, j'ai accepté des missions qui n'étaient pas sur ma fiche de poste.

Petit à petit, ces missions ponctuelles sont devenues de plus en plus récurrentes. Du coup, il y a 4 mois, j'ai demandé à notre directeur et mon responsable (qui ont tous les deux quitté la société depuis) à ce qu'un avenant à mon contrat soit fait incluant ces missions ainsi qu'une augmentation de salaire.

J'ai eu une fin de non recevoir sous prétexte qu'"on ne va pas faire un avenant au contrat à chaque fois que quelqu'un fait autre chose que ce qui est écrit dans son contrat" et que je n'étais pas en surcharge de travail. Abasourdi par la réponse et face à ce mur, je n'ai su quoi rétorquer.

Aujourd'hui, avec un nouveau directeur (depuis juillet), ces missions semblent acquises et on me demande sans cesse d'en faire plus.

Je compte donc réitérer ma demande auprès cette fois-ci du nouveau directeur.

Ma question est la suivante : comment est-ce que je peux leur demander un avenant à mon contrat de travail et une augmentation de salaire et faire en sorte que cette fois-ci ça soit accepté ? Quels arguments je pourrais donner pour les opposer aux leurs (qui seront probablement les mêmes) ? Je ne veux bien sûr pas tomber dans un chantage du genre "demain je peux très bien refuser de faire des tests et des audits puisque ce n'est pas inscrit

dans ma fiche de poste". J'aimerais que ça soit plus subtile et moins frontal même si ça reste l'idée.

Comment faire, comment amener ça SVP ?

D'avance merci pour vos réponses et conseils.

Bonne journée

Par **spip93**, le **11/09/2023** à **15:59**

Version longue :

Depuis octobre 2019, je suis webdesigner/formateur/intégrateur pour une boîte informatique. On développe plusieurs produits. Je travaille sur l'un d'eux quotidiennement. Je le connais donc très bien.

L'année dernière, en mars, l'équipe de développement de ce produit avait promis la sortie d'une grosse mise à jour le mois suivant. Le mois suivant la sortie a été repoussée au mois suivant, etc... Bref, plus on avançait dans le temps, plus ils reculaient l'échéance. L'une des raisons principales au fait qu'ils reculaient sans cesse l'échéance, c'est que la boîte n'avait personne pour tester les fonctionnalités développées pour cette mise à jour.

Il y a un an environ, comme je connais très bien le produit, la collègue qui "*imaginait*" les fonctionnalités (*je parle au passé car elle a quitté la société en décembre de l'année dernière*) et le chef de l'équipe de développeurs du produit en question m'ont demandé de tester les fonctionnalités afin de (enfin) sortir la fameuse mise à jour majeure.

Comme j'avais du temps (du fait que bon nombre de clients étaient en congés et de la baisse des entrées en commandes) et comme on risquait de repousser à nouveau l'échéance, j'ai accepté "*pour donner un coup de main*" et faire preuve de bonne volonté. J'ai donc fait les tests et on a pu sortir la mise à jour 6 semaines plus tard.

Depuis je fais régulièrement des tests.

De plus, lors de mes tests je propose également de petites évolutions, assez souvent développées.

Par ailleurs, je connais également très bien un autre produit similaire (avec plus de fonctionnalités et plus spécifique à chaque client) que la société a cessé de développer et de proposer à nos gros clients.

Comme justement ça a été proposé pendant des années à de gros clients, parfois prestigieux, la société a décidé de leur proposer de les transférer vers l'autre produit dont je parlais au début.

Avant de leur faire une/des propositions il fallait qu'on effectue un audit pour certains d'entre eux afin d'évaluer ce qu'il fallait qu'on fasse et surtout qu'on développe pour les transférer vers cet autre produit. En gros, il fallait évaluer le gap qu'il y avait entre ces 2 produits similaires.

Comme je vous le disais, et pour avoir formé les clients à son utilisation, je connais très bien cet autre produit et mon responsable (qui a été remercié en début d'année) m'a demandé

d'effectuer et de rédiger cet audit. Comme c'était, encore une fois, dans l'intérêt de la boîte, j'ai accepté. J'ai déjà fait 3 audits du coup.

Cependant, il y a plusieurs problèmes.

Premier problème : faire des tests, proposer des évolutions et faire des audits ne font pas du tout partie de ma fiche de poste.

Second problème : Etant donné que ce qui a commencé par "un coup de main" il y a un an, c'est transformé en missions récurrentes et supplémentaires, j'ai demandé il y a 4 mois à notre directeur et mon nouveau responsable depuis janvier (tous les deux partis depuis) un avenant au contrat accompagné d'une augmentation de salaire au pro rata de ces missions supplémentaires. Malheureusement, et c'est là qu'est le problème, j'ai eu une fin de non recevoir, sous prétexte qu'"*on ne va pas faire un avenant au contrat à chaque fois que quelqu'un fait autre chose que ce qui est écrit dans son contrat*" et que je n'étais pas en surcharge de travail. Sous entendu, pour la direction, c'est normal que chacun(e) mette la main à la pâte, qu'il/elle ait ou non le temps de le faire et surtout sans l'augmentation de salaire qui va avec.

Le directeur m'a alors dit qu'on ferait le point et qu'on en reparlerait dans 3 mois. Sauf que 1) on en reparlera jamais puisque le directeur et mon responsable ne sont plus là aujourd'hui (un est parti en juillet et l'autre en août) et 2) de toutes façons le directeur m'aurait dit que rien n'avait changé et m'aurait très certainement ressorti les mêmes arguments.

Troisième problème : aujourd'hui, bien que j'occupe le même poste, que je fasse la même chose, et comme mon responsable a été remercié en janvier, j'ai dû changer d'équipe pour officiellement intégrer l'équipe de développement du produit dont je parlais au début. De plus, le nouveau directeur (depuis juillet) nous a demandé de sortir une nouvelle mise à jour avec de nouvelles fonctionnalités dont certaines que j'ai demandées. Par conséquent, il m'a aussi demandé de faire des tests.

Comme j'aimerais que cette mise à jour sorte, pour le moment j'ai accepté mais je compte à nouveau demander au nouveau directeur et à la RH un avenant à mon contrat avec mes "nouvelles" missions ET une augmentation de salaire.

Ma question est la suivante : comment est-ce que je peux leur demander un avenant à mon contrat de travail et une augmentation de salaire et faire en sorte que cette fois-ci ça soit accepté ? Quels arguments je pourrais donner pour les opposer aux leurs (qui seront probablement les mêmes) ? Je ne veux bien sûr pas tomber dans un chantage du genre "*demain je peux très bien refuser de faire des tests et des audits puisque ce n'est pas inscrit dans ma fiche de poste*". Ce n'est pas du tout mon style, mais j'ai la désagréable sensation d'être la "bonne poire" qui dit oui à tout et qui se fait avoir (question charge de travail et salaire). Du coup, j'aimerais que ça soit plus subtile et moins frontal même si ça reste l'idée. Comment faire, comment amener ça SVP ?

D'avance merci pour vos réponses et conseils.

Bonne journée

Par **P.M.**, le **11/09/2023** à **16:11**

Bonjour,

Ce qui est important c'est en fonction de votre qualification de savoir si les fonctions que l'on vous demande d'exercer correspondent et si au niveau salaire la Convention Collective applicable est respectée car à moins que cela vous occasionne une surcharge de travail abusive, l'employeur est en droit de vous employer pour vos heures de présence rémunérées...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...