



Comment gérer une fausse promotion ?

Par **Lolo13600**, le **08/10/2011** à **12:32**

Bonjour.

Le directeur technique de mon département prend sa retraite en 2013.

Je suis en ce moment ingénieur maintenance, en poste depuis 9 ans dans le service. Je gère déjà pas mal de projets techniques.

Il y a 6 mois, le directeur du département a commencé à me sonder sur mon désir de récupérer ou pas ses responsabilités techniques en plus des miennes. Il m'a aussi informé qu'il serait remplacé par un ingénieur de profil manager depuis quinze ans dans la société sans les compétences techniques requises.

Après mure réflexion, j'ai répondu que j'y étais favorable dans la mesure où ce changement de qualification (je suis en position 2 et le directeur est en position 3 dans notre convention collective) s'accompagnait clairement d'un avenant à mon contrat de travail stipulant mon positionnement hiérarchique, mes responsabilités (et leurs limites par rapport à celles du futur manager) et l'évolution envisagée de ma rémunération.

Réponse claire, je dois faire confiance à la société, rien ne sera écrit contractuellement.

Tout récemment, je viens d'apprendre que le manager avait négocié son contrat de travail. Bien avant 2013, il sait qu'il sera donc le futur directeur technique du département avec un salaire équivalent à celui du directeur actuel.

Clairement, le manager reprend le poste dans l'organigramme et le salaire (le triple du mien). Je n'hérite que des responsabilités pour peut être quelques centaines d'euros de plus en deux ou trois ans...

Quels sont mes recours possibles pour négocier une véritable promotion ?

Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **08/10/2011** à **16:55**

Bonjour,

Je ne vois pas quel recours vous pourriez avoir, une promotion dans le secteur privé relevant

pratiquement de la seule décision de l'employeur quand elle n'est pas prévue à la Convention Collective ou dans le contrat de travail...

Par **Lolo13600**, le **09/10/2011** à **05:43**

Bonjour.

Merci pour votre réponse mais je pense qu'une modification des fonctions requière à minima une nouvelle fiche de poste.

De plus, étant amené à prendre les responsabilités techniques du directeur du département qui n'a pas le même niveau hiérarchique que moi dans la convention collective, il s'agit en réalité d'une modification de ma qualification.

Pour des postes complètement différents : "Constitue également une modification du contrat de travail le fait de demander à un salarié engagé en qualité de carrossier peintre d'accéder au poste de responsable d'atelier de peinture (Cass soc 16/12/98 Bull V n° 557) : en l'espèce cette promotion constituait une modification du contrat de travail et aurait dû avoir des conséquences notamment en matière de rémunération or c'était le même salaire et le même coefficient qui étaient proposés à l'intéressé lequel se voyait en outre imposer une clause de non concurrence".

Il est certain qu'une société fait ce qu'elle veut mais je pense être dans mon bon droit en exigeant un avenant à mon contrat.

Merci.

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **10:22**

Bonjour,

Ou alors je n'ai pas compris votre exposé mais apparemment ces changements auront lieu en 2013 et c'est à ce moment là que vous pourriez avoir ces exigences si vous êtes promu...

Par **Lolo13600**, le **09/10/2011** à **12:16**

Les changements officiels auront lieu en effet en 2013.

Le passage de témoin technique se fera sur une année au minimum d'où la réorganisation en cours.

Si personne ne doit rien négocié avant d'être officiellement promu en 2013 comme vous le soulignez pour mon cas personnel, pourquoi alors le manager sait dès aujourd'hui qu'il aura le titre et le salaire du directeur technique actuel ?

C'est bien qu'il y a eu négociations non ?

Merci.

Par **P.M.**, le **09/10/2011** à **12:47**

Qu'il y ait eu une négociation avec l'employeur, c'est possible ou vraisemblable, il est même curieux que vous en ayez connaissance, mais que vous ayez des recours pour forcer l'employeur pour en avoir une avec vous comme vous le suggérez dans votre exposé initial est tout à fait différent et que ce soit contractualisé par avenant alors qu'il a apparemment fait un autre choix me semble une exigence de votre part, comme vous le prétendez après qui est irréalisable, à moins que vous réussissiez à faire inverser la décision...

Sachant que s'il y a évolution de votre poste entre temps vous pourriez quand même exiger que cela se traduise par le respect de la Convention Collective...