



Augmentations nulle malgre atteinte objectifs

Par **cyberic**, le **31/01/2015** à **07:53**

Bonjour,

Actuellement cela fait 10 ans que je travaille pour un grand groupe (multinationale de services en informatique).

Tous les ans nous avons un entretien annuel ou nous faisons le bilan de l'année écoulée(atteinte des objectifs), et nous déterminons les objectifs pour l'année suivante. Cette année le cadrage des augmentations est de 1.8% pour l'entité France.

Lors de mon évaluation, j'ai été "conforme aux attentes", c'est à dire que j'ai atteints mes objectifs. Je m'attendais à avoir 1% d'augmentation, sachant que le projet (en clientèle) sur lequel j'ai travaillé était critique, j'ai dû faire des demandes de dérogations pour reporter mes congés, ils nous a été demandé de ne pas prendre de congés pendant une certaine période. Nous sommes venu travailler des week-ends. J'ai fait des journées à rallonge. Certains jours ma pause déjeuner je l'ai prise devant mon écran, quand je ne l'ai pas fait sauté. Le soir quand il y avait un problème je suis resté plus tard le soir (malgré des contraintes personnelles). La société nous as promis qu'il y aurai de la reconnaissance.

Le client est content du travail de qualité que j'ai fait. Et là je m'aperçois que j'ai 0 % d'augmentation, je demande une explication : motif, je n'étais pas motivé sur ma fin de mission. Jusqu'à preuve du contraire l'évaluation de l'année porte sur l'année l'année effectuée et non sur les quelques derniers jours en aout ou il n'y a avait très peu d'activité sur le projet.

Cela fait 10 ans que je suis dans la société et mon salaire est plus faible de quelques euros d'un nouvel embauché sortant de l'école. Je ne sais plus quoi faire pour que mon travail soit reconnu. Quels recours sont possible.

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **31/01/2015** à **09:42**

Bonjour,

L'employeur a seulement l'obligation de respecter le minimum garanti conventionnel et les augmentations générales au sein de l'entreprise...

S'il y a une disparité de salaire suivant le principe jurisprudentiel "à salaire égal, travail égal", vous pourriez essayer de la faire valoir mais l'employeur risque d'invoquer un certain nombre d'éléments objectifs selon lui pour essayer de s'en dégager...

En tout cas vous savez maintenant qu'il ne sert à rien de ne pas respecter les dispositions légales sur les temps de pauses ou sur les congés payés ou même de ne pas vous faire payer vos heures supplémentaires...