



Augmentation de salaire: et si votre patron dit non ?

Est-ce vraiment bien le moment de négocier sa rémunération? Délicate par ces temps de disette, l'opération n'est, toutefois, pas impossible. Il existe de plus certaines alternatives. Notre marche à suivre pour réussir

Voilà plusieurs années que vous demandez une augmentation. Enfin, lors de votre dernier entretien annuel, votre chef vous avait laissé entendre que ce serait envisageable. Mais la nouvelle vient de tomber : finalement, c'est non ! Sauf à changer d'entreprise et, dans ce cas, à obtenir au mieux une augmentation de 10 à 15%, il est inutile de s'arc-bouter. Mais vous n'êtes pas prêt à une mobilité externe, le marché de l'emploi n'est pas forcément propice dans votre secteur. Malgré tout, prenez rendez-vous avec votre manager pour envisager d'autres possibilités. Valorisez-vous. "Discutez des raisons de ce refus. Est-ce une remise en cause de vos compétences ou une raison extérieure, un investissement important de l'entreprise, par exemple, ou la perte d'une part de marché?", indique Alain Mlanao, directeur général de Walters People, société d'intérim filiale du groupe Robert Walters. "N'hésitez pas, non plus, à mettre en valeur le travail effectué au cours de l'année précédente, poursuit Damien Leblond, directeur associé de **Selescope**, un cabinet spécialisé en ressources humaines. Certes, vous n'avez peut-être pas atteint vos objectifs mais vous avez peut-être sauvé un client ou amélioré la marge d'autres prospects." Pensez à la rémunération différée. Essayer de trouver un compromis en demandant une augmentation déplacée, par exemple, au début du second semestre pour mieux tenir compte du contexte économique. Pour justifier le souhait d'une revalorisation, "n'oubliez pas de présenter des échelles de salaires, benchmarks ou références sur ce qui se fait sur le marché à poste comparable", note Damien Leblond. Autre piste pour lever les réticences, selon Philippe Burger, responsable du département rémunération globale au sein du cabinet Deloitte, négociez une "prime de rétention". Ce type de bonus, versé un an ou deux ans plus tard, peut représenter "jusqu'à 10 à 15 % de la rémunération annuelle". Un procédé en vogue dans les grands groupes pour fidéliser des salariés dotés de compétences très recherchées sur le marché du travail: experts, directeurs de projets, chercheurs, responsables marketing... Intérêt de l'employeur? Éviter que vous ne soyez tentés de monnayer votre savoir-faire auprès d'autres employeurs. Jouez sur la rémunération variable. Vous pouvez également fixer le principe d'une rémunération variable en pariant sur des objectifs supérieurs à ceux de l'année passée. "Le risque est inexistant pour l'entreprise, poursuit Philippe Burger. Le montant du variable étant autofinancé par un chiffre d'affaires plus important généré par le salarié". Les commerciaux sont les premiers concernés. Mais ils ne sont pas les seuls: les bonus annuels et les primes individuelles sur objectifs sont la forme la plus répandue de rémunération variable. Contrairement au salaire, ils sont également plus faciles à obtenir car ils ne constituent pas des acquis. Actionnariat : pas de fausses espérances. Ne comptez pas, en revanche, sur l'actionnariat salarié (plan d'épargne d'entreprise, stocks options, versement d'actions gratuites...) pour gonfler votre pouvoir d'achat. Votre manager n'aura aucune marge de manoeuvre sur ce type de mesures collectives négociées par les partenaires sociaux. Sauf à être salarié dans une TPE (moins de 20 salariés). "Dans ce cas, explique Philippe Burger du cabinet Deloitte, vous pouvez proposer à votre dirigeant de mettre en place ce type de dispositif, avec un abondement de la société dépendant, par exemple, de ses résultats financiers." Demandez une formation. C'est le bon moment pour déposer une demande un peu plus ambitieuse que d'habitude. Les chances qu'elle soit acceptée sont d'autant plus élevées que cette acquisition de compétences sera en fait financée sur le budget formation versé en 2011 par l'entreprise. Elle doit toutefois être en adéquation avec ses besoins. Et augmenter votre employabilité. Si elle est jugée pertinente, votre manager pourra, même, dans certains cas, vous octroyer du temps, pour la préparer. Sollicitez un aménagement du temps de travail. Pourquoi ne pas monnayer du temps choisi ? "Un 80 % payé 90 %, par exemple", relève Philippe Burger. Ou "la possibilité de prendre la totalité des vacances scolaires". La pratique est très appréciée

notamment "des quadras ou des seniors en fin de carrière". D'autant qu'en conservant les mêmes objectifs, votre charge de travail restera similaire. Le principe est, toutefois, controversé. "Tout dépend de la culture d'entreprise, avance Damien Leblond. Le risque étant que ce type de demande soit perçu comme de la démotivation." Plus consensuel, "le télétravail recueille de nombreux suffrages, observe Alain Mlanao. D'autant que la productivité est bien souvent meilleure". Négociez des avantages en nature : téléphone portable, ordinateur, voiture de fonction... Ces propositions sont stratégiques car elles ont également plus de chance d'aboutir qu'une augmentation: elles coûtent peu à votre entreprise et peuvent améliorer votre quotidien. Il peut être également opportun de négocier un meilleur environnement de travail, un bureau plus agréable, par exemple... N'oubliez pas la mobilité fonctionnelle. Dernière carte à jouer: demandez de nouvelles responsabilités. Une façon de bien vous positionner pour obtenir une augmentation dans la durée. Face au gel des recrutements, les entreprises n'hésitent pas à proposer les postes à pourvoir en interne. Même à des candidats n'ayant pas forcément le profil. "Cette solution revient moins chère aux employeurs, affirme Philippe Burger. D'autant que l'intégration du salarié sera plus facile car ce dernier connaîtra les us et les coutumes de la société." C'est donc le moment d'élargir vos fonctions et d'accroître vos compétences en changeant de poste, voire de service. À défaut, n'hésitez pas à demander un changement de grade, à l'intérieur de votre grille salariale. "Sans être toujours accompagné d'une augmentation de salaire, cette promotion permet de bénéficier de certains avantages catégoriels et surtout d'obtenir une reconnaissance professionnelle". Avec, au moment de la reprise, des atouts supplémentaires pour négocier, cette fois, une "vraie" augmentation.