

Le Monde

« Abatement fiscal : état dans lequel se trouve un contribuable qui vient de recevoir son avis d'imposition »

Marc Escayrol, humoriste français :
« Mots et Grammot

CAC 40	EUROSTOXX 50	DOW JONES	EURO/DOLLAR	PETROLE	OAT10ANS	REF DES LOYERS	INFLATION	PRIX DES 10
-42,76%	-45,02%	-34,94%	1,3338	44,47\$	INDU 3,179%	+2,95%	+2,7%	+2,8%
Action depuis le 1 ^{er} janvier 2008	Action depuis le 1 ^{er} janvier 2008	Action depuis le 1 ^{er} janvier 2008	depuis le 1 ^{er} janvier 2008	depuis le 1 ^{er} janvier 2008	depuis le 1 ^{er} janvier 2008	Evolution annuelle	Evolution annuelle	Evolution annuelle

Salaires Négocier une augmentation en période de crise

LA SAISON des entretiens d'évaluation bat son plein. Jusqu'à fin mars, les salariés défileront dans le bureau de leur chef de service pour le traditionnel bilan de fin d'année. C'est aussi le temps des doléances. Or, en période de crise, les responsables disposent d'un argument tout trouvé pour couper court aux demandes d'augmentation.

Dans un tel contexte, de nombreux salariés renoncent à réclamer une augmentation de salaire. Dommage, car l'expérience montre que c'est lorsqu'un dirigeant est confronté à une situation difficile qu'il a le plus besoin de conserver ses meilleurs éléments au sein de l'entreprise. Pas question cependant de s'aventurer dans

une telle démarche sans avoir balisé le terrain. « Si l'on n'est pas sûr de soi, mieux vaut patienter, prévient Thierry Krief, auteur de *Négocier avec son employeur* (Eyrolles, 2008, 187 pages, 22 euros). *Orne discute pas à la légère. Le salaire doit abatre ses cartes. En cas de tchet, il en ressort affaibli.* »

Un bon candidat à l'augmentation doit être capable de démontrer ce qu'il apporte à l'entreprise. Un exercice relativement simple pour un commercial, dont les objectifs sont fixés en début d'année. Les autres salariés doivent trouver des arguments différents.

« Réaliser une note synthétique détaillant les objectifs assignés par la direction et la façon dont ils ont été atteints peut être une bonne

idée », explique Véronique Abogghé, fondatrice de CoachingLeaders, une société qui conseille les cadres dans leur orientation professionnelle.

Un responsable du recouvrement peut, par exemple, détailler le nombre de relances effectuées par courrier, par courriels et téléphone. Mieux vaut faire parvenir une telle note à son supérieur hiérarchique dans les semaines qui précèdent l'entretien.

Pas de tabou

L'esprit d'initiative est parfois récompensé. Karine, simple assistante dans une banque, a convaincu ses collègues de limiter photocopies, déplacements, déjeuners luxueux, abonnements presse,

etc. Elle a obtenu 5 % d'augmentation pour réitérer l'an prochain.

Avant le face-à-face, il faut cerner les objectifs et les contraintes de son interlocuteur. « Peut-on le décharger d'un poids ? Conforter sa position dans l'entreprise ? C'est le moment de lui apporter des solutions qu'il pourra reprendre à son compte vis-à-vis de ses supérieurs », conseille Thierry Verdier, directeur général de la société de recrutement 1001 Talents. « Montrez que vous êtes capables de travailler en équipe », suggère Mme Abogghé.

La question de la rémunération doit être abordée sans tabou et sans détour. Il convient d'estimer une fourchette d'augmentation acceptable, avec une légère décoque pour tenir compte de la crise. « Il n'est

pas interdit de laisser entendre que l'on s'est vu proposer un salaire supérieur par une société concurrente et d'en donner le montant à son supérieur », ajoute M. Verdier.

Se voir opposer un premier refus n'a rien de définitif. Pour M. Krief, ce n'est que le préalable à la véritable négociation : « Le salaire doit arriver à l'entretien avec plusieurs alternatives : un bonus équivalent au montant demandé, un étallement de l'augmentation dans le temps... »

Il est possible également de demander une contrepartie non financière : bureau plus vaste, voiture de fonction, formation ou aménagement du temps de travail, etc. ■

TATIANA KALOUGUINE

argue
1^{ER} JANVIER
LIVRET A
MANCIPE
10

POI
121