

à la une

INVESTISSEMENT RESPONSABLE LES NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ISR



dossier

**ASSURANCE VIE OU PER
QUE CHOISIR POUR PRÉPARER
SA RETRAITE ?**

éclairage

**AUGMENTATION DE SALAIRES
COMMENT ABORDER LA
NÉGOCIATION ?**

à la une



INVESTISSEMENT RESPONSABLE
LES NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ISR

Après le sujet du climat, largement plébiscité ces dernières années, les gérants de fonds explorent d'autres thèmes d'investissement durable. Si l'environnement reste un sujet majeur, le pilier social de l'ESG est amené à prendre de l'ampleur. Focus sur quatre thèmes en devenir.

→ page 3

dossier



PLACEMENT
ASSURANCE VIE OU PER : QUE CHOISIR POUR PRÉPARER SA RETRAITE ?

Le contrat d'assurance vie et le plan d'épargne retraite permettent, tous deux, de générer un complément de revenu pour l'après-vie professionnelle. Des placements qui, en définitive, se complètent plus qu'ils ne se concurrencent.

→ page 7

éclairage



AUGMENTATION DE SALAIRE
COMMENT ABORDER LA NÉGOCIATION ?

Alors que la question du pouvoir d'achat occupe de plus en plus les débats à l'approche de l'élection présidentielle de 2022, le contexte semble favorable aux salariés pour espérer obtenir une revalorisation de sa rémunération. Sauf que la demande ne s'improvise pas...

→ page 10

vosre patrimoine

→ page 12





à la une

INVESTISSEMENT RESPONSABLE LES NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ISR

Après le sujet du climat, largement plébiscité ces dernières années, les gérants de fonds explorent d'autres thèmes d'investissement durable. Si l'environnement reste un sujet majeur, le pilier social de l'ESG est amené à prendre de l'ampleur. Focus sur quatre thèmes en devenir.

L'investissement socialement responsable est en passe de devenir la nouvelle norme. Les gérants de fonds ne peuvent plus faire l'impasse sur les critères extra-financiers - environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) - pour sélectionner les valeurs au sein de leurs portefeuilles. Du côté des épargnants, le sujet est de plus en plus prégnant.

Ainsi, selon un récent sondage du Forum pour

l'investissement responsable (FIR), six Français sur dix déclarent accorder une place importante aux impacts environnementaux et sociaux dans leurs décisions de placements. Le passage à l'acte reste cependant délicat, car seuls 7% des répondants ont déjà investi dans des supports ISR, faute de s'être vu proposer des produits adéquats.

« La finance durable est soumise au respect de la réglementation européenne SFDR ».

LES THÉMATIQUES, LE RENOUVEAU DE L'ISR

Autre pression subie par les gérants : la réglementation. Depuis mars 2021, le règlement européen SFDR (sustainable finance disclosure regulation) est entré en vigueur. Il impose notamment aux sociétés de gestion de classer leurs produits se-

lon leur degré de prise en compte du développement durable.

Trois crans sont possibles : les produits « article 6 » n'affichent aucun objectif de durabilité ; les produits « article 8 » promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales ; et enfin les produits « article 9 » se fixent des objectifs précis d'investissement durable. Cette dernière catégorie, la plus exigeante, correspond bien aux fonds thématiques, lesquels se focalisent généra-

lement sur un ou plusieurs objectifs de développement durable parmi les 17 défis mondiaux définis par les Nations-Unies. Or, ces fonds sont particulièrement recherchés.

« Les fonds thématiques racontent une histoire et montrent concrètement qu'à travers leur épargne, les investisseurs peuvent contribuer à la résolution d'un enjeu de développement durable, estime Pierre Moulin, responsable mondial des produits et du marketing stratégique de BNP Paribas AM. Ils font écho à notre quotidien et sont plus parlants que des portefeuilles plus classiques, et ce, même si ces derniers intègrent également des considérations ESG. » Pour les conseillers aussi, ces produits répondent à un enjeu car la réglementation leur imposera d'ici la fin de 2022 de sonder les préférences ESG de leurs clients pour leur proposer des placements adaptés.

UNE OFFRE PLUS GRANULAIRE

Dans ce contexte, l'offre de fonds ISR thématiques explose. Les investisseurs se portent largement sur les offres orientées sur le climat. Selon l'Observatoire des fonds thématiques réalisé par Quantalys, les actions climatiques et les énergies renouvelables sont, de loin, les deux thèmes qui ont attiré le plus de capitaux en Europe sur les dix premiers mois de l'année, avec respectivement 13,4 et 12 milliards d'euros de collecte. Reste que de nombreuses stratégies se sont déjà créées pour aborder ces thèmes.

Les fonds ISR misent souvent sur les acteurs du secteur des énergies renouvelables



Désormais, les gérants anticipent d'autres tendances ou adoptent une approche plus spécifique. Ainsi, la crise sanitaire a mis en exergue certains thèmes sociaux, jusqu'alors peu abordés, comme le sujet des inégalités ou de la formation et du bien-être. Sur la partie environnementale, la préservation des ressources naturelles et de la biodiversité émerge comme un prolongement naturel de la question climatique. ■

Crise de réputation pour l'ESG

Les crises et les enquêtes à charge s'accumulent sur la finance durable. L'affaire DWS, en particulier, a fait l'effet d'un coup de semonce pour les sociétés de gestion. La filiale de gestion d'actifs de Deutsche Bank fait l'objet d'enquêtes, des régulateurs américain et allemand, pour avoir gonflé ses chiffres d'encours gérés selon des critères ESG dans son rapport annuel. Autre sujet de controverse : la capacité des fonds responsables à avoir un réel impact, notamment en matière de lutte contre le réchauffement climatique. La finance durable met en avant son rôle pour orienter les capitaux vers les activités durables mais plusieurs études mettent en doute cette

capacité. Le think tank Influence Map a estimé en août dernier que les fonds se référant à l'ESG ou au climat manquaient « de cohérence et de transparence sur leur alignement avec les objectifs climatiques mondiaux de l'Accord de Paris ». L'Edhec Business School a également dévoilé une étude en septembre dernier sur les fonds climat, jugeant que ces derniers ne tenaient pas leurs promesses. « La croissance de la finance durable est là, en revanche, il va falloir mettre le paquet sur la crédibilité de la démarche et sur l'impact », a commenté Anne-Catherine Husson-Traoré, directrice générale de Novethic. Dans ce domaine, beaucoup reste à faire.

Quatre thèmes ISR qui émergent

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le modèle de l'économie circulaire vise à minimiser la consommation de ressources non renouvelables et la quantité de déchets. Les fonds se réclamant de ce thème ne s'intéressent pas seulement aux entreprises apportant des solutions de recyclage mais aussi à toutes celles qui permettent d'augmenter la durée de vie d'un bien, par le recours au partage, à la réutilisation et à la réparation des produits, ainsi qu'aux sociétés déployant des solutions pour optimiser l'utilisation des ressources. L'offre de fonds est encore limitée à une poignée, que l'on trouve chez BlackRock, Candriam, Robeco et aussi chez BNP Paribas AM sous la forme d'un ETF (fonds indiciel coté). Le sujet de l'économie circulaire est au cœur de la lutte contre le réchauffement climatique et fait, à ce titre, partie du « green deal » de la Commission européenne. Ce qui devrait porter ce thème sur les marchés.



LE CAPITAL HUMAIN

La notion recouvre tout ce qui a trait au développement des connaissances, des aptitudes et du bien-être des collaborateurs au sein de l'entreprise. Sycomore AM aborde cette thématique via son fonds Happy@Work par exemple. Quelques supports se limitent à l'angle de l'éducation (CPR Invest-Education, Crédit Suisse Edutainment Equity Fund, Sycomore Global Education notamment). Enfin, en mai dernier, Edmond de Rothschild AM a lancé une stratégie spécifiquement consacrée au capital humain (Edmond de Rothschild Fund Human Capital), centrée à la fois sur les pratiques sociales des entreprises, en matière de formation notamment, mais aussi sur les sociétés dont l'activité répond aux enjeux du capital humain : l'éducation, l'accumulation de savoirs ou encore la protection des salariés.

LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DANS LE MONDE

La crise du Covid-19 a mis en exergue la question des inégalités dans le monde. Si quelques fonds adressent l'égalité homme-femme, rares sont ceux ciblant explicitement la réduction des inégalités. CPR AM a lancé une stratégie originale sur le sujet en mars 2020 : CPR Invest Social Impact. Les entreprises sont sélectionnées selon « leur participation à l'effort de réduction des inégalités dans leur pays d'origine », indique la société de gestion. Pour un produit d'actions internationales, cela signifie que le gérant n'a pas les mêmes attentes envers une société française ou indienne, en fonction du niveau d'inégalité du pays dans lequel elles évoluent. D'autres initiatives sont à souligner : Axa IM a transformé un produit « Women Empowerment » pour l'élargir au progrès social ; BNP Paribas AM propose aussi un fonds « Inclusive Growth ».

LA BIODIVERSITÉ

Il s'agit d'un sujet qui monte, dans le sillage de la question climatique. La biodiversité est, à ce stade, surtout abordée sous l'angle de l'exclusion. « L'épuisement du capital naturel et les atteintes à la biodiversité sont plus difficilement quantifiables que les émissions de gaz à effet de serre générées par l'exploitation des énergies fossiles, souligne Novethic dans sa dernière étude sur les fonds verts. C'est pourquoi, au lieu d'exclure des secteurs entiers, les sociétés de gestion qui cherchent à limiter les atteintes au capital naturel élaborent généralement des politiques avec des critères qualitatifs pour déterminer, au sein de certains secteurs connus pour leurs impacts négatifs, quelles entreprises doivent être exclues des portefeuilles. » À noter l'existence d'un fonds sur le capital naturel chez Lombard Odier et du support Ecosystem Restoration chez BNP Paribas AM, qui vise à « prévenir, interrompre et inverser la dégradation des océans, des terres et des communautés urbaines », selon le gestionnaire.



MES PLACEMENTS EN BREF



BOURSE

Quatre jeunes sur dix tentés par les actions

La Bourse fait de l'œil aux jeunes. Selon un sondage publié le 18 novembre et réalisé par l'institut ViaVoice pour le compte d'Air Liquide, 38% des personnes âgées de 25 à 40 ans interrogées qui ne détiennent pas d'actions déclarent vouloir acheter des titres d'entreprises dans les années à venir. Il s'agit d'un vrai changement de tendance, sachant qu'à peine 14% des sondés déclarent détenir des actions. Outre le manque d'argent, les 76% des jeunes non-actionnaires disent ne pas avoir franchi le pas à 39% par méconnaissance des démarches à suivre pour investir en Bourse et à 31% par manque d'information sur les possibilités d'investissement. Parmi les 25-40 ans qui envisagent de se lancer sur les marchés financiers, 29% y voient le moyen de faire fructifier leurs économies et notamment obtenir un rendement supérieur à ceux proposé par les livrets d'épargne, du type Livret A. Pour acheter des actions, 29% des jeunes comptent se faire aider par leur conseiller bancaire, et 23% par leur amis ou membres de leur famille.

SCPI

Le Label ISR fait un carton

Depuis octobre 2020, les sociétés civiles de placement immobilier (SCPI) sont éligibles au Label ISR (pour Investissement socialement responsable) délivré par le ministère de l'Economie et des Finances. Avec 687 millions d'euros collectés au premier semestre, les SCPI labellisées ISR - qui répondent à des critères extra-financiers (recours aux énergies renouvelables, gestion de l'eau, recyclage des déchets...) - ont représenté près de 19% de la collecte globale des SCPI, d'après les dernières données de MeilleureSCPI.com.



CROWDFUNDING

Pas de crise pour l'investissement participatif

En dépit de la crise sanitaire, le chiffre d'affaires cumulé des plateformes de crowdfunding (financement par la foule) a progressé de 8% en 2020 pour atteindre 43,2 millions d'euros, souligne une étude de l'Autorité des marchés financiers (AMF) dévoilée mi-novembre. Les 60 plateformes du marché ont financé 1.164 projets l'an dernier (soit une hausse de 3% par rapport à 2019). Les particuliers représentent 95% des investisseurs.



OPCVM

Les fonds verts fleurissent en Europe

Sur le Vieux Continent, le nombre de fonds axés sur l'environnement a progressé de 50% et leurs encours a bondi de 120% en 2020, pointe une étude de Novethic, le centre d'information sur la finance durable de la Caisse des dépôts. Sur le premier semestre 2021, leur nombre a augmenté de 12% et les encours, de 56%. Reste qu'ils représentent un peu moins de 1% des fonds européens et 1,3% des encours des actifs gérés en Europe.

LE CHIFFRE

C'est le montant de la collecte nette de l'assurance vie en octobre, d'après les données de la Fédération française de l'assurance (FFA) rendues publiques le 30 novembre. Les cotisations (versements) n'ont jamais autant dépassé les prestations (rachats totaux et partiels, rentes viagères, décès) depuis septembre 2019.

2,7 Mds €



dossier

ASSURANCE VIE OU PER : QUE CHOISIR POUR PRÉPARER SA RETRAITE?

Le contrat d'assurance vie et le plan d'épargne retraite permettent, tous deux, de générer un complément de revenu pour l'après-vie professionnelle. Des placements qui, en définitive, se complètent plus qu'ils ne se concurrencent.

Pour compenser leur baisse de revenu à la retraite, les épargnants se retrouvent devant un choix cornélien : doivent-ils souscrire un contrat d'assurance vie ou un plan d'épargne retraite (PER) ? S'il existe depuis longtemps des contrats spécialement dédiés à la préparation à la retraite, comme Préfon-Retraite pour les fonctionnaires, le complément de retraite mutualiste (Corem) ou le contrat de retraite Madelin pour les travailleurs non-salariés (TNS), le dilemme est devenu plus aigu depuis la création du PER par la loi Pacte (pour Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) du 22 mai 2019.

Le PER, qui a remplacé la quasi-totalité des produits individuels et

collectifs (souscrits dans le cadre de l'entreprise) d'épargne retraite depuis le 1^{er} octobre 2020, est, en effet nettement plus souple que ses prédécesseurs. N'importe quel actif, quel que soit son statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant), peut détenir un plan. Mieux : les inactifs, comme les étudiants, les parents au foyer et - pourquoi pas -

les retraités, sont également autorisés à souscrire un PER. Il est même possible d'ouvrir un plan au nom d'une personne mineure (à condition d'avoir l'accord des deux parents et de l'enfant s'il a plus de 12 ans). Des règles de souscription calquées sur celles des contrats d'assurance vie.

LE PER : UNE SORTIE EN RENTES ET/OU EN CAPITAL

Par ailleurs, le PER n'est pas à proprement parler un placement viager, comme l'étaient les contrats de retraite précédents. Si les plans d'épargne retraite

populaires (Perp) proposaient une sortie à la retraite en capital à hauteur

de 20% de l'encours (le cumul des versements, majoré des intérêts annuels et des plus-values latentes), les autres produits de retraite pouvaient être liquidés uniquement en rentes viagères (une somme calculée en fonction de l'encours du contrat et de l'espérance de vie de l'assuré, servie régulièrement jusqu'au décès de celui-ci).

« **Le PER et l'assurance vie présentent des avantages différents et complémentaires** ».



Il est possible d'ouvrir un PER au nom d'une personne mineure

Hormis pour le compartiment collectif obligatoire (alimenté par les cotisations obligatoires prises en charge partiellement par l'employeur) qui permet seulement une sortie en rentes, le compartiment individuel (alimenté par les versements volontaires) et le compartiment collectif facultatif (alimenté par les primes d'épargne salariale) du PER peuvent être dénoués, à la retraite, en rentes, en capital ou, à la fois, en rentes et en capital.

En outre, si les fonds du PER sont normalement bloqués - à l'image des autres placements de retraite - jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite fixé à 62 ans, un déblocage anticipé est prévu pour l'achat de la résidence principale (sauf pour le compartiment collectif obligatoire). Enfin, certains PER autorisent, toujours à partir de 62 ans, une sortie en capital fractionnée (en plusieurs fois). Comme pour les rachats partiels de l'assurance vie, le souscripteur peut alors retirer une partie des fonds, sans avoir besoin de liquider son PER, dont la fraction restante continue de générer des intérêts annuels et des plus-values.

L'ASSURANCE VIE : DES RACHATS PARTIELS PROGRAMMÉS

L'assurance vie demeure un placement privilégié pour préparer sa retraite. Cet objectif figure d'ailleurs parmi les premiers motifs de souscription. À juste titre, puisque les souscripteurs de contrats d'assurance vie peuvent programmer des rachats partiels à compter de leur départ à la retraite, tout en bénéficiant d'une fiscalité avantageuse. Dès lors que le contrat d'assurance vie a été ouvert depuis plus de huit ans, les gains (intérêts et plus-values) issus des rachats sont perçus en franchise d'impôt à hauteur de 4.600 euros par an si le souscripteur est célibataire ou de 9.200 euros par an s'il est marié ou pacsé et déclare auprès de l'administration fiscale ses revenus en commun avec son époux,

épouse ou partenaire de Pacs.

C'est moins connu, mais certains contrats d'assurances vie proposent une sortie en rentes viagères. Au départ à la retraite, l'encours du contrat est converti en rentes versées jusqu'au décès du souscripteur. Cerise sur le gâteau : ces prestations relèvent du régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux (RVTO). Seule une fraction de la rente, qui dépend de l'âge du rentier lorsqu'il perçoit sa première prestation, est imposée. Plus il la touchera tard, et moins elle sera taxée.

Ainsi, si sa première rente lui est servie avant ses 50 ans, 70% de son montant sera soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR). Entre 50 et 59 ans, la fraction imposable à l'IR tombe à 50%, à 40% entre 60 et 69 ans et à seulement 30% à partir de 70 ans et plus. Les prélèvements sociaux (CSG, CRDS, prélèvement de solidarité) à 17,2% s'appliquent également uniquement sur la fraction imposable de la rente. À noter : le régime RVTO s'applique aussi aux rentes issues du compartiment collectif facultatif (alimenté par l'épargne salariale) du PER.

DES AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES

On l'aura compris, l'assurance vie et le PER permettent, tous deux, de se constituer un revenu de complément pour la retraite. Dans ces conditions, quel placement faut-il choisir ? On serait tenté de répondre qu'il faut souscrire aux deux, tant ces produits financiers présentent des avantages différents et complémentaires. Le principal atout du plan d'épargne retraite tient à sa fiscalité « à l'entrée ». Les versements volontaires effectués sur le compartiment individuel du PER sont déductibles du revenu imposable, à hauteur d'un certain plafond (*voir encadré*).

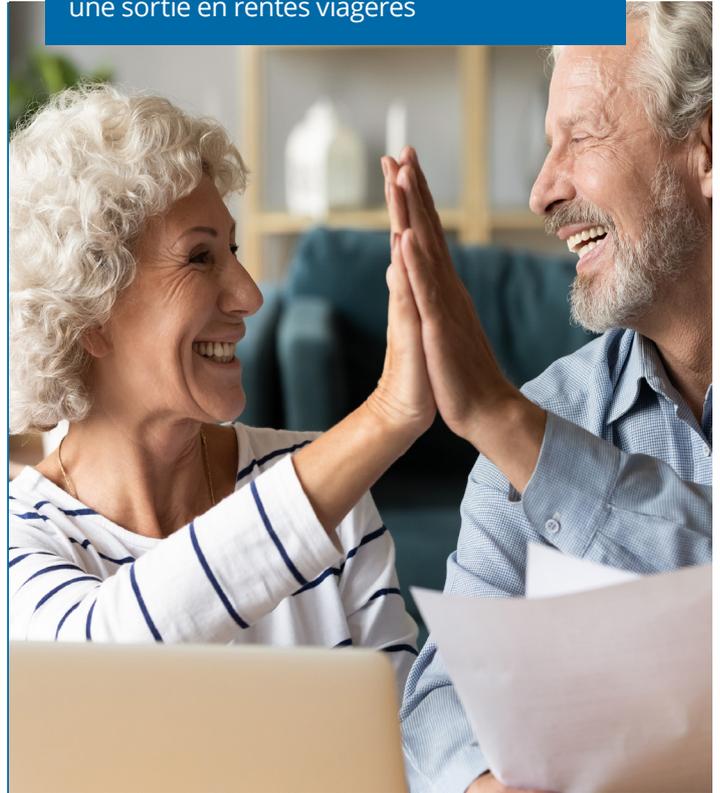
Le plafond de déduction, qui s'élève à environ 30.000 euros par an, est reportable sur trois ans. Cela signifie que, si l'épargnant ne l'a pas utilisé, il peut

déduire jusqu'à plus de 90.000 (3 x 30.000) euros de son revenu imposable d'un coup. Le plafond se cumule pour les couples mariés ou pacsés (soit plus de 60.000 euros de déduction fiscale par an). Et si le conjoint marié ou le partenaire de Pacs n'exploite pas ou partiellement son enveloppe fiscale, l'autre membre du couple peut utiliser le solde restant. Attention : le plafond dit « Madelin » réservé aux TNS, qui grimpe à plus de 70.000 euros par an, n'est, lui, ni « reportable » sur trois ans, ni « mutualisable » pour les couples.

De son côté, le gros avantage de l'assurance vie tient à sa grande liquidité. Il est possible d'effectuer des versements et des rachats du montant que l'on veut et quand on le souhaite. L'assurance vie permet ainsi de faire face, à tout moment, à des dépenses imprévues, comme le remplacement d'une chaudière, la réparation d'une toiture ou un rappel d'impôt à payer.

En résumé, compte tenu de leur grande complémentarité, un épargnant peut très bien souscrire à la fois un contrat d'assurance vie et un PER. Toutefois, pour profiter pleinement des déductions fiscales de ce dernier placement, il est préférable d'être imposé aux tranches marginales d'imposition (TMI) les plus élevées (30%, 41% ou 45%). Il faut aussi avoir en tête que les capitaux du PER sont bloqués jusqu'au départ à

Certains contrats d'assurances vie proposent une sortie en rentes viagères



la retraite, sauf cas exceptionnels (acquisition de la résidence principale, accidents de la vie). Avant de se demander s'il faut souscrire un contrat d'assurance vie ou un PER, il est donc vivement recommandé de prendre conseil auprès d'un professionnel. ■

Les plafonds de déduction fiscale du PER



Pour les parents au foyer, étudiants, demandeurs d'emploi, retraités et mineurs : 10% du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) de l'année N-1 (l'année précédente)

Pour les salariés et les fonctionnaires : 10% du Pass de l'année N-1 ou, si la formule est plus avantageuse, 10% des revenus professionnels de l'année N-1 dans la limite de huit fois le Pass de l'année N-1

Pour les artisans, commerçants, entrepreneurs et professions libérales : 10% du Pass de l'année N (l'année en cours) ou, si la formule est plus avantageuse, 10% des bénéfices de l'année N dans la limite de huit Pass de l'année N, majorés de 15% de la fraction des bénéfices compris entre un et huit Pass de l'année N.

A photograph of two women sitting at a table in a bright, modern office setting. The woman on the left has curly hair and is wearing a tan blazer over a white shirt, smiling warmly. The woman on the right has long dark hair and is wearing a dark blazer, looking towards the first woman. The background shows a window with blinds and some office furniture.

bonus

SALAIRES COMMENT ABORDER LA NÉGOCIATION ?

Alors que la question du pouvoir d'achat occupe de plus en plus les débats à l'approche de l'élection présidentielle de 2022, le contexte semble favorable aux salariés pour espérer obtenir une revalorisation de sa rémunération. Sauf que la demande ne s'improvise pas...

L'inflation et les difficultés de recrutements devraient conduire « beaucoup d'entreprises » à augmenter les salaires début 2022. Cette revendication n'émane pas d'un dirigeant de centrale syndicale. C'est Geoffroy Roux de Bézieux, le président du Medef (la première organisation patronale française), qui l'a émise le 15 novembre dernier sur RTL. Pandémie de Covid-19 oblige, les entreprises ont globalement freiné les revalorisations salariales en 2021. Mais la sortie de crise laisse entrevoir de vives discussions en cette fin d'année autour de la majoration de la fiche de paie. D'où l'importance de connaître les règles pour que les négociations aient le plus de chances d'aboutir.

L'AUGMENTATION SALARIALE, RAREMENT AUTOMATIQUE

Un rappel s'impose : un employeur n'est pas tenu par un texte de loi ou une norme juridique de faire bénéficier ses salariés d'une augmentation chaque année. Deux situations font toutefois exception : lorsque l'employé perçoit le Smic ou s'il est couvert par une convention collective de branche professionnelle. Là,

l'employeur a l'obligation de respecter ces revalorisations légales et de veiller à ce que les salariés ne soient pas payés au-dessous du niveau des salaires minimums.

Par ailleurs, la loi impose que la situation salariale collective soit abordée à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire (NAO) au sein des entreprises privées employant au moins 50 salariés et disposant d'un ou plusieurs délégués syndicaux. Enfin, l'employeur peut être confronté à une demande individuelle de la part d'un salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel - mené généralement tous les deux ans - ou à tout moment dans l'année.

BON MOMENT ET BONNE MANIÈRE

Encore faut-il que cela soit le bon moment... Inutile pour un salarié d'envisager une telle démarche si son entreprise a vu son chiffre d'affaires fondre à cause de la situation économique liée à la crise sanitaire actuelle. Mieux vaut donc attendre une période de bons résultats. De même, l'initiative pourra être mal

perçue si le demandeur a déjà bénéficié d'une revalorisation salariale dans les six derniers mois.

Mais si le choix du moment doit être réfléchi, il faut également adopter une manière appropriée. Cela peut passer par un courrier au manager, accompagné des arguments justifiant et motivant la demande (il faut fuir l'option de l'e-mail, une démarche trop impersonnelle). Le salarié peut également solliciter *de visu* son responsable, par exemple avant une pause (comme un week-end) pour laisser à ce dernier un temps de réflexion suffisant.

PRÉPARATION IMPÉRATIVE

La préparation de l'entretien est tout aussi fondamentale. Aucune place ne doit être laissée à l'improvisation. Une règle qui s'applique aux deux parties, puisque chacune d'entre elles doit être en mesure d'apporter les arguments dont découlera la décision finale. Reste que c'est surtout au collaborateur d'apporter les éléments à même de convaincre son supérieur hiérarchique.

Le demandeur doit concentrer sa démarche autour de deux sujets principaux. En premier lieu, ses résultats obtenus depuis la précédente augmentation. Dans ce cadre, l'espoir d'obtenir gain de cause semble plus légitime si les objectifs fixés ont été atteints (voire dépassés) ou si des preuves de succès sur le long terme sont apportées par le salarié. Autrement dit, une récente sous-performance réduira les chances du salarié de voir sa demande honorée. Mieux vaut donc, en amont, avoir identifié ses points forts et ses points faibles, et ce, afin de mettre en avant son positionnement dans l'entreprise.



Les salaires ne sont pas les seuls points de négociation pour les salariés

La fourchette de salaire est l'élément indispensable de toute bonne négociation



UNE FOURCHETTE, PLUTÔT QU'UN MONTANT FIXE

Ensuite, le demandeur doit être réaliste sur le pourcentage d'augmentation souhaité. Il s'agit de ne pas être trop gourmand. Le meilleur moyen d'accéder à une revalorisation satisfaisante est de proposer un minimum et un maximum, et non un montant fixe. Cette fourchette permet non seulement de guider l'employeur, mais aussi de démontrer une ouverture à l'échange.

L'attitude durant l'entretien est capitale. Le salarié doit être persuasif, mais pas trop direct : la courtoisie et le professionnalisme s'imposent. Il convient aussi de bannir le chantage et d'éviter la comparaison avec le salaire de ses collègues (perte de crédibilité assurée !).

EN CAS DE REFUS, NÉGOCIER UN AVANTAGE

La négociation n'aboutit pas ? Plutôt que de se formaliser, le demandeur peut demander à son interlocuteur la raison de ce refus et les conseils pour obtenir satisfaction à l'avenir. Une date peut être fixée pour en reparler.

C'est aussi le moment d'essayer d'obtenir une autre compensation de la part de l'employeur, comme une prime exceptionnelle ou un bonus. Autres pistes possibles : solliciter l'octroi de matériel ou d'un véhicule de fonction, ou demander à suivre une formation élargir ou renforcer ses compétences. ■

• **Impôts**

Seuil effectif d'imposition <small>personne seule sans enfant (revenus 2020 imposables en 2021)</small>		Plafonnement des niches fiscales	
revenu déclaré 16.624 €	revenu net imposable 14.962 €	cas général 10.000 €	investissement Outre-mer 18.000 €

• **Emploi**

Smic : 10,48 € <small>(Taux horaire brut au 1^{er} octobre 2021)</small>	Inflation : +2,6% <small>Prix à la consommation (INSEE) hors tabac sur un an (octobre 2021)</small>
RSA : 565,34 € <small>(Revenu de Solidarité Active personne seule sans enfant)</small>	Emploi : 8,1% <small>Taux de chômage (BIT, France Métropolitaine) 3^{ème} trimestre 2021</small>

• **Épargne**

Livret A et Livret Bleu <small>(Depuis le 1^{er} février 2020)</small>	
Taux de rémunération : 0,5%	Plafond : 22.950 €
PEL	PEA
Taux de rémunération : 1% <small>(brut hors prime d'épargne) depuis le 1^{er} août 2016</small>	Plafond : 150.000 € <small>depuis le 1^{er} janvier 2014</small>
Assurance vie : 1,3% <small>(FFA) Rendement fonds euros (moyenne 2020)</small>	

• **Retraite**

Âge légal : 62 ans <small>(ouverture du droit à pension si né(e) en 1955)</small>	
Point retraite	
AGIRC - ARRCO : 1,2841 € <small>(au 01/11/2021)</small>	IRCANTEC : 0,48705 € <small>(au 01/01/2021)</small>

• **Immobilier**

Loyer : 131,67 points (+0,83%) <small>Indice de référence (IRL) 3^{ème} trimestre 2021</small>	Loyer au m² : 15 € <small>France entière (SeLoger novembre 2021)</small>
Prix moyen des logements au m² <small>(octobre 2021 baromètre LPI-Seloger)</small>	
dans le neuf : 4.825 €	dans l'ancien : 3.593 €
Prix moyen du mètre carré à Paris : 11.496 € <small>(octobre 2021 - baromètre LPI-Seloger)</small>	
Taux d'emprunt sur 20 ans : 1,05% <small>(29 novembre 2021 - Empruntis)</small>	

• **Taux d'intérêt légal** (2^{ème} semestre 2021)

Taux légal des créances des particuliers : 3,12%	Taux légal des créances des professionnels : 0,76%
---	---

• **Seuils de l'usure Prêts immobiliers**

Prêts à taux fixe : 2,43% (moins de 10 ans) 2,39% (10 à 20 ans) 2,41% (plus de 20 ans)	Prêts à taux variable : 2,29%
Prêts-relais : 2,88%	

• **Seuils de l'usure Prêts à la consommation**

Montant inférieur à 3.000 € : 21,16%
Montant compris entre 3.000 et 6.000 € : 9,89%
Montant supérieur à 6.000 € : 4,99%

VALEUR ET CAPITAL

LE PATRIMOINE. L'ESPRIT GRAND OUVERT.

94, Quai Charles de Gaulle - 69006 Lyon
SAS au capital de 27 611 985,00€ - R.C.S. LYON 878 681 550
Tél. : 0969 320 686

e-mail : contact@valority.com

