

# Négocier son salaire de chef de chantier : les arguments qui font la différence

---

## Maîtriser le cadre légal et le marché

- Identifier précisément votre classification selon la Convention Collective Nationale (CCN) des ouvriers du Bâtiment (ex: niveau III ou IV).
- Analyser la structure globale de votre rémunération : taux horaire de base, primes de panier, indemnités de déplacement et primes de rendement.
- Utiliser des outils de benchmarking salarial (type APEC) pour situer votre rémunération selon votre zone géographique et votre spécialité (Bâtiment vs Travaux Publics).

## Construire un argumentaire basé sur la performance

- Présenter un bilan de chantier chiffré : respect du planning, maîtrise du budget (écart prévisionnel vs réel) et optimisation des ressources.
- Démontrer la qualité de vos réalisations par la réduction du taux de rebuts et des retouches nécessaires.
- Valoriser les indicateurs QSE : mettre en avant la baisse du taux de fréquence et de gravité des accidents sur vos chantiers.

## Valoriser vos compétences managériales et techniques

- Mettre en avant votre capacité à encadrer les équipes de compagnons et à piloter efficacement la sous-traitance.
- Démontrer votre montée en compétences techniques : certifications CACES, habilitations électriques, AIPR ou maîtrise des logiciels BIM.
- Souligner votre rôle de médiateur sur le terrain pour maintenir le dialogue et éviter les blocages de chantier.

## Anticiper la valeur ajoutée future

- Proposer de prendre en charge des chantiers de plus haute technicité comme levier de négociation.
- Anticiper les besoins de l'entreprise en vous formant à une nouvelle spécialité ou en prenant en charge des projets plus complexes.
- Affirmer votre volonté d'évoluer vers des responsabilités accrues pour justifier une revalorisation salariale durable.