

L'oeil du C&B

2023 : année Comp & Ben ?

L'année 2023 se présente sous de bien étranges auspices. D'un côté, l'annonce d'une récession économique se muant plutôt en ralentissement de l'économie (prévision de 0,3% de croissance source : Banque de France) avec un fort enjeu d'inflation et donc de pouvoir d'achat et de l'autre côté, les entreprises qui font toujours face à des besoins criants en termes de recrutement.

Dans ce contexte incertain, de nombreuses initiatives ponctuelles, qui se cumulent, sont mises en œuvre. Des injonctions réglementaires parfois sans cohérence globale avec des solutions déjà existantes (prime de partage de la valeur vs intéressement) et des initiatives conjoncturelles répondant à l'urgence du maintien de l'engagement des collaborateurs.

C'est alors qu'il convient de prendre un peu de recul et (ré ?) envisager une vraie approche stratégique RH. En effet, dans un monde résolument VUCA, il est plus que jamais nécessaire d'avoir une stratégie RH. Mais une stratégie flexible, à tiroir, permettant la capacité d'adaptation nécessaire au cours de la même année.

Le pilier Compensation & Benefit, au sein de la stratégie RH, apporte sa valeur à la performance collective de l'entreprise à l'aune de ses trois caractéristiques fondamentales : adaptation, innovation et anticipation.

Tout d'abord, les politiques de rémunération sont adaptables : *est-il pertinent de maintenir un système de part variable basé sur des objectifs annuels intangibles ne permettant pas ainsi de réorienter l'effort collectif en cours d'année ?* Par ailleurs, les budgets d'augmentation annuelle des salaires et leurs négociations avec les partenaires sociaux ont déjà intégré, notamment dans les pays à forte inflation, une approche séquentielle en 2 ou 3 fois afin de répondre aux différents accès d'inflation au cours de la même année.

Ensuite, une politique innovante en termes d'avantages sociaux, de moins en moins considérés comme simples adjuvants à une politique salariale, a tout son sens. Ils permettent à la fois, de renforcer la marque employeur des entreprises tant pour le recrutement que l'engagement des talents, ainsi que, le soutien au pouvoir d'achat notamment, par l'optimisation des coûts de protection sociale ou autres aides à la mobilité, avec des économies significatives à la fin d'une année pour un salarié.

Enfin, 2023 devrait connaître le renforcement d'une démarche d'anticipation par la fonction RH grâce à une meilleure appropriation de la data. Les équipes comp & ben vont certainement être sollicitées dans le cadre du pilotage et de l'optimisation des coûts sociaux, quelle qu'en soit la forme. Et d'une façon plus générale, pour augmenter en amont la visibilité ROI des initiatives RH.

Autant de questions qui seront abordées lors de :

- la Convention des Avantages Sociaux les 13/14 Juin
- le Congrès global RH les 21/22 Mars
- la Convention des Rémunérations les 3/4/5 octobre.

Nous vous attendons nombreux !

Rodolphe PIBOUTEAU
Vice-président du club Oras