Responsable RH, juridique et Compensation & Benefits

L'entreprise :

Atawey en 2 mots ? Audace et innovation ! L'audace, parce qu'il en aura fallu à la naissance d'Atawey, en 2012, alors que le terme « transition énergétique » commence tout juste à émerger en Europe.

L'innovation, le fil conducteur de chacun des projets menés par Atawey dont la philosophie se résume par : progrès, partage, apprentissage et entraide… En somme l'esprit d'équipe.

L'ambition d'Atawey ? Contribuer à réduire l'impact carbone de la mobilité en permettant à l'usager de se recharger à l'endroit et au moment où il en a besoin – AnyTime, AnyWhere, EnergY.

Plus concrètement ? Atawey conçoit, fabrique et commercialise des stations de production et de distribution d'hydrogène bas-carbone dans ses ateliers au Bourget-du-Lac (73) et est attachée à ses ancrages locaux, ainsi qu'à l'amélioration continue de ses produits sur le plan technique comme environnemental.

Responsabilités :

Dans un contexte de croissance externe et interne, le/la Responsable RH, spécialiste en juridique et Compensation & Benefits aura à coordonner tous les sujets juridiques, rémunération/avantages sociaux et d'assurer leur déploiement de manière opérationnelle.

Missions Principales :

Sous la responsabilité de la DRH Groupe et en collaboration avec les HR Business Partners de nos filiales, vos principales missions seront :

Legal, compensation & benefits

- **Auditer les accords, chartes, DUE collectifs** dans les cas de fusion/Acquisition notamment : temps de travail, prévoyance, mutuelle, itinérance, télétravail, droit à la déconnexion, charte informatique, primes, classification, intéressement, participation, astreintes, règlement intérieur….
- Définir et proposer un programme de **Participation/intéressement** : définition des critères avec la finance, préparation des bases (montants individualisés), gestion de la relation avec les organismes bancaires, définition et suivi du calendrier, gestion de la communication auprès des salariés
- Contribuer à la formalisation d'une **politique de rémunération** : audit des entités, filière métiers, propositions de structure base/bonus/avantages
- Proposer une **charte télétravail** : Comparer en externe, recueillir les besoins/avis internes et définir des propositions adaptées aux enjeux de l'entreprise
- Etablir de nouvelles propositions sur les **conditions de travail collectives engageantes de populations sous tensions** : prime, statut, horaires
- Définir des propositions attractives pour les **personnels itinérants**
- Auditer et proposer des améliorations dans **l'organisation et le suivi des temps de travail** : accords, process pour les non-cadres, suivi forfait jour pour les cadres
- Définir et **rédiger les accords, chartes, DUE pour la négociation** avec les IRPs
- Examiner et proposer une politique sur les **avantages sociaux** (par exemple : **épargne salariale, mutuelle, prévoyance, compte, épargne temps** etc.) et gérer les appels d'offres si nécessaire

- **Gestion de la classification** : en lien avec les HRBP de site, cotation des nouveaux postes liés aux évolutions, et alignement de la cartographie des différentes entités pour maintenir une cohérence
- Assurer le respect des **conventions collectives de travail et des dispositions légales** et sociales pour tous les **sujets légaux collectifs et individuels**
- Révision et proposition de déploiement de tous les **programmes, politiques et pratiques C&B** (évaluation de la performance, process d'augmentation, NAO etc)

SIRH/Reporting

- Mise en place et suivi **BDESE et Index H/F**: constitution des bases de données BDESE et suivi des évolutions/ mise à jour des bases.
- Définir un **reporting mensuel** des données : création d'indicateurs pertinents, mise en place de tableaux de bord mensuels (absentéisme, turn-over, tracer le % de réclamations paie…)
- Etablir les BI **Reporting** pour permettre aux responsables paie/RH de faire les **déclarations légales** : bilan social, NAO, rapport social, égalité hommes femmes, DOETH…
- Etre force de proposition dans **l'évolution des outils SIRH et Excel** permettant d'améliorer la collecte, la consolidation et l'analyse des données sociales/RH
- Etre force de proposition pour améliorer le **paramétrage de l'outil SIRH et Excel** et conduire le projet en coordination avec les HRBPs et chargé administration du personnel et paie
- **Gestion de projet SIRH** pour améliorer l'expérience utilisateur clients internes et RH en prenant en compte toutes les fonctionnalités possibles des missions RH (paie, admin, reporting, formation, performance, développement etc…)

HR Business Partner – En support de nos HRBPs actuelles, vous pourrez être amené à :

- Informer, orienter et conseiller les salariés et les responsables de services à partir de l'analyse de situations ou de besoins individuels et/ou collectifs
- Cascader et animer le process RH de people & talent review, performance management, development management (entretien professionnel)
- Accompagner les managers sur tous les sujets de droit social (conseil, contentieux)
- Piloter des projets transverses, déterminer et proposer les ressources et moyens nécessaires

Compétences et Profil :

- Expertise et compréhension des enjeux juridiques individuels et collectifs
- Connaissance des sujets rémunération et avantages sociaux
- Maîtrise des obligations RGPD
- Maitrise des différents sujets RH
- Compétences en gestion du changement
- Anglais professionnel

Aptitudes Professionnelles :

- Sens de l'écoute et de la communication
- Rigueur, organisation et autonomie
- Anticipation et sens des priorités
- Esprit d'analyse et de synthèse
- Capacités rédactionnelles

- Sens de la déontologie
- Sens du service

Diplômes requis

- Bac +5 en Ressources Humaines avec une spécialisation juridique ou équivalent universitaire

Vous disposez d'une expérience significative en entreprise d'au moins 5-10 ans à un poste similaire.

Une expérience dans un groupe industriel est un plus, et une bonne connaissance de la convention collective de la métallurgie est souhaitée.

Divers :

Contrat : CDD de 9 mois – Evolutif vers un CDI compte tenu de la croissance attendue
Salaire annuel brut : selon profil et expérience
Rattachement : Service Support
Localisation : Le Bourget du Lac (73)