

Contrôleur de Gestion RH

Direction / service

Direction des Ressources Humaines

Finalités

Contribuer au pilotage de la masse salariale et la politique de rémunération en assurant la production et l'analyse des données nécessaires à cet exercice.

Impacts directs (garantit les résultats suivants)

Concevoir et mettre à disposition les outils d'aide à la décision

Concevoir et piloter les indicateurs, outils et tableaux de bord nécessaires au suivi des activités.

Effectuer le reporting opérationnel courant

Définir, centraliser, contrôler les informations et ratios. Produire, commenter et diffuser un rapport de synthèse. Publier les rapports réguliers du suivi budgétaire.

Analyser les écarts budgétaires

Faire respecter les budgets et les procédures en vigueur. Mesurer les écarts entre prévisions et résultats. Analyser les causes des écarts, préconiser des actions correctives et s'assurer que l'information est bien exploitée par les directions.

Piloter les campagnes de révision des rémunérations et salaires

Réaliser la synthèse des éléments liés à la rémunération des années N-2 à N, avec rappel des éléments liés à la progression du collaborateur au sein du groupe, afin de permettre son évaluation par sa hiérarchie. Préparer les documents de synthèse pour la Direction Générale. Simuler les augmentations et primes proposées pour rapprochement avec le budget.

Gérer le processus de construction et de suivi budgétaire et des effectifs

Établir le budget annuel par nature de dépenses (effectifs, rémunérations, primes, charges sociales et fiscales) en liaison avec la Direction Générale et la Direction Financière. Réaliser des simulations budgétaires à la demande. Analyser mensuellement les écarts entre le prévu et le réalisé.

Analyser les rémunérations pour favoriser la comparaison interne et externe

Analyser tous les éléments composant la rémunération globale des salaires (fixes, variables, avantages en nature...). Effectuer des analyses ponctuelles ou générales de tout ou partie des éléments de la rémunération « cash » et « non cash ». Produire les rapports et les statistiques et les résultats d'enquêtes externes de rémunération. Formuler les propositions salariales d'embauche ou de promotion à la demande des RRH.

Manager une équipe

Partager les orientations de la direction auprès de son équipe. Définir clairement les attributions de chaque collaborateur. Fixer et piloter les objectifs de résultats. Motiver et développer les compétences de ses collaborateurs. Gérer les conflits et tensions. Sanctionner les insuffisances et reconnaître les performances. Contrôler et gérer les rémunérations de ses collaborateurs directs.

Construire le budget de masse salariale

Assister le DRH et les différentes entités à construire le budget de masse salariale. Intégrer les réajustements en cours d'exercice.

**Impacts indirects
(contribue aux résultats
suivants)**

Préparer les rapports sociaux, réglementaires et internes Groupe

Recueillir les données de chaque sous-fonction RH. Planifier et piloter la production du Bilan Social et autres rapports sociaux , des statistiques DDTE, du reporting social groupe ou à la demande des partenaires sociaux.

Réaliser des études économiques et financières

Produire et commenter des études et simulations permettant d'analyser les évolutions de l'environnement économique, financier, réglementaire et de mesurer les impacts sur les business de l'entreprise.

Conseiller les opérationnels

Conseiller les opérationnels pour les prises de décisions liées à la rentabilité, aux risques et au financement de certaines opérations.

Grade / catégorie

9

Statut

Cadre

Formation

Master 2 ou Bac + 5

Expérience

8 années minimum avec des responsabilités similaires

Titulaire	Signature Titulaire	Signature Hiérarchie	Date	Version
PETIT Adrien				