



GERESO
CONSEIL

VISIONS D'EXPERTS

ÉVOLUER AUJOURD'HUI VERS L'EXCELLENCE DE DEMAIN

RETRAITE ET PROTECTION SOCIALE

MOBILITÉ INTERNATIONALE

PAIE ET RÉMUNÉRATIONS

COMPTABILITÉ, FISCALITÉ ET GESTION FINANCIÈRE

DROIT DU TRAVAIL

RESSOURCES HUMAINES

MANAGEMENT DE PROJET ET SYSTÈMES D'INFORMATION

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

GERESO Conseil, 30 ans d'accompagnement à forte valeur ajoutée

L'activité de conseil constitue **un prolongement naturel de l'expertise** dispensée au cours des formations sur-mesure ou interentreprises GERESO.

Au-delà du développement des connaissances, des compétences ou de l'acquisition de nouvelles méthodes de travail, les prestations de conseil que nous vous proposons visent à **accompagner durablement votre performance individuelle et collective.**

- Diagnostics et développement des compétences, des organisations et des processus
- Audits de paie, de fiscalité ou comptables et financiers
- Optimisation de vos contrats d'entreprise, individuels ou collectifs : épargne salariale, prévoyance, retraite...
- Coaching individuel et mobilisation d'équipes
- Traitement de dossiers de votre personnel en mobilité internationale
- Bilan retraite

Quelle que soit l'expertise mise en oeuvre, la méthodologie et les outils utilisés au cours de nos missions, notre objectif prioritaire demeure **le développement de la performance de votre entreprise.**

- Réduction des coûts
- Optimisation des processus et des organisations
- Retour sur investissement

Nos consultants privilégient directement **vos bénéfices opérationnels à court terme et le succès de votre stratégie à long terme.**





Quelques exemples de prestations

• Retraite et protection sociale

Traitement de dossiers de retraite des managers, estimation de la pension de vos collaborateurs, diagnostic de vos contrats d'assurances collectives santé et prévoyance, choix ou amélioration de votre dispositif d'épargne salariale... (cf. interview de Nadine EGAULT p 4)

• Mobilité internationale

Traitement de vos dossiers d'impatriation et d'expatriation : contrat de travail, protection sociale, fiscalité, rémunération, formalités d'immigration ; conférence d'actualité animée en anglais... (cf. interview d'Éliane RAKOTONOËL p 6)

• Paie et rémunérations

Audit de paie, audit des charges sociales et audit des process paie. Accompagnement sur des thèmes spécifiques : forfait jour, traitement des IJSS et des IJ prévoyance. Solutions spécifiques dédiées aux PME et destinées à accroître leur performance... (cf. interview d'Antoine FONTENEAU p 5)

• Comptabilité, fiscalité et gestion financière

Diagnostic de l'organisation en place, audit des processus, audit des provisions comptables, maîtrise des risques...

• Droit du travail

Droit des contrats, durée du travail, diagnostics, harcèlement, discriminations et égalité professionnelle, accompagnement à la sécurisation de vos ruptures de contrats... (cf. interview d'Amandine LECOMTE p 7)

• Ressources humaines

Réduction du taux d'absentéisme, fidélisation des talents, diagnostic paie et RH clés en main, accompagnement à la mise en œuvre du plan Seniors, mise en place du tutorat, gestion des entretiens de seconde partie de carrière, diagnostic du système de formation...

• Management de projet et systèmes d'information

Diagnostic projet : maîtrise des coûts et des délais, aspects méthodologiques et managériaux...

• Management et leadership

Coaching : Manager par le sens pour soutenir les responsables et leurs équipes en période de changement, maintenir la cohésion d'une équipe de travail, développer son leadership...

• Développement personnel et efficacité professionnelle

Coaching : Prendre la parole en public, gérer les conflits au sein d'une équipe de travail, optimiser sa communication, mobiliser ses ressources pour gérer le stress professionnel ...

Sommaire

Visions d'experts

• Nadine EGAULT

« Grâce à nos calculs, les futurs retraités feront des choix en connaissance de cause » 4

• Antoine FONTENEAU

« 80% des entreprises ont des paies non conformes ! » 5

• Eliane RAKATONOËL

Article 81 A du Code Général des Impôts : Une utilisation à la légère par les entreprises ? 6

• Amandine LECOMTE

Éviter les contentieux et optimiser sa gestion RH.. 7

Quelques références 8

« Grâce à nos calculs, les futurs retraités feront des choix en connaissance de cause »



En matière de retraite, les lignes bougent constamment. Il est donc nécessaire d'intégrer tous les changements. Mais la complexité des textes et la multiplicité des références ne facilitent pas la tâche.

Nadine EGAULT, consultante sur le thème de la retraite et de la protection sociale chez GERESO, revient sur sa méthode d'intervention auprès des entreprises. **FOCUS.**

GERESO : Quel est l'intérêt pour les entreprises de réaliser des évaluations de retraite ?

Nadine EGAULT : En général, les entreprises font appel à nous afin de réaliser des évaluations de retraite spécifiques. Si un salarié a travaillé à l'étranger, par exemple, la question est de savoir si ces périodes peuvent entrer dans le calcul de sa retraite en France. Sinon, il faudra envisager un éventuel rachat de trimestres en fonction du pays et d'une éventuelle convention entre les pays. Il nous arrive d'intervenir également, et c'est de plus en plus fréquent, en cas de licenciement... Ce sont les questions qui inquiètent. Grâce à nos calculs, les futurs retraités feront des choix en connaissance de cause.

Comment sont gérés les dossiers de validation de retraite dans les entreprises françaises ?

Un dossier de validation classique, c'est-à-dire pour un salarié qui a toujours travaillé dans le secteur privé et sans incident de carrière, pourra être réalisé par l'entreprise. C'est sur des cas un peu plus complexes que les entreprises ont besoin d'être accompagnées. La difficulté ne se situe pas forcément au niveau du calcul mais au niveau des dispositions permettant d'améliorer le montant de la retraite. Cet objectif représente un coût, le tout est de savoir si ce dernier est pertinent. Par exemple sur les rachats de trimestres, il existe aujourd'hui deux possibilités de rachat : les périodes à l'étranger et les années d'études supérieures. Combien cela coûte-t-il ? Est-ce intéressant de racheter ? Quelle option prendre sur le rachat ? Ce sont des problématiques sur lesquelles nous intervenons à la demande des entreprises.

Y a-t-il des secteurs d'activité ou des entreprises susceptibles d'être plus intéressés par la prise en charge de leurs dossiers ?

Les entreprises internationales qui comptent un certain nombre d'expatriés sont davantage concernées. En effet,

les carrières de leurs salariés y sont plus complexes à gérer. En revanche, tous les secteurs d'activité peuvent faire appel à GERESO car ils sont quasiment tous implantés à l'étranger : le BTP, la grande distribution, les compagnies d'assurance, etc.

Qui sont vos interlocuteurs ?

DRH, Responsables de la gestion du personnel et Responsables des expatriés ou de la mobilité internationale. Ces derniers sont généralement commanditaires de la prestation de conseil. Dans un autre registre, nous accompagnons également les futurs retraités eux-mêmes. Ce sont bien entendu ces personnes qui restent les plus demandeurs de ce type de prestation.

Top management : droits, montant, date de départ...

Certains de vos dirigeants ou hauts managers voient le départ en retraite se rapprocher ? Légitimement, ils s'interrogent sur leurs modalités de départ : date optimale, calcul du montant de leur pension, aspects concrets de la liquidation... Nos experts interviennent en toute confidentialité et étudient chaque dossier.

Les avantages ?

- Le calcul du montant de la retraite de base et des retraites complémentaires, en fonction de diverses hypothèses.
- La prise en compte de l'ensemble de la carrière du manager.
- Des échanges en face à face ou par téléphone : avant, pendant et après l'étude.

« 80% des entreprises ont des paies non conformes ! »



Respectez-vous le cadre légal en matière de paie ? Avez-vous une idée des économies qu'il vous serait possible de réaliser sur vos charges de personnel ? Si vous n'avez pas répondu un « oui » franc à ces deux questions, un audit de votre système de paie vous aidera à avoir une meilleure vision de votre organisation.

Entretien avec **Antoine FONTENEAU**, juriste en droit social, consultant en paie et rémunérations chez GERESO. ECLAIRAGE.

Dans quel contexte les entreprises commandent-elles un audit ou un diagnostic de leur système de paie ?

Antoine FONTENEAU : De façon générale, l'audit permet de savoir si les pratiques sont conformes aux règles légales et conventionnelles et précise le niveau de conformité où l'on se situe. Des statistiques montrent que 80% des entreprises ont des paies qui ne sont pas en totale conformité ! La législation est en effet si complexe qu'il est très difficile pour un gestionnaire de paie d'être conforme à tous les niveaux. Reste à connaître le niveau de risque que l'entreprise est prête à assumer...

Le but de l'audit est d'établir un constat et de formuler des préconisations, mais pas spécifiquement de « dire ce qu'il faut faire » ! Il donne plusieurs pistes d'action et ce sont les dirigeants de l'entreprise qui décideront des solutions à prendre.

Quels sont les enjeux d'un audit de paie ?

Il existe trois enjeux majeurs. Le premier est d'éviter des contentieux. Une minorité de salariés commence

à développer une « méfiance » vis-à-vis de la paie qui est pratiquée dans l'entreprise, car ils repèrent parfois des anomalies. Cette information peut remonter au niveau de la délégation du personnel et ensuite générer des contentieux. À noter que ces anomalies peuvent également être détectées par le service paie lui-même, lors d'une reprise de société ou par le siège de l'entreprise contrôlant la paie de l'une de ses filiales. Ensuite, il s'agit d'agir en prévention, notamment vis-à-vis des contrôles URSSAF, afin d'éviter tout redressement. Pour finir, l'audit permettra de réaliser des économies, par l'optimisation des charges sociales et donc une diminution de ses cotisations.

Que se passe-t-il après le diagnostic ?

La mission peut se prolonger par une phase de mise en place des préconisations afin que les pratiques soient modifiées. Cette phase peut générer des modifications conséquentes dans la procédure de paie et la paie même des salariés. Une communication spécifique est donc nécessaire. Le client pourra alors demander à être accompagné dans cette information auprès des salariés.

Quels sont les acteurs de l'organisation directement associés dans la mission ?

Nos interlocuteurs sont le DRH, le Responsable paie, les équipes paie, le service comptabilité, notamment lorsque l'étude portera sur les frais professionnels. Dans les petites entreprises, nos interlocuteurs sont essentiellement les dirigeants.

Il est intéressant, par ailleurs, de pouvoir adjoindre au consultant qui mène la mission des experts comme des avocats ou consultants possédant une expertise annexe. Pour aller plus loin dans l'étude et la pertinence des préconisations...

Organisation du service paie

L'organisation et la performance des services de paie ne sont pas toujours optimales. Les risques encourus s'échelonnent du simple fonctionnement en mode « dégradé » jusqu'au « bug majeur » informatique ou humain, entraînant la perte définitive de données ou d'informations.

Face à ces problématiques, nos consultants vous proposent une démarche en 3 phases : analyse du fonctionnement de votre service paie et de son environnement, conseils et préconisations, accompagnement sur-mesure.

Cette prestation permet d'optimiser votre service paie et de gagner en qualité et en temps dans l'élaboration des paies. Elle garantit en outre, la validité, la stabilité et la pérennité des pratiques grâce à l'élaboration d'une « Bible de paie ».

Article 81 A du Code Général des Impôts : une utilisation à la légère par les entreprises ?



L'article 81 A du Code Général des Impôts offre des opportunités d'exonération intéressantes pour les entreprises. Encore faut-il « bien l'utiliser ».

Eliane RAKATONOËL, consultante en fiscalité internationale fait le point. FOCUS.

Quelles sont les intérêts de l'article 81 A, tel que modifié depuis 2006, pour les entreprises ?

Éliane RAKATONOËL : C'est un moyen d'optimisation fiscale rendu possible par le législateur, afin d'inciter les sociétés françaises à décrocher des contrats à l'étranger et encourager les personnes résidentes fiscales de France à accepter d'aller travailler à l'étranger. En effet, cet article qui date de 1977, amélioré en 2006, indique que : « *les personnes domiciliées en France selon l'Art. 4B envoyées dans un état autre que la France et que celui d'établissement de l'employeur, dont l'employeur est établi en France ou dans l'Espace Economique Européen* », peuvent bénéficier d'une exonération totale ou partielle sur le revenu, touché en contrepartie de l'activité exercée à l'étranger. La partie exercée en France reste, elle, imposable selon les dispositions communes.

Comment fonctionne cette exonération ?

L'exonération totale sur les salaires et sursalaires perçus pour le travail exercé à l'étranger, est possible sur conditions :

- Les revenus doivent être imposés à l'étranger à hauteur d'au moins 2/3 de l'impôt français correspondant.
- Le travail doit être exercé pendant une durée minimale de 183 jours au cours de 12 mois consécutifs et correspondre à une des activités limitativement prévues par la loi.

L'exonération totale est également possible en cas de prospection commerciale / exportation pendant 120 jours, au cours de 12 mois consécutifs.

Lorsque le salarié ne peut bénéficier d'une exonération totale, il peut bénéficier d'une exonération partielle sur les sursalaires, c'est à dire le supplément de salaires perçus au titre de l'activité exercée à l'étranger.

Dans les deux cas d'exonération totale et partielle, le salaire exonéré est pris en compte pour le calcul du taux effectif d'imposition.

En quoi les entreprises peuvent elles avoir besoin d'un accompagnement ?

Cet article, bien que datant de 1977, trouve ces derniers temps un certain regain d'intérêt dans les entreprises, à cause du durcissement des administrations fiscales française et étrangères sur les conditions de bénéfice de cette exonération, et la taxation dans le pays d'accueil. Rien que pour 2010, j'ai réalisé de nombreuses interventions en entreprises au titre de ce seul article. Et force est de constater que, employeurs comme salariés, l'utilisent un peu « à la légère ». À titre d'exemple, j'ai pu constater que l'attestation de l'article 81 B peut-être délivrée sans que le montant exonéré ne soit déclaré, les fonctions du salarié bénéficiaire n'entrent pas toujours dans le cadre légal décrit ci-dessus, et surtout, il peut exister un grand défaut de déclaration et de taxation de ce revenu étranger dans le pays d'exercice de l'activité (pays sans convention fiscale)...

ACCOMPAGNER VOS EXPATRIÉS AVEC GERESO Traitement de dossiers de mobilité internationale

• Paie et rémunérations

Politique de rémunération internationale, bulletins de paie internationaux, rémunérations complémentaires...

• Protection sociale

Aide au choix d'une couverture sociale, enregistrement auprès des organismes sociaux, accès aux prestations sociales...

• Fiscalité internationale

Résidence fiscale, modalités d'imposition, simulation de calcul de l'impôt...

• Contrat de travail

Choix du statut, rédaction du contrat international ou de l'avenant de détachement, assistance à la rupture du contrat...

• Droit du séjour

Formalités de séjour et d'emploi, maîtrise des coûts de transferts internationaux, conseil sur le statut et le visa...

• Retraite

Estimation des droits en France et à l'étranger, reconstitution de carrières, audit des contrats de retraite supplémentaire

Éviter les contentieux et optimiser sa gestion RH



En droit social, les nouveautés sont parfois complexes à intégrer dans la gestion quotidienne. Le conseil et l'assistance dans ce domaine spécifique peuvent représenter des solutions pertinentes afin de sécuriser les pratiques de gestion RH courantes et aider à la prise de décision.

Amandine LECOMTE, consultante en paie et droit social, accompagne les entreprises dans les différentes problématiques liées à l'application du droit social. ZOOM.

Quelles sont les interventions pour lesquelles les services RH font appel à vous ?

Amandine LECOMTE : L'éventail est large : il va de l'embauche (sécurisation des procédures) à la rupture du contrat (motifs de rupture) en passant par la vie du contrat (gestion des temps partiels, congés payés, etc.). Les entreprises peuvent faire appel à nous pour réaliser un diagnostic de conformité des ruptures de contrat de travail, par exemple. Il arrive aussi que nous soyons appelés afin de réaliser un audit de gestion des temps partiels. Le but ? Éviter les contentieux (salarié et URSSAF), mais aussi être en mesure d'optimiser sa gestion.

Quels sont les enjeux des deux diagnostics cités précédemment pour les entreprises ?

La rupture du contrat de travail est un élément-clé de la relation contractuelle. Cette rupture s'accompagne souvent du versement de diverses indemnités mais aussi de droits ou d'exclusions de droits pour les salariés. Être certain de verser les bons montants, de communiquer les bonnes informations au salarié, d'avoir des motifs réels et sérieux de rupture sont autant d'éléments permettant d'éviter les contentieux avec les salariés mais aussi avec l'URSSAF.

Le diagnostic « gestion des temps partiels » fait référence en partie aux 35 heures. La plupart des entreprises se trouvent aujourd'hui avec des salariés à temps partiel dans leurs entreprises. Qu'il soit subi ou choisi, la gestion des temps partiel pose de nombreuses questions en pratique. Ces interrogations entraînent parfois des désaccords entre les membres du personnel. Nous pouvons permettre aux entreprises d'anticiper ces désaccords, pacifier les interactions et se prémunir de tout risque contentieux.

Comment procédez vous ?

Pour rester dans l'exemple de la rupture, lorsque nous intervenons pour sécuriser les pratiques, voici les étapes : vérification de l'exactitude des documents remis, contrôle des sommes versées avec le régime social et fiscal attaché, analyse du motif de rupture et information sur les droits du salarié à l'issue de la rupture, etc. A l'issue de ce diagnostic, nous remettons systématiquement un rapport complet précisant les anomalies relevées et les corrections à apporter.

En ce qui concerne la gestion du temps partiel, nous commençons par une analyse des contrats de travail des salariés à temps partiel, puis nous vérifions la conformité des paies de ces collaborateurs ainsi que les process de gestion des congés payés. A l'issue du diagnostic, nous remettons également un rapport relevant les difficultés rencontrées et nous détaillerons les moyens d'action pouvant être mis en œuvre pour y remédier.





Quelques références...

ACCENTURE • ACCOR • ACTARIS • ADECCO • ADISSEO • AÉROPORTS DE PARIS • AFPA • AGENCE FRANCE PRESSE • AIR LIQUIDE • AIRBUS • ALCAN • ALCATEL • ALLIANZ • ALSTOM • ANFH • APPIA • APRIONIS • ARC INTERNATIONAL • ARCELORMITTAL • AREVA • ARKEMA • ASCOMETAL • ASSOCIATION HOSPITALIÈRE DE BRETAGNE • AUCHAN • AUTOROUTES PARIS RHIN RHÔNE • AXA FRANCE • BANQUES POPULAIRES • BAYARD PRESSE • BAYER CROPS SCIENCE • BNP PARIBAS • BOSCH • BOUYGUES • BP FRANCE • BRIDGESTONE FRANCE • BULL • BUREAU VERITAS • CNAMTS • CAF • CAISSE D'ÉPARGNE • CAP GEMINI • CARMi • CARREFOUR • CASA • CASINO • CASTORAMA • CCI • CEA • CFE • CHANEL • CHARAL • CEMENTS CALCIA • CLUB MEDITERRANEE • CNES • CNP ASSURANCES • COFINOGA • COLGATE PALMOLIVE • CONFORAMA • CPAM • CRÉDIT AGRICOLE • CRÉDIT MUTUEL • DAHER INTERNATIONAL • DASSAULT SYSTÈMES • DECATHLON • DISNEYLAND RESORT PARIS • EADS • ÉDITIONS ATLAS • EDF • ENTREMONT • EUROCLEAR • FFF • FERRERO FRANCE • FLEURY MICHON • FNAC • FONDATION D'AUTEUIL • FRANCE 2 • FRANCE TELECOM • FROMAGERIE BEL • GAN • GDF SUEZ • GEFCO • GEMALTO • GENERALI • GEODIS • GLACES THIRIET • GRANDS PORTS MARITIMES • GRAS SAVOYE • GROUPAMA • GROUPE HENNER • GROUPE MEDERIC • GUERLAIN PARIS • HERTZ • IBM FRANCE • IMPRIMERIE NATIONALE • INEO • INNOTHERA SERVICES • INOVAC • INSTITUT PASTEUR • IPSOS • JACOBS FRANCE • JOHN DEERE • KEOLIS • L'ORÉAL • LABORATOIRES SERVIER • LAFARGE • LA REDOUTE • LE NOUVEL OBSERVATEUR • LILLY FRANCE • LUBRIZOL • LYONNAISE DE BANQUE • LYONNAISE DES EAUX • MAAF • MACIF • MACSF • MAIF • MAISADOUR • MARS CHOCOLAT FRANCE • MC CAIN ALIMENTAIRE • MC DONALD • MGEN • MICHELIN • MMA • MSA • MUTUALITÉ FRANÇAISE • NAF NAF • NAPHTACHIMIE • NESTLÉ • NEXANS • NEXTER • NOVARTIS PHARMA • ONYX • OPAC • ORANGE FRANCE • ORFÈVRE CHRISTOFFLE • PAGES JAUNES • PEUGEOT CITROËN • PFIZER • PHILIPS • POINT P • PRINTEMPS • PRO BTP • RADIO FRANCE • RATP • RENAULT • ROHM AND HAAS • ROYAL CANIN • SAFRAN • SAINT GOBAIN • SAINT LOUIS SUCRE • SANOFI AVENTIS • SATELEC • SCHLUMBERGER • SCHNEIDER ELECTRIC • SFR • SHELL • SHISEIDO • SIACI SAINT-HONORÉ • SIEMENS • SMABTP • SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • SOFITEL • SOGEA • SOLVAY • SOURIAU • SPIE • STERIA • ST MICROELECTRONICS • SVP • TDF • TECHNIP • TEFAL • TF1 • THALES • TOTAL • TOYOTOMI • UCANSS • UNILEVER • VALEO • VEOLIA • VERSPIEREN • VINCI...

Secteur Public

ACSA • AFSSA • AGENCE DE L'EAU • AGENCE NATIONALE DES FRÉQUENCES • ANAH • ANFH • ASSEMBLÉE NATIONALE • CLEISS • CNED • CNFPT • CNRS • COMMUNAUTÉS URBAINES : DE BORDEAUX, DE BREST, DE LYON, DE NANCY... • CONSEIL DE L'EUROPE • CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL • CONSEILS GÉNÉRAUX : DE LA CHARENTE, DE LOIRE-ATLANTIQUE, DES HAUTS-DE-SEINE, DE L'HÉRAULT, DU VAL DE MARNE, DES PYRÉNÉES-ORIENTALES... • CONSEILS RÉGIONAUX : DE PICARDIE, DES PAYS DE LA LOIRE... • COUR D'APPEL • COURS DES COMPTES • CULTURE : CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX • CENTRE GEORGES POMPIDOU • DOMAINE NATIONAL DE VERSAILLES • DRAC • LA COMÉDIE FRANÇAISE • MUSÉE DU LOUVRE, DU QUAI BRANLY... • THÉÂTRE NATIONAL DE STRASBOURG • DGAC • ÉDUCATION : CAISSE DES ÉCOLES • ÉCOLE CENTRALE DE PARIS • ÉCOLE DES INGÉNIEURS • ÉCOLE DES MINES • ENA • LA FEMIS • UNIVERSITÉ DE PARIS SORBONNE, DE PICARDIE, DE NANCY, DE ROUEN... • DILA • FRANCEAGRIMER • IGN • IME • INED • INJA • INPI • INRA • IRD • INRIA • INSEE • LABORATOIRE CENTRAL DES PONTS ET CHAUSSÉES • LA POSTE • MAIRIES : DE BORDEAUX, DE LYON, DE NANTES, D'ORLY, DE ROUBAIX, DE TOULOUSE, DE VERSAILLES... • MAISONS DE RETRAITE • METEO FRANCE • MINISTÈRES : DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, DE LA DÉFENSE, DE L'ÉDUCATION, SERVICES DU PREMIER MINISTRE... • OFII • ONAC • PRÉFECTURES : DU DOUBS, DU LOIRET, DE PARIS, DE LA SEINE-SAINT-DENIS... • SANTÉ : ASH D'AJACCIO, DE BREST, DE LILLE, DE NANTES • CH DE DAX • CH DE GONESSE • CH GÉNÉRAL D'AJACCIO • CH HENRI MONDOR D'AURILLAC • CH DE L'AIGLE • CH PIERRE OUDOT • CH DE ROUEN • CH DE ST NAZAIRE • CHI DE VILLENEUVE-SAINT-GEORGES • CHI POISSY-SAINT-GERMAIN-EN-LAYE • CHU DE NANTES • CHU DE GUADELOUPE... • EPS • EPSM • HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ • HOSPICES CIVILS DE BEAUNE • MLPIH • SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES • SYNDICAT INTER HOSPITALIER • SDIS : DE LA CORRÈZE, DE CORSE DE SUD, DES ALPES-MARITIMES, DES YVELINES... • SIAAP...



Siège social
28 rue Xavier Bichat
72018 LE MANS Cedex 2

Téléphone : 02 43 23 51 44
Fax : 02 43 23 59 82

www.gereso.com
conseil@gereso.fr

Espace Formation
10 rue Vercingétorix
75014 PARIS

Téléphone : 01 42 18 13 08
Fax : 01 42 18 13 05