



EDITO

**Au revoir Monsieur le Président...**

- Retour sur le Repas de Noël (p. 2)
- Entretien avec un ancien du Master (p. 3-4)
- Le M2 bouge (p. 5-6)
- 2<sup>ème</sup> Café RH (p. 7-8)
- Dossier RH (p. 9-10)
- Week-end Ski (p.11)
- Best practice RH (p.12)
- Les Perso-Brèves (p.13)

Mi décembre je l'entendais dire à l'un de ses clients au téléphone "il n'y a bien que le jour de Noël que je ne serais pas joignable !!". Christian était donc l'exception qui confirme toutes les règles RH : pas de limite au temps de travail et une disponibilité à toute épreuve.



Il alliait souvent vie privée et vie professionnelle, parce qu'il savait que toutes les rencontres sont riches et nourrissantes ; parce qu'il savait que l'humanité n'a pas de frontière.

En esthète, il appréciait les plaisirs de la vie ; il consommait l'amitié, le travail et la bonne chère sans modération ! Il savait déceler chez vous le point fort, le point faible, son regard avisé ne s'y trompait pas ! Il savait parler aux jeunes générations, vivre avec son temps, s'amuser, rire et aussi parler vrai, débattre. Et nous savons qu'il prenait volontiers la parole !

Il respectait les hommes et les idées, même si les siennes étaient bien arrêtées ! Même les "camarades", comme ils aimaient à les appeler, avaient le droit de cité !

Christian c'était aussi l'élégance en toutes circonstances, la courtoisie, un héritage générationnel qu'il assumait totalement. Il possédait l'éloquence pour animer les cafés RH et les colloques, pour rendre inoubliable le grand oral et pour désorienter les candidats durant les entretiens de sélection. Christian était indépendant, libre et semblait si invulnérable !

Personnance lui doit beaucoup. Il l'a créé et en a fait une véritable famille. En patriarche, il aimait tout savoir, il était présent à tous les galas, les sorties étudiantes, les week-ends ski et même occasionnellement les cérémonies de mariage !

Disponible, il savait écouter, répondait à toutes les sollicitations et prodiguait ses conseils.

Il y a un peu de Christian GOUX dans chacun d'entre nous et l'énergie de vie de Personnance c'est en grande partie à lui qu'on la doit ! Merci à toi Christian pour ta grande générosité...

Les idées, les actions perdurent...tout comme les traditions ! Je vous présente mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Je vous souhaite une année de découvertes et de nouveautés, une année de bonne humeur et de joies partagées, une année de grand air et de bonne santé ! 365 jours pour en profiter !

**Nathalie DECHELETTE**



Le jeudi 19 décembre a eu lieu le repas de Noël organisé par la commission qui y était dédiée.

Cet événement, placé sous le signe de la convivialité et la magie de Noël, s'est déroulé au sein du restaurant gastronomique Les Œnophiles de Dijon. Y étaient conviés l'ensemble de la promotion 2014, ainsi que les membres du bureau Personance et de l'équipe pédagogique.

Chaque invité s'est vu attribuer deux missions lors de l'organisation du repas : faire part de son meilleur et de son pire cadeau reçu à Noël, et remplir la hotte du Père Noël en apportant un petit cadeau.

Au menu de cette soirée dédiée à l'esprit de Noël, nous avons pu déguster un pressé d'avocats ou des œufs en meurette, une volaille façon Gaston Gérard ou un poisson exquis, pour finir sur une panacotta ou une bûche cassis pain d'épices.

Lors de la soirée, la remise des « Pères Noël d'or » a été l'occasion d'élire le meilleur cadeau ainsi que le pire cadeau de Noël reçu.

A l'issue du repas, les lutins du Père Noël (Florie GEOFFROY, Anaïs GILLET, Marine LEFEBVRE, Nickie MAOKHAMPHIOU et Claire MARANO) ont remis à chaque invité un cadeau issu de la hotte afin de les récompenser de leur sagesse durant l'année 2013 ! Cette soirée est toujours une très belle occasion de partage, de générosité et de convivialité ...

Merci à la Commission repas de Noël 2014 ainsi qu'à l'ensemble des participants pour avoir contribué à la réussite de cette soirée.





Xavier VOLLAT, vous avez fait partie de la promotion 1995 du DESS, votre retour sur expérience nous est précieux. Votre parcours et vos souvenirs de cette année d'études nous intéressent !

**Quel a été votre  
parcours  
professionnel après  
le master ?**

En 1995, à l'issue du DESS, j'ai intégré pendant 2 ans le groupe Carrefour avant de rejoindre une activité de conseil, issue d'une structure associative proche des milieux patronaux, Défi 2 Conseil. Là, j'ai été amené à effectuer des missions auprès de différentes structures (PME, groupe nationaux ou internationaux) et différents environnements

(métallurgie, plasturgie, services, alimentaire...) portant sur du recrutement, de l'évaluation pré-formative, de l'outplacement, etc... Ce fut un poste riche en expérience, qui m'a permis de découvrir des organisations, des process et des attendus très différents en matière RH. En 2003, j'ai quitté cette activité pour occuper une fonction de RRH de Région au sein d'Onet Propreté, société spécialisée dans le nettoyage industriel notamment en ultra propreté avec l'industrie pharmaceutique ou ferroviaire. Ce poste m'a permis de gérer plusieurs établissements, avec des problématiques RH distinctes et de participer à la mise en place d'un nouvel outil paie. La paie restant dans cette activité, avec une

forte proportion de travail partiel, un pilier important de la fonction.

Puis en 2005, j'ai rejoint le groupe Vallourec dans une unité de production de tubes soudés destinés au marché automobile, où l'objectif a été de remettre en place un climat de confiance entre l'équipe de direction et les partenaires sociaux. Deux ans plus tard, j'ai rejoint l'activité de production de tubes étirés en prenant en charge 3 sites de production.

Cette activité regroupant 4 usines et un siège social, a fait l'objet d'une vente auprès du groupe Salzgitter où j'ai pu participer pendant près de 2 mois aux opérations d'acquisitions dans un contexte interculturel. Quelque temps plus tard, j'ai dû conduire deux plans sociaux dont une fermeture de site suite aux crises économiques subies par le secteur automobile. Ces opérations de réorganisation ont également impacté la fonction RH, où j'ai pu prendre en charge la formation pour l'ensemble des salariés des différents établissements ainsi que les négociations annuelles obligatoires.

En 2012, j'ai été amené à rejoindre le groupe Valeo en tant que RRH d'un site industriel (spécialisé dans la production de feux arrière) avec comme principales missions une réflexion à mener sur les compétences à mettre en œuvre pour positionner le site comme site de référence dans son domaine, et accompagner le management dans les réorganisations à venir. Ces challenges sont très motivants dans un environnement exigeant et ayant la culture des résultats.

**Décrivez-nous votre poste actuel (l'entreprise dans laquelle vous travaillez, l'intitulé et les missions de votre poste...)**

La fonction de RRH reprend la totalité des missions RH allant de la paie, en passant par la formation, la gestion des cadres et l'implication du personnel.

Valeo est un équipementier de rang 1 pour les constructeurs automobiles, leader par ses innovations constantes sur ces marchés. Les interactions avec les autres sites sont importantes et permettent de participer également aux

négociations menées au niveau de la société juridique. Valeo propose, en matière de développement du personnel, de nombreux outils et laisse une place importante à l'initiative.

**Quels sont, selon vous, les atouts du Master et de Personnance dans la vie professionnelle ?**

Les apports pédagogiques couplés aux partages d'expériences par des professionnels de la fonction RH permettent de mieux appréhender les missions de cette fonction. Cet équilibre entre ces deux données confère au Master une reconnaissance importante de la part de l'entreprise.

Enfin, Personnance reste un réseau dynamique qui permet de garder des liens entre les différentes promotions, de partager et d'échanger des informations avec les adhérents ; facilitant également les évolutions des différents membres de l'association.



**Quels conseils pourriez-vous donner à la promotion 2014 ?**

Avec le recul, je peux affirmer que le choix du thème de mémoire ainsi que les missions confiées durant l'année d'alternance sont des éléments importants à ne pas négliger et à mettre en valeur lors de la future recherche d'emploi.

**Un mot pour finir ?**

L'ouverture du Master à l'apprentissage est une avancée importante pour cette formation car c'est un système éducatif qui est fort apprécié par les entreprises et facilite l'employabilité des diplômés.

C'est une fonction qui est exigeante et en perpétuelle évolution, et c'est ce qui la rend passionnante...

Merci d'avoir répondu à nos questions !

**Xavier VOLLAT,**  
RRH chez Valeo  
Site de SAINT-CLEMENT  
dans l'Yonne



### Conférence sur la Formation Professionnelle Continue (FPC)

Le 12 décembre 2013, Jean Claude Quentin, ancien membre du conseil de l'orientation pour l'emploi, a rassemblé les Masters 2 GRH, Psychologie et Management des Relations Humaines et Communication de Dijon autour du thème de la FPC.

Après une présentation des concepts de « refondation sociale » et de « loi négociée », JC Quentin relève l'importance de **trois notions** pour construire une démarche de FPC :

#### **1/ L'anticipation des métiers et des qualifications:**

« Les études des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications Professionnelles sont une

source d'information importante pour anticiper les mutations au niveau de la branche. La GPEC permet de prendre en compte les évolutions plus structurelles, mais elle doit aussi assurer l'employabilité externe des collaborateurs.

#### **2/ La personnalisation des dispositifs de formation:**

« Les choix individuels ont une place non négligeables dans la carrière. Le bilan de compétences, le DIF ou encore la VAE favorisent une dynamique volontaire où les salariés deviennent acteurs de leur évolution professionnelle ».

#### **3/ La professionnalisation au travers de rééquilibrages entre la formation initiale et continue :**

« Les fiches métiers ROME du Pôle Emploi et le travail de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles permettent d'accompagner les entreprises dans le développement de la professionnalisation ».

En conclusion, JC Quentin énonce la nécessité d'abattre les cloisons entre

métiers et les qualifications. Une difficulté omniprésente et un défi RH majeur dans certain secteur tel le milieu hospitalier.



### Rencontre avec le CPH (Conseil des Prud'hommes)

Après avoir assisté à l'audience du CPH du 17 décembre 2013, retours sur les échanges avec Sandrine Vannet, présidente du CPH ce jour et DRH Groupe SEB.

#### **Les bénéfices de ce statut en tant qu'employeur:**

« Pour l'employeur, être conseiller permet de mieux approcher la dimension sociale de l'entreprise mais aussi de nous rendre compte des erreurs à ne pas faire ».

### A VOS LECTURES !

*Les fiches pratiques de la FPC, Le droit de la formation, Centre Info, 2010 :*

**Tome 1** - Entreprise, OPCA et salariés

**Tome 2** – Les pouvoirs publics, les prestataires et la formation des demandeurs d'emploi

## Les principales difficultés de ce double statut:

« Même si nous essayons de rester neutre, il est parfois difficile de rester complètement partial. De plus, en dehors de l'audience, le temps de délibération et de rédaction sont assez mobilisant ».

## Votre préparation pour assurer ce rôle :

« Nous sommes formés, à raison d'une semaine par an, pour disposer de solides bases juridiques actualisées. Ce qui nous permet d'interpréter le droit de la manière la plus juste possible ».



## Découverte d'une entreprise à la structure RH particulière : La Caisse Epargne

Morgan MAILLIET (promo 2005), Directeur du Département Développement RH de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) et Blandine Jamin, Marraine de la promotion 2014 et membre du directoire ressources et communication, ont

accueillis les étudiants du Master 2 GRH dans les locaux du siège de la CEBFC.

## Présentation de la CEBFC :

La Caisse d'Épargne, membre de la BPCE, bénéficie d'une importante image de marque avec les mêmes ambitions et les mêmes enjeux qu'une entreprise classique de production.

Au niveau local, chaque Caisse d'Épargne dispose d'une structure RH indépendante.

Avec 228 agences et 1700 collaborateurs, la CEBFC est divisée en 5 grands pôles RH : Le département diversité et prévention, relations et affaires sociales, gestion et pilotage RH, et développement RH.

La CEBFC est à un moment charnière de son existence. Le plan 2014-2017, et notamment avec l'axe « engagement et montée en compétences », recentre la fonction RH au cœur de la stratégie d'entreprise.

## Intervention du Directeur du Département Distribution :

La fonction RH doit aussi prendre en compte les évolutions démographiques et économiques locales. Le département distribution

collabore avec la fonction RH pour anticiper les besoins humains, les futures compétences et pour mettre en place une politique de GPEC.

## Rencontre avec le Directeur de l'Agence Joffre :

Il est indispensable pour la fonction RH d'avoir une relation de proximité avec les opérationnels en agence. D'une part afin d'assurer la veille des emplois, et d'autre part en proposant les actions de formations adéquates pour accompagner le développement de la banque. La fonction RH, plus qu'une fonction support, est un véritable partenaire pour les Directeurs d'Agence. La fonction RH trouve tout son sens de fonction support auprès des Directeurs d'Agence.

A la fin de cette journée, étudiants et membre du service RH de la CEBFC se sont réunis autour d'un cocktail pour continuer les échanges.



Sécurisation de l'emploi : Utopie ?

La mise en œuvre de la loi publiée au journal officiel le 16 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi permettra t'elle de préserver les salariés dans l'emploi ? Tel était l'objet de ce deuxième rendez-vous café rh de la saison.

Ce second volet s'est tenu le 16 janvier 2014 à la CCI de Côte d'Or (merci à Séverine Delidais, promo 1988, à Caroline Bouge, promo 1991) dans un cadre propice aux échanges et à la convivialité. L'événement a bénéficié d'une grande affluence qui témoigne de l'engouement que suscite cet espace de discussions et de partages d'expériences. En effet, environ 140 personnes ont profité de cette occasion pour approfondir leur connaissance de cette loi qui consacre de nouveaux droits aux salariés et impose de nouvelles obligations aux employeurs.



Une nouvelle fois orchestré d'une main de maître par Cécile Caseau Roche le café RH a été agrémenté de nombreuses réactions. Les participants ont su ouvrir des pistes de réflexion et partager leurs expériences pour mieux appréhender les enjeux de cette loi.



Nos intervenants principaux :

- Marie -Claire QUIERS : Directrice des Mutations économiques et continuités professionnelles au Conseil Régional 
- Thierry HUCK: DRH GDF Suez 
- David JACOTOT : Maître de conférences 

Avant tout : Points clés de la loi

Loi de sécurisation de l'emploi

loi n° 2013-504 du 14 juin 2013

Points clés de cette loi :

- ✓ Encadrement du temps partiel : le coût des CDD est plus élevé. Le temps partiel est limité à 24 heures hebdomadaires minimum
- ✓ Création obligatoire d'une complémentaire santé
- ✓ Accords de maintien dans l'emploi en cas de graves difficultés conjoncturelles avec possibilité d'avoir recours au chômage partiel ou à des changements de rémunération
- ✓ Droit à la mobilité sécurisée
- ✓ Renforcement de l'information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et présence au sein des conseils d'administration

Un texte utopique ?

L'affaire Mahle Behr : Désillusion de la loi de sécurisation en Alsace

En juillet 2013, est conclu dans l'entreprise rouffachoise Mahle Behr, un accord dit « de maintien de l'emploi ». Ce dernier apparaît alors comme une alternative à un plan de suppression des effectifs visant 102 postes. L'entrée en vigueur de l'accord empêche l'employeur de procéder à des ruptures du contrat de travail pour motif économique. En contrepartie l'accord impose quelques concessions : perte de cinq jours de RTT et le gel des salaires jusqu'en 2015. Cependant, quelques mois plus tard, la « mise en œuvre » de cet accord collectif conduit la direction de l'entreprise à envisager le licenciement de 162 salariés ! La tragédie de cette affaire montre les limites de cette loi mais est-elle pour autant caduque ?

Enjeux

Permettre la sécurisation de l'emploi c'est éviter des périodes de doutes et d'exclusion sociale.

La sécurisation ce n'est pas uniquement préserver l'emploi mais également permettre aux salariés de changer dans les meilleures conditions possibles.

Cette loi de sécurisation de l'emploi intervient dans un contexte économique difficile pendant lequel les salariés souhaitent conserver leur emploi. On remarque un sentiment de crainte de la part de ceux-ci car la notion de changement leur est peu coutumière. Le changement est pourtant une réalité qu'il faut anticiper et préparer car le mythe de l'emploi à vie dans la même entreprise est révolu.

Comme l'a rappelé Mr Jacotot, la notion de sécurisation n'est pas aisée à définir, pour les psychologues elle se caractérise par le passage d'un état d'angoisse à un sentiment de sécurité pour aboutir à une impression de confiance. Il semblerait donc que le but de cette loi soit de redonner de la confiance aux salariés. En effet, la loi en elle-même ne peut modifier l'attitude des salariés français ni être créatrice d'emploi.

### Les acteurs de la sécurisation de l'emploi :

Les intervenants ont longuement débattu du rôle de chacun des acteurs autour de cette loi (région, salarié, employeur, RH, IRP, OS, Direccte...). Il semble que la continuité professionnelle ne peut être permise que par une responsabilisation de chacun des acteurs qui doivent interagir afin de mettre en place des outils qui fonctionnent. Ainsi, tout doit concourir à rendre les salariés plus acteurs de leurs parcours professionnels en leur permettant de mobiliser les dispositifs mis à leur disposition (DIF, conseils, CPF...). Encore faut-il pour cela qu'ils aient connaissance de ces dispositifs ainsi que leur compréhension. Il semble important de rendre au salarié la capacité à agir de lui-même en faisant en sorte que l'information arrive jusqu'à lui. On constate que l'accès à l'information est d'autant plus complexe si l'on appartient à une TPE plutôt qu'à une grande entreprise.

Pour les professionnels des ressources humaines, la mobilisation des salariés est loin d'être une chose acquise. Des efforts de sensibilisation, d'information et de communication doivent être menés pour favoriser l'appropriation des mesures et la recherche d'informations.



### Des applications terrain complexes :

Cette loi modifie les droits des salariés et devoirs des employeurs. Cependant lors des échanges, de nombreux intervenants ont fait part des difficultés qu'ils éprouvent pour comprendre tous les tenants et aboutissants de cette loi. En effet, celle-ci se révèle complexe à appliquer au quotidien en raison des multiples interprétations qui semblent découler d'une rédaction insuffisamment soignée.

L'engagement des participants et les joutes verbales qui ont rythmé cette soirée auraient fait la joie d'un homme de débat plein de panache pour qui nous aurons toujours une pensée.

### Outils :

- Mise en place du "plan pour les continuités professionnelles" par le Conseil régional et les partenaires sociaux et patronaux (500 salariés ont bénéficié depuis avril 2013 d'un conseil en évolution professionnelle)
- Développement de compétences transversales qui permettront aux salariés de changer de branche ou d'accéder à de nouveaux métiers.

Chez **GDF Suez**, les salariés bénéficient d'une continuité dans l'emploi par le biais de mobilités internes. Celles-ci sont encadrées par des négociations avec les IRP afin que les salariés en mobilité ne soient pas lésés.

### Ouverture :

La préservation des emplois réside avant tout dans la capacité des entreprises à en créer ! Et aux professionnels RH d'avoir le réflexe d'accompagner les continuités professionnelles dans tout projet de développement économique d'entreprise.



*L'arrêt Baby Loup est devenu en quelques semaines une affaire posant la question de la liberté de culte en entreprise.*

### Baby Loup : les faits

Au retour d'un congé parental, Fatima Afif, directrice adjointe de la crèche Baby loup, est licenciée pour faute grave en raison de son refus d'ôter son voile sur son lieu de travail. La salariée saisit les prud'hommes pour faire annuler son licenciement au motif qu'elle est victime d'une discrimination.

Dans le même temps elle saisit la **HALDE**. Tout d'abord le service juridique de la HALDE se prononce **en faveur de la salariée considérant que la crèche avait commis une discrimination**. Puis la nouvelle Présidente, **Jeannette Bougrab a fait marche arrière en soutenant la crèche ; invoquant le principe de laïcité**.

Au même moment, la loi controversée sur l'interdiction de dissimulation des visages était débattue au Parlement.

### Baby Loup : le feuilletton judiciaire

1/ Le **Conseil des Prud'hommes** de Mantes-la-Jolie (13/12/2010) a considéré que le licenciement pour faute grave est **justifié** car la salariée a fait preuve d'« **insubordination caractérisée et répétée** » au cours de sa mise à pied.

2/ La **Cour d'Appel de Versailles** (27/11/2011) a **confirmé le jugement des prud'hommes** car les restrictions prévues sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché au sens des articles L 1121-1 et L 1321-3 du Code du travail.

3/ **Mais la Cour de Cassation** (19/03/2013), a censuré **cette décision** car la clause du règlement intérieur instaure une **restriction générale et imprécise**, ne répondant pas aux exigences de l'article L 1321-3 du Code du travail (nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but). La salariée pouvait donc bénéficier des dispositions protectrices du Code du travail, notamment du principe de non-discrimination.

4/ Sur renvoi, la **Cour d'Appel de Paris** (27/11/2013) s'oppose à la décision de la Cour de Cassation. Les juges ont en effet considéré que le **licenciement pour « faute grave » de la salariée était justifié**. Il s'agit d'un **arrêt de résistance** dans lequel la Cour d'Appel va à l'encontre de la décision de la Cour de Cassation. Elle justifie la clause du règlement intérieur et insiste également sur le comportement agressif de la salariée envers sa direction et ses collègues.

La question principale, au centre des débats, est celle de savoir si une salariée dans une crèche privée peut, ou non, porter le voile. La Cour d'Appel considère que le principe de laïcité ne s'appliquant pas, il faut se référer aux clauses du règlement intérieur. En effet, il est possible pour une entreprise de conviction d'apporter une restriction au principe de neutralité si elles sont justifiées et proportionnées.

***Cet arrêt relance le débat et il n'est pas inutile de rappeler les principes en vigueur.***

## Rappel des principes en vigueur

**La liberté religieuse est une liberté fondamentale** inscrite dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et reprise dans le préambule de la Constitution de 1946. Ainsi, **"nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi"**.

Le Code du travail y apporte des précisions, statuant qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, être sanctionné, licencié ou **faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses** (art L1132-1).

De plus, l'article L1121-1 nous confirme que personne ne peut apporter de restrictions aux libertés individuelles dès lors que ces restrictions ne sont **« pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »**.

Deux restrictions à la liberté religieuse sont appréciées par le Juge :

**-les raisons de sécurité et d'hygiène :** il est par exemple possible d'imposer le port du calot (manipulation de denrées animales soumise à une réglementation d'hygiène, HALDE n°2009-311 du 14/09/2009).

**-l'intérêt de l'entreprise :** cela englobe l'image de l'entreprise et un contact direct avec le public. Par exemple, est justifiée l'interdiction du port du voile pour la vendeuse d'un centre commercial alors qu'elle était en contact direct avec une clientèle aux convictions multiples (CA de Paris, 2001).

En revanche, il faut faire attention à l'article L1321-3 du Code du travail, qui précise que le règlement intérieur ne peut pas contenir des dispositions susceptibles de discriminer un salarié en raison de ses convictions religieuses.

*A noter : l'appréciation du juge sur les deux restrictions se fait au cas par cas ; et le contact avec la clientèle ne peut pas toujours être considéré justifié.*

## Baby Loup : les suites probables

Tous les cas évoqués précédemment lors du rappel des principes en vigueur s'appliquent **aux entreprises dites neutres** ; que l'on peut distinguer des **entreprises dites de tendance** (parti politique, syndicats, écoles religieuses). Pour cette catégorie d'entreprise, **le principe de non-discrimination à travers la religion est assoupli** : les décisions doivent toujours être justifiées par la tâche à accomplir et proportionnelles au but recherché ; mais **l'employeur peut se baser sur des éléments de la vie privée du salarié si ceux-ci sont en contradiction avec l'entreprise**.

Or la salariée a annoncé qu'elle allait former un **nouveau pourvoi devant la Cour de Cassation**, sa demande sera alors examinée en Assemblée Plénière. Nul doute qu'ensuite, elle n'hésitera pas à saisir **la Cour Européenne des Droits de l'Homme** (CEDH) si la Cour de Cassation ne lui donne pas raison. Le feuilleton judiciaire est donc encore loin d'être fini.

*Amélie De Amorim et Cécile Caseau-Roche*



Vendredi 17 février 2014, 17h30, rendez-vous devant l'IAE pour les 46 courageux ayant répondu présent pour un week-end hivernal à **Morzine - Avoriaz**.

Après un trajet en bus sans encombre dans une ambiance chantante, notre bande de RH arrive aux alentours de 22h30 aux **Embrumes**, un chalet authentique privatisé (heureusement !) pour l'occasion.

Samedi matin, le réveil est dur pour certains mais tout le monde est paré pour une journée sous le thème des sports d'hiver. Les **skieurs**, débutants comme confirmés, ont pu profiter d'un enneigement idéal et se sont fait remarquer par l'irruption dans la journée de **Mario, Luigi et Peach** sur les pistes. D'autres ont préféré les **raquettes** et ont ainsi apprécié les paysages montagnards et la faune locale.



## Personnance chausse les skis à Avoriaz !



**Un grand merci aux anciens diplômés et personnes extérieures qui ont mis l'ambiance et ont supporté la promotion en titre durant tout un week-end :**

**ARBOGAST Cécile (2013)**, **BLANCHOT Bryan**, **BREUIL Sébastien (2011)**, **CRUIZIAT Flavien (2011)**, **DIDIER Raphaël**, **FARCY Michel (1984)**, **GADIA Insiya (2009)**, **GASSIES Emilie (2013)**, **GILLARD Yann (1986)**, **GRESARD Delphine (2009)**, **HUEZ Clémence (2013)**, **KASPRZYK Anne-Laure (2009)**, **MARMORAT Stéphane (2010)**, **MERCIER Samuel-Pernilla-Clément**, **NOGUEIRA Alberto et Claudia (2009)**, **ROMANG Elise (2009)**, **VERMEULEN Isabelle et Jean-Marc**, **VERNEREY Laëtitia (2013)**, **ZILBERTIN François (2009)** + Laulau (le chauffeur de bus)

Après l'effort, le réconfort. C'est suite à un apéro animé durant lequel chacun a pu prouver ses talents de mime, que notre joyeuse bande s'est retrouvée autour d'une fondue **ET** d'une raclette, rien que ça. Autant dire que pour ceux qui pensaient éliminer les excès caloriques des fêtes de fin d'année, c'est raté !

Après avoir enflammé le dancefloor, tout le monde a fini par aller se reposer pour profiter pleinement de la dernière journée avant un dur retour à la réalité.

**Rendez-vous l'année  
prochaine pour un  
nouveau week-end  
montagne !**



*Babedibedon j'ai mal à ma bedaine,  
babedibedon j'ai mal à mon bidon.. !*



Félicitations à la **Commission Ski** pour l'organisation sans faille :  
Anaïs G., Johanna,  
Charlotte, Amélie G.,  
Julien





Entité de Cofely Ineo, filiale de GDF SUEZ

Cœur d'activité : Infrastructures télécoms, aménagements numériques

Clients : Opérateurs télécoms, Etat et collectivités locales

40 implantations sur toute la France

1200 collaborateurs en 2013

Echanges avec Anne Laure Kasprzyk, Responsable formation à Ineo Infracom.

### Les objectifs de la formation à Infracom

Les objectifs prioritaires de la formation au sein d'Ineo Infracom sont fonction de la stratégie de l'entreprise et de la politique RH. Depuis 3 ans, les deux principaux objectifs sont:

- ✓ Le développement des **compétences techniques** (fibre optique, 4G, radars nouvelles générations, vidéo protection....) qui évoluent rapidement.
- ✓ Le développement de la **posture managériale** de nos équipes et notamment des encadrants chantiers.

Mais il est à noter qu'étant donné notre secteur d'activité (Travaux publics), les **formations réglementaires (sécurité)** occupent une place importante du budget formation.

Il faut donc trouver des solutions pour les **optimiser** et dégager du budget pour les formations techniques et managériales.

### Les principales actions de formation

La **technicité** de nos métiers pose des difficultés pour trouver des organismes qui dispensent des formations adaptées. Ainsi mon travail est de détecter et de développer des **relations de proximité** avec ces organismes spécialisés.

Nous travaillons également sur le développement des **formations en internes**. Nous avons un numéro d'organisme de formation et nous formons nos salariés au métier de formateur occasionnel. Nous pallions ainsi au manque d'organismes et valorisons par ce biais les compétences de nos salariés.

Nous avons le même fonctionnement concernant les formations en contrat de professionnalisation. Nous "créons" nos formations sur

la base de titre professionnel ou de CQP.

### Les moyens utilisés

Nous travaillons principalement avec Excel et depuis peu avec **SAP formation** |

Ineo Infracom appartenant au groupe GDF SUEZ nous avons à notre disposition des moyens intéressants : Une **Ecole de formation** au niveau de Cofely Ineo et une école au niveau de GDF SUEZ (GDF SUEZ University).

A noter que notre **budget formation** est largement supérieur à l'obligation légale. La formation a toute sa place au sein de l'entreprise et son utilité n'est plus à prouver.

### Comment allez-vous mettre en place les dispositions du CPF?

Pour le moment, j'ai peu d'informations sur le sujet. Nous attendons un retour du groupe GDF SUEZ! Projet 2014 à suivre !

Réunion des membres de la région Ile de France

Le 25 novembre dernier, 16 diplômés se sont retrouvés le temps d'une soirée dans Paris. C'est le deuxième événement de ce type organisé en Région Parisienne afin de relancer les échanges entre les anciens et de maintenir la force du réseau en Région Parisienne.

« Pour ceux qui n'ont pas pu s'y joindre, rassurez-vous d'autres événements seront organisés en 2014 ; venez nombreux ! » - Sophie CARON APARICIO (promo 2011), référente Club Personnance Ile-de-France



Les Perso Reporters sont fiers de vous annoncer en avant première le thème du gala Personnance 2014 :

**Charleston, Prohibition**

A l'occasion de cette soirée, nous mettrons à l'honneur les promotions 1984, 1994 et 2004 qui fêtent respectivement cette année leurs 30, 20 et 10 ans.

Le gala se tiendra le vendredi 20 juin 2014 au château de Saulon. Nous vous attendons nombreux.

Vous recevrez les invitations officielles d'ici quelques mois.



**Nous comptons sur vous !**

Comme vous le savez, l'association Personnance existe et se développe chaque année grâce aux cotisations de ses membres.

Nous remercions chaleureusement les cotisants de l'année 2013, et vous rappelons que les cotisations nous permettent de faire vivre le réseau, notamment à travers l'organisation de divers événements qui permettent aux anciens de se retrouver ; mais également grâce à l'impression des supports de communication.

**Cette année encore, participez à l'essor de Personnance et aidez-nous à accroître sa visibilité : Cotisez !**

Montant des cotisations : 40€

Prix spécial « couples Personnance » : 60€

Nous vous remercions par avance pour votre contribution.



**Carnet rose**

Perso'news souhaite la bienvenue à :



- **Anatole**, né le 2 août 2013, fils d'Antoine & Stéphanie Monnet (promo 2009)
- **Louis**, né le 13 septembre 2013, fils d'Emilie Perrin (promo 2006)
- **Héloïse**, née le 17 septembre 2013, fille de Nicolas Touratier (promo 2009)
- **Gustave**, né le 30 septembre 2013, fils de Julien & Olivia Cersot (promo 2007)
- **Lucas**, fils d'Aurélien Crapart (promo 2007)

**Carnet blanc**

Perso'news a l'honneur de vous annoncer l'union de :



- ⊗ Antoine & **Valentine Mantelier** (promo 2011) le 15 août 2013
- ⊗ Stéphanie et **Pierre-Yves Roziot-Verret** (promo 2008) le 31 août 2013

Mariage d'Antoine & Valentine



← Anatole & Héloïse →

