



**« 6<sup>ème</sup> déjeuner du Club des DRH des entreprises  
signataires de la charte Entreprise-Territoire »  
de Plaine Commune Promotion  
du mardi 28 novembre 2006**

Lieu : **Groupe AFNOR, Saint-Denis**

Ordre du jour : **Charte Entreprise-Territoire : bilan collectif de la démarche et  
de ses premiers résultats**

Animateur : **M. Edouard de PENGUILLY, PDG de DCF**

Participants :

**Edouard de PENGUILLY, DCF**  
**Stéphane PEU, Vice-président de Plaine Commune chargé du  
Développement économique**  
**Francis DUBRAC, DUBRAC TP**  
**Natacha d'ARMAGNAC, Groupe AFNOR**  
**Arielle PELTIER, Groupe AFNOR**  
**Alexandre BILOUS, EDF CAP AMPERE**  
**Laetitia MAROUANI, ALSTOM Power Service**  
**Guillaume LOUIS, ALSTOM Power Service**  
**Patrick LASSALLE, SPIE IDF NO**  
**Laurent DESMIDT, DESIGN PARCS**  
**Florence DUCHEMIN-AUGUET, GENERALI**  
**Hélène RABUTEAU, SEGECE**  
**Michel BALDI, REALISE**  
**Patrice DUARTE, IFI Peinture**  
**Michel CHAVES, Plate-Forme du Bâtiment**  
**Philippe PION, Plaine Commune**  
**Sellma FATOUHI, Plaine Commune**  
**Luc PROBERT, Plaine Commune**  
**Laure HOUPERT, Plaine Commune**

## 1. Introduction

→ Intervention de M. de PENGUILLY

Un an et demi après le lancement de la Charte Entreprise-Territoire, il nous a semblé important de consacrer un temps au **bilan collectif de la démarche et de ses premiers résultats** dans le cadre d'une réunion du Club des DRH, en présence de Stéphane PEU, Vice-président de Plaine Commune chargé du Développement économique, de Francis DUBRAC, Président de Plaine Commune Promotion et du COMEX 93, et de Philippe PION, Directeur général adjoint de Plaine Commune.

L'objectif de ce déjeuner est de présenter des exemples concrets d'actions réalisées dans le cadre de la charte mais également de donner la parole aux entreprises signataires. Nous souhaitons que ce Club devienne le lieu privilégié des échanges d'expériences sur le territoire mais aussi le lieu où décideurs économiques et responsables politiques débattent ensemble des conditions d'un développement solidaire et durable de notre territoire.

F. DUBRAC a rappelé en préambule que le département de la Seine-Saint-Denis est au 3<sup>ème</sup> rang en Île-de-France en terme d'accueil d'investissements (780 M E). Ce département a connu dans les dernières années des mutations économiques importantes et rapides mais qui n'ont pas ou peu bénéficié aux populations locales. Il a également pointé l'intérêt de ces déjeuners qui permettent aux entreprises de nouer des contacts entre elles et par ailleurs de pointer collectivement les difficultés à la mise en œuvre de leur charte.

## 2. Les premiers résultats de la Charte Entreprise-Territoire

→ Interventions de S.PEU / P.PION

### Pourquoi une Charte Entreprise-Territoire ?

Plaine Commune est un territoire qui connaît depuis quelques années un développement économique important (18 000 nouveaux emplois en 4 ans ; des projets d'envergure : Cité du cinéma Besson, centre commercial de la Porte d'Aubervilliers, hôtel et centre de convention Estrel, etc.) mais les retombées sont encore trop faibles pour les habitants (notamment en terme d'emploi) et le tissu économique local.

La Charte Entreprise-Territoire vise à renforcer et à optimiser ces retombées en mobilisant les entreprises locales sur des actions concrètes dans le champ de l'emploi, de la formation, des travailleurs handicapés, entre autres, et en s'appuyant sur un large réseau de partenaires.

### Les signataires de la Charte

A ce jour, **81** entreprises ont signé la Charte E-T qui a été lancée en mars 2005. 18 chartes ont un an et demi d'ancienneté, 24 un an, 39 moins d'un an, dont 19 ont été signées il y a moins de six mois (cf. annexe pour la liste complète des entreprises signataires).

La dernière vague de signatures a eu lieu le 5 décembre dernier : 9 entreprises, dont 5 du BTP, ont rejoint les 72 premiers signataires.

### Présentation des derniers chiffres du chômage sur le territoire

Les derniers chiffres parus sur l'évolution du chômage sur le territoire sont plutôt encourageants et tendent à une baisse générale mais cette évolution n'est pas homogène sur l'ensemble des villes.

Le taux de chômage s'élève en 2006 (mois de référence : mars) à **14,4%** (soit 22 578 demandeurs d'emploi) contre 16% en 2005 et 19,8% en 2004. Saint-Denis et Aubervilliers enregistrent les taux de chômage les plus faibles : 13,6% et 13,7% ; La Courneuve et Pierrefitte les taux les plus élevés : 16,4% et 16,2%. Rappelons que le taux de chômage se situe à environ 12% pour le département et 10% pour la région.

## Un critère d'évaluation essentiel : le pourcentage des salariés de l'entreprise résidant sur le territoire

Sur le volet de l'embauche locale qui constitue l'enjeu majeur de la charte, le critère essentiel à apprécier est le pourcentage de résidents du territoire parmi les salariés de l'entreprise. Ce critère permet de mesurer l'évolution de la part des habitants dans les entreprises, les marges de manoeuvre possibles pour l'entreprise, et in fine d'évaluer (en partie) les différentes actions développées.

Vous serez prochainement contactés afin de nous communiquer ce pourcentage réactualisé. Aujourd'hui parmi les entreprises signataires, ce pourcentage varie très fortement, entre 2% et 78%. Ci-dessous les chiffres d'entreprises qui participent régulièrement aux réunions du Club des DRH :

ENTREPRISE	NB SALARIES	POURCENTAGE RESIDENTS
ADEF RESIDENCES	83	52%
AFNOR	600	2,5%
ALSTOM	550	3%
CTRC-MERCEDES	105	10%
DCF	8	25%
DESIGN PARCS	35	17%
DUBRAC TP	200	70%
EDF CAP AMPERE	2500	moins -de 5%
GENERALI	4000	NC
IFI PEINTURE	6	33%
ORANGINA	107	26% des permanents / 37% des saisonniers
PLAINE COMMUNE	1500	65%
SPIE IDF NO	1200	16% (Seine-Saint-Denis)

### Eléments de bilan chiffrés

Pour rappel, des actions sur 6 thèmes sont proposées aux entreprises :

- Emploi-Insertion
- Liens école-entreprise-recherche
- Soutien à la création d'entreprise
- Liens avec le tissu économique local
- Salariés handicapés
- Logement

#### 1) Volet « emploi-insertion » et volet « liens école-entreprise-recherche »

Nous avons des contacts avec une petite moitié des entreprises. Il est important de souligner qu'il est plus facile de travailler sur les questions d'emploi et de formation dans les grandes entreprises car il existe des référents RH identifiés.

Concernant les entreprises signataires du secteur tertiaire, l'angle d'attaque sur la question de l'emploi est le rapprochement avec des établissements d'enseignement supérieur. Ces entreprises sont très demandeuses de contact pour l'accueil de stagiaires et d'apprentis entre autres et ce, dans une stratégie de pré embauche.

Les entreprises industrielles sont davantage positionnées sur le recours à l'apprentissage. Les stages et l'apprentissage sont des thèmes centraux pour les entreprises car ils s'inscrivent dans une logique de pré recrutement, et pour l'apprentissage il y a un réel intérêt des entreprises notamment en lien avec les obligations légales et avec la problématique de transmission des savoir-faire dans l'entreprise). Ces thèmes, ainsi que la question de la transmission des savoir-faire, ont fait l'objet de réunions spécifiques du Club des DRH cette année.

## > Emploi

- 15 signataires ont participé au moins une fois aux Rencontres pour l'emploi (2 initiatives par an / 40 entreprises / 15 organismes de formation / 150 embauches sur les 2 dernières éditions).
- une cinquantaine embauches locales réalisées et l'équivalent d'entrées en formation de pré embauche (essentiellement avec la RATP et UFP).
- 11 signataires ont eu recours à la sous-traitance avec des entreprises d'insertion.

## > Liens école-entreprise-recherche

- 9 entreprises signataires ont opté pour un rapprochement avec l'École de la Deuxième Chance (E2C) pour étudier les modalités de collaboration, 4 autres pour le versement de la taxe s'apprentissage et 3 pour l'accueil de stagiaires.
- 7 entreprises ont été mises en lien des laboratoires de recherche. Seules 2 entreprises ont prolongé les liens établis.
- 24 entreprises se sont intéressées au Rallye Inter Entreprises, soit en participant, soit en proposant des présentations de métiers ou des visites d'entreprises.
- 26 entreprises ont développé des partenariats avec des établissements scolaires et organismes de formation : accueil de stagiaires, accueil d'apprentis, présentation de métiers, versement de la taxe d'apprentissage...

## 2) Volet « soutien à la création d'entreprises »

4 entreprises signataires ont adhéré à la Plate-forme Financière Locale qui accorde des prêts d'honneur à taux zéro (Plaine Initiatives) et/ou abondé le fonds de prêt ; 5 entreprises se sont engagées dans le parrainage de créateur.

## 3) Volet « liens avec le tissu économique local »

15 entreprises pratiquent déjà un rapprochement avec des entreprises locales dans différents domaines de compétences et entendent poursuivre dans ce sens. 6 d'entre elles souhaitent se rapprocher du tissu des TPE et PME locales pour développer des liens. Nous manquons encore d'outils sur ce champ, nous nous heurtons à l'impossibilité pratique de recenser les compétences de plus de 10 000 entreprises du territoire.

## 4) Volet « salariés handicapés »

Ce thème est d'actualité compte tenu du renforcement de la législation et a été abordé à la 1<sup>ère</sup> réunion du Club des DRH.

L'embauche de salariés handicapés via l'EPSR IRRHIS reste limitée, le développement du recours aux prestations des CAT et AP par les entreprises signataires a beaucoup mieux fonctionné.

10 entreprises ont recruté des salariés handicapés (donnée disponible : 6 recrutements) ; 7 entreprises ont été mises en relation avec l'EPSR IRRHIS (association chargée de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) 21 entreprises ont souhaité s'engager dans la sous-traitance auprès de CAT : 14 entreprises y ont eu recours (valorisation d'une action existante ou mise en relation positive avec un CAT).

## 5) Volet « logement »

Ce thème sera abordé lors du prochain déjeuner en janvier 2007. 5 entreprises ont versé leur 1% logement à l'OPAC communautaire, c'est encore un champ à construire ; 10 entreprises ont obtenu des informations sur les programmes de logement neuf sur le territoire.

## **Les priorités proposées par Plaine Commune en 2007 dans le cadre de la Charte Entreprise-Territoire**

- Mettre en place l'évaluation (via l'évolution de la part de l'emploi local) du volet emploi, en étant particulièrement attentif à son évolution.

- Poursuivre la mise en place d'outils partagés et construire ou renforcer les partenariats avec les structures relais pour asseoir la démarche.
- Constituer d'ici la fin 2007 un réseau de 100 entreprises signataires, en se concentrant sur la bonne mise en œuvre des objectifs réciproques avec chaque entreprise plus sur la multiplication de chartes nouvelles.

### **Les autres initiatives**

La Charte Entreprise-Territoire n'est pas un exemple unique de partenariat public privé en faveur du développement local (ex. de l'initiative du MEDEF du nord-est francilien : « Nos quartiers ont du talent » ; chartes signées à l'échelle du département de Seine-Saint-Denis avec les entreprises du BTP, la SNCF, etc.). L'enjeu est d'avancer dans notre démarche tout en respectant ces initiatives et d'essayer de s'articuler aux mieux avec elles.

### **3. L'accès des jeunes aux entreprises locales et l'amélioration de la compréhension réciproque jeunes-entreprises : un des enjeux de la Charte Entreprise-Territoire**

→ Intervention de F.DUBRAC

La mise en œuvre de la Charte Entreprise-Territoire s'inscrit clairement dans le cadre de la lutte contre les discriminations d'accès au marché du travail, aux stages, etc. Nous avons traité ensemble ce thème d'actualité lors du déjeuner du 5 septembre à travers la question de la promotion de l'égalité des chances. On sait que les jeunes du territoire rencontrent des difficultés particulières d'accès et de compréhension du monde de l'entreprise. Je crois aussi que les entreprises gagneraient à mieux écouter et comprendre les jeunes.

→ Intervention de H.RABUTEAU (SEGECE)

L'initiative « Forum de la Cité » menée depuis un an sur le centre commercial de Saint-Denis Basilique par H. RABUTEAU de la SEGECE (société qui gère le centre commercial) mérite d'être citée. Depuis les événements d'octobre 2005, elle organise les vendredis soirs des rencontres informelles entre des jeunes du centre-ville de Saint-Denis et de grands dirigeants d'entreprise. A ce jour, ces contacts ont généré une vingtaine d'embauches. Le postulat de départ de ces rencontres est basé sur un problème d'image réciproque et de déficit de dialogue entre les jeunes et les entreprises. Ces réunions informelles ont permis de changer la donne en terme d'image, du vivre ensemble, perspectives professionnelles pour les jeunes, etc. H. RABUTEAU rappelle qu'aujourd'hui l'engagement sociétal fait la valeur d'une entreprise.

### **4. Echanges avec les entreprises**

**Michel BALDI de l'association REALISE** (signataire de la charte) a présenté rapidement ce réseau. REALISE regroupe 15 SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) du territoire. Ces entreprises, associations et chantiers d'insertion, représentent 350 emplois dont 250 en insertion. M. BALDI a indiqué qu'un rapprochement avec une entreprise signataire de la charte, LIFMETAL à Stains, avait été effectué dans le cadre d'un chantier-école avec l'entreprise d'insertion ENVIE (tri, recyclage d'appareils électroménagers).

**F. DUCHEMIN-AUGUET (GENERALI)**, responsable du Recrutement et de l'Insertion, pointe qu'un des enjeux pour GENERALI est la mise en place de partenariats structurés avec les établissements d'enseignement supérieur du territoire. Cela constitue le levier le plus efficace en terme d'emploi car il y a peu de turn over dans l'entreprise. Elle annonce que GENERALI procédera à 10% d'embauches en 2007 tous types de contrat confondus (CDD, CDI, alternance).

**A. BILOUS (EDF CAP AMPERE)** explique que le siège, état-major des unités de production nucléaires, ne recrute pas et procède même à des reconversions de son personnel dans d'autres fonctions et unités.

Concernant l'environnement de l'entreprise, celui-ci s'est amélioré notamment pas le biais du dispositif Partenaires Pour la Ville (baisse de l'insécurité) et du recrutement de jeunes du territoire dans le cadre d'emplois saisonniers et de stages.

Sur le volet « Travailleurs handicapés », A. BILOUS précise que l'entreprise a trois accords avec des CAT et que 80 personnes travaillent sur le site dans les domaines suivants : restauration, courrier et espaces verts.

Sur le lien école-entreprise, A. BILOUS explique que EDF CAP AMPERE est preneuse de candidatures d'apprentis dans les métiers techniques pour les unités de production. L'entreprise est également favorable à un rapprochement avec l'Université Paris 13 pour l'accueil de stagiaires. Pour se faire, A. BILOUS a rencontré récemment l'association Interfaces Compétences.

**E. de PENGUILLY** souligne le rôle d'animateur social joué par EDF CAP AMPERE sur le quartier Pleyel et les effets positifs sur l'environnement de l'entreprise. Il rappelle que ce quartier compte 4000 habitants et accueille quotidiennement 15 000 salariés.

**A. PELTIER** présente le Groupe AFNOR qui compte 900 salariés est qui est implanté sur deux sites en Île-de-France. Le site de Saint-Denis regroupe 650 salariés. Le déménagement des salariés du site de Bagneux aura lieu prochainement. Un nouveau bâtiment est actuellement en construction pour accueillir ces 250 salariés, dont une petite frange (commerciaux) ne suivra pas. Le Groupe AFNOR a la volonté d'accueillir davantage de stagiaires, notamment dans le domaine de l'assistantat où de nombreux départs en retraite sont prévus. Si l'entreprise n'a pas encore développé de liens avec les écoles du territoire, elle a le souhait de le faire dès 2007.

**M. CHAVES (PLATE-FORME DU BÂTIMENT, filiale de SAINT-GOBAIN DEVELOPPEMENT)** présente les deux magasins implantés sur le territoire : le site d'Aubervilliers compte 120 salariés et le site de La Courneuve 50. L'entreprise privilégie un recrutement local puisque 89% des salariés habitent le territoire de Plaine Commune. Les métiers les plus représentés sont : logisticien, hôte de caisse et encadrant. Le réseau de cooptation fonctionne bien dans le cadre des nouveaux recrutements avec une prime à la clé pour le collaborateur qui introduit un nouvel embauché. Les deux sites connaissant un taux de turn over de 10%, taux plus faible pour les hôtes de caisse et les logisticiens qui ont des salaires plus élevés que sur le marché.

**G. LOUIS (ALSTOM Power Service)** présente le site de La Courneuve qui compte 550 salariés dont 5% résident sur le territoire. Le site courneuvien regroupe deux entités qui étaient préalablement installées à Levallois-Perret et Vélizy. Un certain nombre de salariés n'ont pas suivi l'entreprise lors du déménagement à La Courneuve. Malgré des contraintes de transport, les salariés ne cherchent pas de manière générale à habiter le territoire.

Il existe une réelle dynamique d'embauche, notamment pour les postes d'ingénieurs commerciaux (60 recrutements en 2006). Mais la base de recherche pour ces postes spécialisés est internationale. Quant aux postes peu qualifiés (sécurité, etc.), ils sont sous-traités. Néanmoins, le service Achats de l'entreprise a été mobilisé afin que le critère local soit intégré dans le choix des entreprises prestataires.

Ces données expliquent en partie que l'entreprise tire un bilan mitigé de sa participation aux 6es Rencontres pour l'emploi du 10/10/06 car les visiteurs recherchaient majoritairement des postes dans les fonctions connexes qui sont sous-traitées.

Sur le lien école-entreprise, l'entreprise est satisfaite des mises en relation effectuées avec des établissements du territoire notamment dans le cadre de sa recherche d'apprentis (20 apprentis en 2006). Elle sensibilise parallèlement les recruteurs à l'intérêt de ces partenariats et compte par leur biais augmenter à terme la part des salariés habitant le territoire.

**P. LASSALLE (SPIE IDF NO)** présente la politique dynamique de l'entreprise en matière d'apprentissage. Le vieillissement de la population de techniciens ainsi que l'obligation légale pour les grandes entreprises expliquent notamment cette politique volontariste. Sur le site de Pleyel qui regroupe 1200 salariés, 6% sont des apprentis (15% d'entre eux sont issus du lycée Jean-Baptiste de La Salle de Saint-Denis). A l'issue de leur contrat, 75% des apprentis poursuivent leurs parcours dans l'entreprise (environ 50% sont embauchés et 25% entament un nouveau cycle). Il est important de souligner que l'entreprise a mis en place un système de formation et de rémunération des tuteurs.

P. LASSALLE précise que la filière « Maintenance » est en plein développement et qu'une centaine d'embauches sont prévues en 2007 dans cette filière.

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa charte, l'entreprise a été mise en relation avec les IUT de Saint-Denis et de Villetaneuse et le CNAM Alternance, ce qui pourrait déboucher sur des partenariats structurés en 2007.

**P. DUARTE présente IFI Peinture** qui est un organisme de formation spécialisé dans la peinture industrielle et qui travaille avec de grands comptes comme Air France, ALSTOM, la SNCF, etc. Le site de Pierrefitte existe depuis 1996 et dépend du siège qui est situé à Toulouse (35 salariés au total). P. DUARTE explique que le choix de Pierrefitte n'a pas été anodin et que celui-ci a pris en compte la dimension d'utilité sociale.

Celui-ci précise que ce secteur offre de réelles perspectives d'embauche et qu'aucun niveau de qualification n'est requis pour suivre la formation. A l'issue de la formation, l'objectif d'insertion professionnelle est de 80%. 40 personnes ont été suivies en 2006 et les deux dernières promotions ont enregistré un taux de réussite de 100%.

**L. DESMIDT est PDG de DESIGN PARCS**, une petite PME de 35 salariés qui travaille dans les espaces verts. Le turn over est très faible, 1%, ce qui induit un faible développement de l'emploi. L'entreprise compte 10% d'apprentis (BTS, Bac pro, ingénieur) mais il y a peu de débouchés pour eux dans l'entreprise.

**S. PEU, Vice-président de Plaine Commune en charge du Développement économique**, a apporté plusieurs commentaires sur le bilan présenté et les témoignages d'entreprises présentes.

> Il a rappelé en introduction le caractère expérimental du département de la Seine-Saint-Denis, véritable territoire laboratoire qui se doit, compte tenu des problématiques qui se posent, d'inventer continuellement des réponses inédites.

> Ce département connaît une situation paradoxale puisqu'entre fin 2005 et fin 2006, c'est le département qui a participé le plus à l'augmentation du PIB national. Mais c'est également un territoire qui subit le plus les difficultés sociales. Cette distorsion est insupportable.

> S. PEU a souhaité rappeler une réalité sur la jeunesse du territoire : la plupart des jeunes étudient, travaillent, etc. Il faut veiller à ne pas stigmatiser cette jeunesse même s'il est indéniable que des problèmes existent. Il évoque le projet du Préfet sur la création d'un prix pour les élèves les plus méritants de Seine-Saint-Denis.

> Il rappelle que la Charte Entreprise-Territoire poursuit un double objectif : favoriser les relations entre les nouvelles entreprises et les habitants afin d'accélérer l'embauche locale ; favoriser et créer les conditions de l'installation sur le territoire des nouveaux salariés.

> Enfin, S. PEU a émis le souhait de faire davantage connaître et de mieux communiquer sur les diverses initiatives mises en place par les entreprises dans le cadre de la Charte Entreprise-Territoire.

Prochain déjeuner du Club des DRH :

**Mardi 23 janvier 2007 à 11h45**

**A Plaine Commune**

**Salle Orgemont au 3<sup>ème</sup> étage**

**Thème : « Le logement des salariés et les services associés »**

17 mars 2005	
1	ADEF RESIDENCES
2	AFNOR
3	AUCHAN
4	BANQUE POPULAIRE RIVES DE PARIS
5	BOURGEOIS
6	CARTONNAGES GUILLAUME
7	CENTRE DE DECHETS INDUSTRIELS (CDIF)
8	CHANET PEINTURES SAS
9	CTRC-MERCEDES
10	DUBRAC TP
11	EDF Gaz de France Distribution
12	ENTRA
13	EUROPEENNE D'EMBOUTEILLAGE
14	GROUP 4 SECURICOR
15	GROUPE CINE DIA
16	HAUDECOEUR
17	REALISE
18	SDCSD

12 septembre 2005	
19	ANR Services
20	CITY PRINT
21	CLUB FOOT-IN
22	COTTREZ
23	DCF
24	DESIGN PARCS
25	DIRECTION GENERALE DES IMPOTS
26	EDF CAP AMPERE
27	EDILIANCE
28	FIDEL
29	FINANCIERE JOYEUX
30	France QUICK SAS
31	FUNMASTERS
32	Groupe PRECILEC ZODIAC (ex MESSIER BUGATTI)
33	ICADE EMGP
34	ICADE EUROGEM
35	IFI PEINTURE
36	INPES
37	PLAINE COMMUNE
38	PLIMETAL
39	RATP
40	RINGENBACH
41	SACAMAS
42	TISSIMOTRANS

7 décembre 2005	
43	1ère LIGNE SECURITE
44	AEDIFIBAT
45	ALJT
46	B.I.N.
47	CLOISONS PARTENA (SDMS)
48	EDGAR
49	ELIEZ
50	EV CORPORATE
51	FABRE SA
52	FIPS
53	GENERALI
54	GROUPE GRAFITIX Industries*
55	H.E.R
56	KREMLIN-REXSON
57	LAFORGE SA*
58	PAPREC
59	PRUNEVIEILLE
60	SABIMMO
61	SAINT-GOBAIN DEVELOPPEMENT
62	U.F.P

15 mai 2006	
63	ALSTOM Power Service
64	France TELECOM
65	LA POSTE
66	LIFMETAL
67	NEXITY APOLLONIA
68	OFFICE NOTARIAL DE PIERREFITTE
69	PLAINE COMMUNE HABITAT
70	PLAINE ENVIRONNEMENT
71	SPIE

6 novembre 2006	
72	EUROCOPTER

5 décembre 2006	
73	BATEG
74	BOUWFONDS MARIGNAN
75	CIEC
76	COMPAGNIE GENERALE D'AFFACTURAGE
77	GROUPE ALTERNA DEVELOPPEMENT
78	NEWSTONE
79	PLUS QUE PARFAIT
80	SOGELYM STEINER
81	VINCI IMMOBILIER



