

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées
2007 - 2008 - 2009

Entre les soussignés :

La Direction de NORAUTO, représentée par Monsieur Richard Kowalski, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale NORAUTO, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE - CGC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

SP
A7

BP

HA

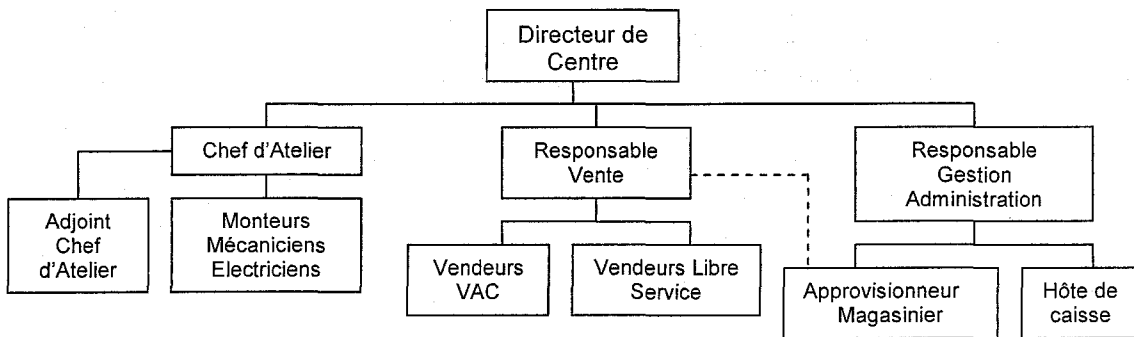
Préambule

La loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, oblige toutes les entreprises d'au moins 20 collaborateurs à employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif.

Créateur et leader des Centres Auto en France depuis 1970, Norauto est aujourd'hui une enseigne internationale en croissance et qui compte à ce jour près de 5000 collaborateurs.

En magasin, les centres Norauto proposent une offre large de produits automobiles dans les domaines de l'entretien et des équipements. En atelier, les centres Norauto proposent également plus de 100 prestations d'entretien avec ou sans rendez-vous.

Les différents métiers des centres sont les suivants :



Au niveau du siège, Norauto compte environ 140 métiers différents aussi bien dans le domaine du produit, que de l'informatique ou des ressources humaines. A l'entrepôt, on trouve principalement des postes de Responsable d'équipe, Magasiniers et Administratifs.

De par sa culture, ses valeurs et sa sensibilité, Norauto et les partenaires sociaux considèrent l'entreprise au-delà de son rôle économique, dans une mission sociale et civique qui vise à améliorer le monde dans lequel nous vivons.

SR
Ay
BR
M
Hy

Dès 2004, Norauto franchit une nouvelle étape en intégrant l'emploi des personnes handicapées dans son champ d'action. Notre engagement devient officiel le 1er juin 2005 par la signature d'une Convention nationale avec l'Agefiph (annexe 1) pour une durée de 18 mois dont le bilan est le suivant :

Le recrutement d'une Chargée de mission handicapés en CDI, à temps plein sur le sujet, a permis de mener les actions suivantes :

- **Sensibilisation/formation** : information du Comité de direction, présentation du projet de convention aux CE et CHSCT régionaux, formation de l'ensemble des DC et DS et de chaque Responsable de service.
- **Communication interne** : création d'une rubrique dédiée au handicap sur l'intranet RH, articles dans le journal interne de Norauto, création d'un « Guide pratique pour l'emploi des collaborateurs handicapés », intervention d'une troupe de théâtre d'entreprise lors de la convention annuelle 2006 du réseau Norauto.
- **Recrutement** : réalisation de 38 actions d'intégration sur 18 mois alors que la Convention nous fixait un objectif de 18 bénéficiaires. Le détail par région est joint en annexe 2.

Voici la répartition des intégrations par région et type de contrat :

Nord : 5 CDI
5 CDD
1 stage*

Ouest : 3 CDI
2 contrats d'apprentissage

Paris : 7 CDI
1 CDD

Est : 4 CDI
3 CDD
1 stage*
1 mise à disposition par un CAT

Services centraux : 2 CDI
3 intérimis

* hors stagiaires école

- **Maintien dans l'emploi** : information de l'ensemble des Médecins du travail sur notre démarche, travail systématique avec les cellules de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude qui a permis de réaliser des reclassements concluants.

SA
A
BP
M
H

Notre situation au regard de l'obligation d'emploi à fin 2006, comparativement aux deux années précédentes, est la suivante :

	2004	2005	Loi du 11/02/05 2006	Hypothèse accord 2006
Effectif d'assujettissement	3599,2	3526,1	3518,5	4805,32
Emploi direct	44,33	99,3	85,67	101,67
Nombre de personnes handicapées en centre assujetti*	38	68	68	68
Nombre de personnes handicapées en centre non assujetti	9 (non comptabilisées)	19 (non comptabilisées)	18 (non comptabilisées)	18
Emploi indirect	9,38	10,36	13,27	13,46
Total réalisations	53,71	109,7	90,97	115,13
Taux d'emploi	1,49%	3,11%	2,81%	2,40%
Contribution Agefiph	375 748,76 €	310 553,02 €	354 598,91 €	/

*centre de plus de 20 collaborateurs

La répartition de la contribution Agefiph par établissement sur 3 ans est en annexe (annexe 3).

Norauto n'a pas relâché ses efforts pour développer l'emploi de personnes handicapées dans ses équipes mais dans le cadre de la loi du 11 février 2005, les unités supplémentaires en fonction de la lourdeur du handicap ont disparu et les personnes handicapées en longue maladie ou congé parental ne sont plus prises en compte. En 2006, le taux d'emploi est passé à 2,81% et passera à 2,40% dans le cadre d'un accord, puisque le périmètre d'action concernera l'ensemble des centres et non plus seulement ceux de plus de 20 collaborateurs, et les services.

Pour rappel, entre 2004 et 2005, le taux d'emploi de collaborateurs handicapés a doublé, passant de 1,49 à 3,11%.

Au regard des résultats positifs des différentes actions mises en œuvre depuis 2004, Norauto a souhaité aller au-delà dans cette démarche et développer une politique forte et pérenne en faveur des collaborateurs handicapés, en signant un Accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

I. Champ d'application

Conformément aux termes de la loi en vigueur, le présent accord s'applique aux personnes « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (Art. L323-10 du Code du Travail).

SA
M
BP
A
JMP

Par ailleurs, sont concernés par le présent accord l'ensemble des établissements appartenant à l'Unité Economique et Sociale NORAUTO (annexe 4) à la date de signature de l'Accord, c'est-à-dire :

- les centres de moins et de plus de 20 collaborateurs
- les centres nouvellement créés
- les services centraux et l'entrepôt.

II. Programme d'actions

A. Plan d'embauche :

La loi ne prévoit pas d'obligation d'emploi pour les établissements de moins de 20 collaborateurs. Toutefois, dans le cadre du champ d'application de l'Accord, il sera réalisé une péréquation entre tous les établissements assujettis. Autrement dit l'ensemble des centres et services seront concernés par le plan d'embauche, y compris les établissements de moins de 3 ans et de moins de 20 collaborateurs (en effectif équivalent temps plein).

Objectifs :

- Compte tenu de la péréquation réalisée entre tous les établissements, le taux d'emploi à la signature de l'accord est de 2,40%. Norauto s'engage à atteindre, à la date d'échéance de l'Accord, un taux d'emploi global de 4,40% ce qui correspond à un objectif de 70 embauches sur 3 ans.

Un objectif minimum d'embauches sera fixé pour chaque DER et pour le Siège : 15 embauches par région et 10 au Siège (services centraux et entrepôt).

- Les 70 embauches devront se faire sous forme de Contrats à Durée Indéterminée.
- Par ailleurs et au regard des dispositions légales, seront pris en compte dans le taux d'emploi les collaborateurs handicapés embauchés en CDD et contrat en alternance d'une durée minimum de 6 mois, en intérim et stage de la formation professionnelle, au prorata de leur temps de présence annuel. Mais également les personnes déjà présentes dans l'entreprise et pour lesquelles une démarche de Reconnaissance Travailleur Handicapé a été engagée.
- Tous les recrutements sont ouverts aux personnes handicapées, dans les centres comme dans les services centraux et à l'entrepôt. Norauto s'engage donc à étudier, pour tout poste à pourvoir, les éventuelles candidatures de personnes handicapées.
- Comme pour tout candidat, les candidats handicapés suivent le processus de recrutement classique chez Norauto, les embauches seront réalisées au regard des compétences.
- Dans tous les cas, le salaire minimum versé à la personne handicapée embauchée est le salaire conventionnel.

SA
M
BP
M
M

- Au regard des compétences techniques recherchées chez Norauto, il est souvent nécessaire d'adapter celles des collaborateurs handicapés à nos métiers. Norauto se fera donc accompagner par un consultant spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées pour développer des actions spécifiques.

- Norauto souhaite également adhérer au Club Entreprises de l'Adapt, Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, afin :

- d'être accompagnée par cette association dans sa recherche de candidats
- d'échanger avec d'autres entreprises sur les bonnes pratiques en matière d'emploi des personnes handicapées
- de se faire connaître auprès des personnes handicapées comme étant une entreprise « handi-accueillante ».

- Norauto continue à participer aux réunions du Club Etre afin d'échanger sur le sujet avec d'autres entreprises et réaliser un recueil des bonnes pratiques et solutions efficaces.

Afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées, Norauto va mettre en œuvre les actions suivantes :

- Développer des partenariats de proximité avec les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (notamment les Cap emploi) et se mettre en relation avec de nouveaux partenaires comme l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt), l'Association pour Favoriser l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés (AFIJ), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les missions locales..., afin de multiplier les sources potentielles de recrutement.

Dans le même objectif, Norauto pourra également faire appel aux Entreprises de Travail Temporaire, qui sont à même de fournir des candidatures.

- Faire connaître les besoins en recrutement de Norauto dans les réseaux spécialisés, notamment par le biais d'internet : systématiser l'envoi des offres d'emploi aux Cap emploi par le biais de notre site internet de recrutement, mise en ligne d'offres sur le site spécialisé de l'Agefiph.

- Pour toute annonce déposée sur le site emploi Monster ou transmise à l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) intégrer systématiquement le logo de l'association Adapt, afin d'ouvrir tous nos recrutements aux candidats handicapés.

- Participer aux forums spécialisés organisés dans toute la France, notamment dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

- Organiser notre propre opération de recrutement par an, dans chaque Direction d'Exploitation Régionale ainsi que dans les services centraux et l'entrepôt, en relation avec les partenaires spécialisés.

- Compte tenu de la perte des aides de l'Agefiph et au regard du principe de péréquation, Norauto réalisera une redistribution au centre ou au service à hauteur de 2000€, pour toute embauche en CDI ou CDD de plus de 6 mois. Norauto recommandera aux Directeurs de centre et aux Responsables de service d'utiliser cette somme prioritairement pour faciliter l'intégration des handicapés. Les aménagements de poste liés au handicap seront pris en charge sur le budget national.

B. Partenariat écoles :

- Norauto s'engage à accueillir, dans le cadre de convention de stages, des handicapés en cours d'études. Chaque stagiaire sera accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise dont le parrainage aura pour objet de faire découvrir au jeune le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel

- Norauto s'engage également à favoriser l'alternance et les stages, par le développement de partenariats avec les écoles ayant une cellule « handicap » et les centres de formation dispensant des formations adaptées à nos métiers.

C. Apprentissage :

Pour faciliter la formation de jeunes handicapés, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées notamment au niveau de la limite d'âge, de la durée du contrat et du déroulement de la formation. Norauto s'engage à informer les Directeurs de centre et les Responsables de service des différents types d'aménagements de la formation, envisageables lors de l'accueil de jeunes handicapés sous contrat d'apprentissage.

D. Plan d'insertion et de formation :

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des collaborateurs handicapés. Ainsi, des actions de sensibilisation et d'intégration seront mises en œuvre.

- Au-delà de l'accueil réservé à tout nouveau collaborateur chez Norauto, le collaborateur handicapé bénéficiera de mesures particulières : avant son arrivée et avec son accord préalable, le Directeur de centre ou Responsable de service sera chargé d'informer et de mobiliser ses futurs collègues.

S'il s'avère qu'un accompagnement tutorial peut favoriser son intégration, celui-ci sera mis en place. Pour ce faire, Norauto fera appel aux organismes spécialisés.

Le tuteur, désigné parmi les collaborateurs et sur la base du volontariat, aura un rôle :

- d'assistance notamment pour les démarches professionnelles
- d'aide à l'intégration au sein des équipes
- de relais de communication avec la hiérarchie et les collègues
- de « veille » pour repérer et signaler les éventuelles difficultés rencontrées par le collaborateur.

SA
AM

M BP

HN

- En corrélation avec le service travaux, Norauto veillera à permettre et faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'ensemble des locaux (vestiaires, toilettes, locaux sociaux) et plus particulièrement les obligations liées à la législation sur le handicap. Cette démarche sera par ailleurs, intégrée au concept lors de la création des sites et en amont des actions de remodeling.

- Norauto financera et mettra en place le mobilier et le matériel adapté en fonction du type de handicap rencontré.

- L'entreprise s'attachera à ce que tout collaborateur handicapé ait accès aux mêmes informations que tout nouvel embauché. A cet effet, des mesures spécifiques en fonction du handicap seront mises en place.

- Tout nouveau Directeur de Centre (promotion interne ou recrutement externe) sera formé à l'emploi des collaborateurs handicapés dans le cadre de la formation générale des nouveaux DC : un module d'une durée minimum de deux heures y sera consacré, afin d'en faire un élément important de la gestion du personnel. Ce module sera présenté à l'Observatoire de suivi.

De la même façon, tout nouveau manager embauché au sein des services centraux et de l'entrepôt bénéficiera d'une formation personnalisée sur le sujet.

Enfin l'emploi des personnes handicapées sera désormais systématiquement abordé et développé dans le cadre des sessions d'accueil encadrants, réunissant des cadres des centres, des services centraux et de l'entrepôt.

- Le recrutement de collaborateurs handicapés sera désormais intégré dans le contenu de la formation Recrutement, avec notamment les sources spécifiques à mobiliser et l'étude de cv de personnes handicapées.

- Si cela s'avère nécessaire, les Directeurs de centre et Responsables de service recevront une formation spécifique au recrutement de collaborateurs handicapés. Ces sessions seront organisées en partenariat avec l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées).

- Au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs handicapés ont accès à l'ensemble de nos formations. Norauto s'assurera que les formations seront dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne. A défaut, l'entreprise mettra en place les mesures appropriées en fonction du handicap.

- En ce qui concerne la taxe d'apprentissage, une partie pourra être versée à des établissements ou centres assurant la formation à des personnes handicapées.

E. Plan de maintien dans l'emploi :

Norauto s'engage à rechercher une solution de reclassement interne pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur déclaré inapte à son poste de travail.

JA
Ay
BP
M
M

- En cas d'inaptitude au poste déclarée par le Médecin du Travail concerné, une étude de poste sera menée par celui-ci. Au cas par cas et en fonction du besoin, un ergonome ou tout autre spécialiste, apportera ses conseils et contribuera à cette étude. Dans ce cas, le CHSCT de la région concernée ou des services centraux sera également associé à la démarche.
- En cas d'inaptitude au poste déclarée par le Médecin du Travail concerné, Norauto recherchera une **possibilité de reclassement interne**.
 - Des aménagements de poste et/ou d'horaires de travail seront mis en place.
 - Norauto s'engage à **financer un bilan de compétences** pour tout collaborateur reconnu handicapé, pour faciliter sa reconversion.
 - La possibilité du **télétravail** sera également étudiée.
- Si leur handicap le permet, Norauto s'engage à mettre en œuvre tous les moyens adaptés, pour maintenir à leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicap viendrait à s'aggraver. Si le maintien au poste s'avérait impossible, Norauto s'engage à rechercher des solutions de reclassement au sein de leur établissement, ou le cas échéant au sein de l'UES Norauto.
- Au regard des évolutions technologiques de certains métiers, une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés concernés.
- En cas d'arrêt longue maladie, Norauto proposera de passer une **visite de pré-reprise** au collaborateur concerné, afin d'anticiper son retour à l'emploi et de permettre de travailler en amont sur les possibilités de reclassement ou de réintégration dans son poste.
- Le maintien dans l'emploi sera réalisé grâce à une **étroite collaboration** entre l'ensemble des partenaires locaux concernés : le Responsable Ressources Humaines, le Directeur de centre ou Responsable de service, le Médecin du travail et le CHSCT. Norauto pourra également faire appel aux **cellules de maintien dans l'emploi** pour conseils et appuis techniques. Dans ce cas, ces actions seront financées par le budget national.
- Les salariés affectés par une maladie grave ou de longue durée, les salariés déclarés inaptes ou reconnus handicapés, s'ils le souhaitent, bénéficieront de modalités particulières d'aménagement de leur temps de travail, en accord avec le Médecin du travail concerné et le Responsable Ressources Humaines de leur région. L'objectif est de leur faciliter le suivi de leurs traitements médicaux et de permettre la prise de repos que rend nécessaire leur maladie ou leur handicap. Une information particulière sera faite auprès des hiérarchies à ce sujet.
- Norauto estime nécessaire d'informer les collaborateurs sur le bien fondé de la Reconnaissance Travailleur Handicapé. Tous les partenaires intervenant dans le processus de reclassement doivent sensibiliser les intéressés à cette démarche.

SA
AY

M BP

HM

Pour aider le collaborateur dans ses démarches de reconnaissance Travailleur Handicapé, les heures nécessaires à l'établissement et au dépôt du dossier seront comprises dans le temps de travail. Une totale confidentialité sera respectée sur le sujet.

Un guide sera édité sur le sujet pour faire connaître cette démarche et informer les collaborateurs concernés sur les avantages mis en place par Norauto.

F. Plan de communication et de sensibilisation :

- Afin que la communication liée à l'emploi des personnes handicapées soit identifiable, en interne comme en externe, Norauto créera un visuel et une phrase d'accroche spécifiques. Ceux-ci seront utilisés sur nos outils de recrutement pour susciter des candidatures mais aussi en interne pour affirmer notre politique d'emploi.
- Norauto communiquera sur sa politique d'emploi des personnes handicapées et les différentes actions mises en œuvre, dès la signature du présent accord :
 - dans des supports spécialisés (presse ou internet) notamment lors d'évènements particuliers dédiés au sujet (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées)
 - mais aussi sur notre propre site de recrutement norauto-recrute.fr.
- Des articles seront également rédigés au sein de notre journal interne (Synchro), concernant des témoignages et retours d'expérience de collaborateurs.
- Un guide dédié à la Reconnaissance Travailleur Handicapé sera conçu et édité pour sensibiliser les collaborateurs à cette démarche.

G. Développement de la sous-traitance avec le milieu protégé :

En complément des embauches, l'entreprise développera des partenariats avec le milieu protégé. Exemples : nettoyage des locaux, entretien des espaces verts, conditionnement.

Pour ce faire, un état des lieux des possibilités de sous-traitance et/ou de mise à disposition de personnel sera réalisé pour les centres, les services centraux et l'entrepôt. Les Directeurs de Centre et Responsables de service seront informés des possibilités de prestation et de leurs avantages lors de leur formation à l'emploi des personnes handicapées.

SA
Ay
h
BR
H7

III. Aspects financiers

L'exonération de la contribution Agefiph pendant 3 ans, dans le cadre de cet accord, permettra à Norauto de financer des investissements.

Budget prévisionnel sur 3 ans :

Plan d'embauche (forums, journées de recrutement, partenariat Adapt...)	430 000 €
Plan d'insertion/formation (tutorat, adaptation matérielle des formations, interprétariat...)	320 000 €
Plan de maintien dans l'emploi (aménagements de poste, intervention d'ergonomes...)	263 000 €
Plan de communication (articles presse, guide, affiches...)	76 000 €
Mise en œuvre de l'accord (salaire de la Chargée de mission)	111 000 €
TOTAL	1 200 000 €

Ceci est un budget prévisionnel, les différentes répartitions pourront être revues en fonction des différentes actions.

IV. Mise en œuvre et suivi de l'accord

La politique d'emploi des personnes handicapées sera animée par la Chargée de mission handicap, rattachée au service Développement Humain de la DRH. Elle sera relayée sur le terrain par les Responsables Ressources Humaines régionaux.

A l'issue de la signature, l'Accord sera présenté et appliqué dans chaque région et au sein des services centraux et de l'entrepôt. Par la suite, un point sur l'avancement des actions sera régulièrement communiqué par affichage, soit une fois par semestre.

L'implication de l'encadrement sera recherchée par des actions régulières de sensibilisation. Des moyens de valorisation des encadrants particulièrement investis dans cette politique seront recherchés et développés.

Un Observatoire du présent Accord se réunira deux fois par an. Il sera composé d'un membre de chaque organisation syndicale signataire, de la Chargée de mission handicap, d'un représentant de la Direction de l'entreprise, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (Directeur de centre, Médecin du travail, animateur Hygiène Sécurité Conditions de Travail...). Un membre représentant le CHSCT de chaque région sera présent à tour de rôle. L'Observatoire définira lors de la première réunion, les tableaux de

SA
A
BP
M
H

bord de suivi qu'il souhaite mettre en place, à titre d'exemple le suivi de la moyenne des augmentations de salaire. Il procédera à l'examen du bilan d'application de l'accord et de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés sur l'ensemble des établissements concernés et permettra de réajuster les actions programmées en fonction de leurs résultats. Les outils créés dans le cadre de l'Accord seront mis à disposition de l'Observatoire. Elle se réunira à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, dans le tableau de bord social présenté au sein des Comités d'Etablissement et des CHSCT, une rubrique spécifique concernant le travailleur handicapé sera ajoutée.

Les parties signataires se réuniront six mois avant l'expiration du présent Accord pour établir un bilan des actions mises en œuvre sur la période des trois ans.

Un bilan annuel de l'application de l'Accord sera communiqué à la DDTEFP de Lille chaque fin d'année.

En cas de renouvellement de l'Accord, un pré-bilan final sera transmis à la DDTEFP trois mois avant le terme du présent Accord.

V. Durée de l'accord

Le présent Accord prendra effet au 1^{er} janvier 2007 pour une durée de 3 ans sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes.

VI. Notification et date d'application

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'Accord notifie le texte de l'Accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La validité de l'Accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'Accord. L'opposition est exprimée par écrit et dans un délai de 8 jours à compter de la date de réception, par les signataires, de l'Accord qui leur est notifié.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent Accord prendront effet.

VII. Dénonciation de l'Accord

La dénonciation du présent Accord est régie par l'article L.132-8 du Code du Travail.

VIII. Dépôt et publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent Accord sera déposé en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille.

Le présent Accord sera également déposé, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'Accord seront accomplies par la Direction de Norauto.

SA
A
BP
Hog

Fait à Lesquin, le 11 mai 2007,

Signatures précédées de la mention « Lu et approuvé » :

Pour le syndicat CFDT :

Sylvestre AISSI

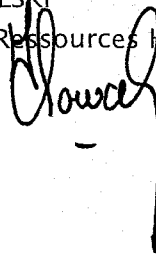
Délégué Syndical Central



Pour la Direction :

Richard KOWALSKI

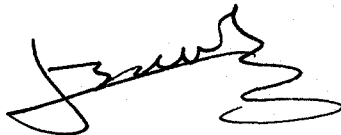
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFTC :

Patrick BAUDUIN

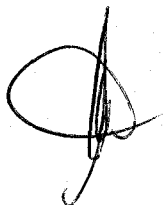
Délégué Syndical Central



Pour le syndicat CFE-CGC :

Alain MONPEURT

Délégué Syndical Central



Pour le syndicat CGT :

Laurent DESPRES

Délégué Syndical Central

Pour le syndicat FO :

Henry MULLER

Délégué Syndical Central



A7

CONVENTION D'ACTION 66166310

DATE DU PROCES-VERBAL : 01 juillet 2005

RECU LE
12 JUL 2005
DR 59

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés, Association régie par la loi de 1901 agréée par le Ministère du Travail, sise 192-198 avenue Aristide Briand 92220 BAGNEUX, représentée par Madame Claudie BUISSON, Directeur Général,

ci-après dénommée "L'AGEFIPH".

ET

NORAUTO dont l'adresse est RUE DU FORT
BP 225 59812 LESQUIN CEDEX, représenté par Monsieur CHRISTOPHE RIBAUT, agissant en qualité de représentant légal.

ci-après dénommé "LE CONTRACTANT".

Il a été expressément convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre des dispositions de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et notamment de l'article L 323-8-4 du Code du Travail.

PREAMBULE

Le coût global du projet décrit dans la demande d'intervention et déclaré par le contractant s'élève à 116 603,00 €.

Article 1- OBJET DE LA CONVENTION

- **Type d'action :** Politique d'emploi en entreprise
- **Bénéficiaires en nombre :** 18
Au moins 18 bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987
- **Contenu de l'action :**
Mise en oeuvre d'un plan d'actions opérationnel permettant d'expérimenter sur un périmètre identifié - siège, entrepôt, 21 centres -, les pratiques et outils favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi des TH, conformément à l'annexe 1
- **Modalités de réalisation de l'action :**
Mise en oeuvre des actions retenues au titre de la période d'expérimentation, conformément au budget figurant en annexe 2
- **Dates de début et de fin d'action :** 01/06/2005 - 31/12/2006

Article 2- MONTANT, DESTINATION ET MODALITES DE VERSEMENT DE LA SUBVENTIONArticle 2.1 - Montant de la subvention

L'AGEFIPH versera une subvention d'un montant de 62 258,00 € pour la réalisation de l'action précitée.

L'AGEFIPH ne sera en aucun cas solidaire des dépassements budgétaires engagés par le contractant.

Le coût de l'action, objet de la présente convention, retenu par l'AGEFIPH, s'élève à 116 603,00 €
Le montant pris en charge par les autres financeurs pour ce projet est de 54 345,00 € .

Article 2.2 - Destination de la subvention

Le contractant s'engage à utiliser le montant de la subvention conformément :

- à l'objet de la convention d'action visé à l'article 1

Parapher toutes les pages de la présente convention d'action et dater et signer en toutes lettres la dernière page

SA
AY
BP
JN
CR

CONVENTION D'ACTION 66166310

DATE DU PROCES-VERBAL : 01 juillet 2005

- à l'annexe contractuelle

Toute utilisation non conforme au(x) document(s) mentionné(s) ci-dessus pourra entraîner le remboursement total ou partiel de la subvention.

Par ailleurs, la subvention devra être utilisée dans son intégralité pour les besoins de l'action, le cas échéant, le trop perçu pourra faire l'objet d'un remboursement.

Article 2.3 - Modalités de versement de la subvention

La subvention sera versée selon l'échéancier suivant:

ECHEANCIER DE PAIEMENT

Echéance	Date prévue de paiement	Montant de l'échéance
Echéance 1	15/07/2005	30 000,00 €
Echéance 2	01/07/2006	20 000,00 €
Echéance 3	01/01/2007	12 258,00 €

après approbation par l'Agefiph :

- des deux exemplaires originaux de la présente convention d'action, et le cas échéant de son annexe, signés, dans un délai d'un mois à compter de leur réception
- des pièces suivantes transmises par le contractant :

CONDITIONS DE PAIEMENT

Echéance	Avant le	Description
Echéance 1	15/07/2005	NEANT
Echéance 2	01/07/2006	Le bilan intermédiaire à 12 mois, établi conformément à l'annexe 3
Echéance 2	01/07/2006	Un état d'avancement budgétaire à 12 mois, élaboré conformément au budget prévisionnel Annexe 2, commentant les écarts éventuels
Echéance 3	01/01/2007	Note de synthèse reprenant les principaux résultats de la convention sur les 18 mois et les principaux points d'analyse
Echéance 3	01/01/2007	Bilan final qualitatif et quantitatif, des actions menées et des résultats constatés sur les 18 mois, conformément à l'annexe 3
Echéance 3	01/01/2007	Bilan financier des actions engagées, conformément au budget prévisionnel, commentant les écarts éventuels
Echéance 3	01/01/2007	2 exemplaires des outils de communication réalisés

Article 3- PIECES A TRANSMETTRE EN FIN D'ACTION

NEANT

Article 4- DIFFUSION ET MEDIATISATION DE L'ACTION

Le contractant s'engage à soumettre à l'accord préalable de l'AGEFIPH tous les supports relatifs aux actions de communication (manifestation, colloque, presse écrite ou audiovisuelle, plaquettes...) sur lesquels pourront apparaître, à la demande de l'AGEFIPH, le logo de l'AGEFIPH accompagné de la mention "avec la participation financière de l'AGEFIPH".

Parapher toutes les pages de la présente convention d'action et dater et signer en toutes lettres la dernière page

SA
M
BP
JH
CA

CONVENTION D'ACTION 66166310

DATE DU PROCES-VERBAL : 01 juillet 2005

Le logo et la dénomination sociale sont la propriété exclusive de l'AGEFIPH et bénéficient de la protection prévue par le titre V de la loi n°91-7 du 7 janvier 1991 relative aux marques de fabrique, de commerce ou de service. Par ailleurs, pour certaines actions spécifiques et importantes, l'AGEFIPH pourra demander à participer à la phase d'élaboration et de préparation de la campagne de communication qui s'y rapporte.

Article 5- INTEGRALITE DE LA CONVENTION

La présente convention, est constituée par l'ensemble des obligations mentionnées dans les conditions générales, déjà signées au dos du dossier de demande d'intervention et dans la convention d'action, dans l'annexe et les avenants éventuels, et exprime l'intégralité des obligations des parties.

Article 6- RESTITUTION DES FONDS NON EMPLOYES

Pour le cas où le contractant, tout en ayant exécuté la totalité de ses obligations et mené à bien la convention d'action qui lui a été consentie, n'aurait pas utilisé pour ce faire la totalité des sommes qui lui ont été remises dans ce but avec affectations spéciales et spécifiques, il sera tenu de restituer la partie des sommes non affectées et non utilisées strictement dans le cadre de leur affectation dès la constatation contradictoire de la complète exécution de la convention.

A défaut de restitution spontanée et dans les meilleurs délais des sommes inutilisées, l'AGEFIPH pourra poursuivre le recouvrement des dites sommes, assorties des intérêts de droit par toutes les voies et moyens de procédure appropriés.

Fait en deux exemplaires originaux

A _____, le 12 JUL. 2005

Pour l'AGEFIPH

Le Directeur Général
Pour ordre, le Délégué Régional

A Lesquin, le 7 juillet 2005

Pour le contractant

Nom : Ribault Prénom : Christophe

Faire précéder la signature de la mention manuscrite :
"Lu et approuvé"*lu et approuvé*

Signature obligatoire et cachet s'il y a lieu

Neruto

SERVICE RESSOURCES HUMAINES

B.P. 225 - CENTRE DE GROS 2

59812 LESQUIN CEDEX

Tél. 03 20 60 74 74 - Fax 03 20 60 74 16

AGEFIPH

Délégation Nord - Pas de Calais

27 bis, rue du Vieux Faubourg

59040 LILLE CEDEX

Tél. : 03 20 14 57 20

Fax 03 20 14 57 39

SR
A
BP
R

Répartition par région des 38 intégrations sur 18 mois

N°	Etabs	Contrat	Poste
NORD			
3	Roncq	CDI 35h	Vendeur
12	Amiens	stage 15j	Vendeur
31	Strasbourg H.	CDD 16h	HC
34	Béthune	CDD 16h	HC
53	Geispolsheim	CDI	Mécanicien
84	Vendenheim	CDI	HC
87	Liévin	CDD été	Vendeur
		CDD été	Vendeur
101	Metz	CDI	Vendeur
115	Aulnoy	CDI	HC
		CDD	Vendeur
EST			
15	Aubagne	CDI 35h	Monteur
18	Quetigny	CDI 35h	Vendeur
45	Mulhouse	CDD	Vendeur
46	Annecy	CDI	RV
54	Chambéry	CDD	Monteur
62	St Priest	CDI	Vendeur
		CAT	Nettoyage
77	Toulon O	stage	Vendeur
893	Valence	CDD	Monteur
OUEST			
42	Nantes Reze	CDI 30h	HC
89	Bouliac	CDI	Vendeur
97	St Sébastien	CDI	HC
128	Agen	contrat apprentissage	Monteur
167	Challans	contrat apprentissage	Monteur
PARIS			
9	Chambourcy	CDI 35h	Vendeur
11	Ormesson	CDI	HC
		CDI	Monteur
		CDI 20h	Magasinier
120	Moisselles	CDI 34h	HC
125	Bobigny	CDD	Monteur
153	Montgeron	CDI 35h	Vendeur
896	Villabé	CDI 35h	Vendeur
SERVICES CENTRAUX			
	Entrepôt	intérim	Préparateur
		intérim	Préparateur
		intérim	Préparateur
		CDI	Préparateur
		CDI	Préparateur

SA
BP
A7

M
H7

Contribution Agefiph par établissement - février 2005

N°	ETS	Montant à payer
1	Englos	7 610,00 €
2	Noyelles	3 805,00 €
3	Roncq	1 903,00 €
4	Gde Synthe	3 805,00 €
5	Leers	3 805,00 €
6	Pte Foret	5 669,00 €
7	Louvroil	3 805,00 €
8	Calais	3 805,00 €
9	Chambourcy	0,00 €
10	Le Havre	0,00 €
11	Ormesson	7 406,00 €
12	Amiens	3 805,00 €
13	Lens	3 805,00 €
14	St Jean	3 759,00 €
15	Aubagne	7 610,00 €
16	Mondeville	3 805,00 €
17	Roanne	2 237,00 €
18	Quetigny	3 805,00 €
19	Belle epine	7 610,00 €
20	Chambray	0,00 €
21	Limonest	0,00 €
22	Neuilly	3 805,00 €
23	Chenove	0,00 €
24	Barentin	3 805,00 €
25	V2	7 610,00 €
26	Buchelay	3 805,00 €
27	St Le Noble	3 805,00 €
28	Montvilliers	3 805,00 €
29	Dury	3 805,00 €
30	Avignon	3 805,00 €
31	Strasbourg	0,00 €
32	Portet	0,00 €
33	St Quentin	3 805,00 €
34	Bethune	3 805,00 €
35	Dieppe	2 283,00 €
36	Echirolles	3 805,00 €
37	Le Mans	0,00 €
38	Calac	0,00 €
39	Boulogne	3 805,00 €
40	Laval	3 691,00 €
41	St Malo	0,00 €
42	Nantes reze	3 805,00 €
43	St Egreve	3 805,00 €
44	Besancon	0,00 €
45	Mulhouse	3 805,00 €
46	Annecy	0,00 €
47	Bourg en bresse	0,00 €
48	Brest	3 805,00 €
49	Bourges	0,00 €
50	Clermont F	3 805,00 €
51	Pau	228,00 €
52	Reims	3 805,00 €
53	Geispolshei	3 805,00 €
54	Chambery	3 805,00 €
55	Le Mans nor	0,00 €

SA
 BP
 AM
 M

HN

118	Faches-Thumesnil	0,00 €
119	Lyon-gerland	0,00 €
120	Moisselles	3 771,00 €
121	Metz borny	0,00 €
122	Laon	0,00 €
123	Claira	0,00 €
124	Vallauris	0,00 €
125	Bobigny	3 177,00 €
126	Luxeuil	0,00 €
127	Allonnes	0,00 €
128	Agen	0,00 €
129	Sète 2	0,00 €
130	Vernon	0,00 €
131	Meaux	3 805,00 €
132	Noyon	0,00 €
133	Chateauroux	0,00 €
134	Boussy st ant	0,00 €
135	Manosque	0,00 €
136	Le vigen limog	0,00 €
137	Nancy 2	0,00 €
138	Bourgoin jallieu	0,00 €
139	La flèche	0,00 €
140	Auch	0,00 €
141	Cavaillon	0,00 €
142	Houdainville	0,00 €
143	Metz sémécourt	0,00 €
144	Argenteuil	3 805,00 €
145	Blaye	0,00 €
146	Lorient 2	0,00 €
147	Val d' europe	0,00 €
148	Coudekerque	0,00 €
149	La neuville	0,00 €
150	Berck	0,00 €
151	St dizier	0,00 €
152	Montbeliard	0,00 €
153	Montgeron	0,00 €
154	La Roche s/yon	0,00 €
155	Orvault	0,00 €
156	CRECHE SUR SAONE	0,00 €
158	Blois	0,00 €
159	Chantepie	0,00 €
160	Villeneuve d' ornon	0,00 €
161	Caligar	0,00 €
162	VELIZY	0,00 €
163	Monneteau	0,00 €
164	ISTRES	0,00 €
165	CHATELLERAULT	0,00 €
167	CHALLANS	0,00 €
168	FEURS	0,00 €
169	ROUEN GD QUEVILLY	0,00 €
170	RIOM	0,00 €
171	DREUX VERNOUILLET	0,00 €
172	PONT L'ABBE	0,00 €
173	MORTEAU	0,00 €
174	EPINAY SUR SEINE	0,00 €
175	VALENTIGNEY	0,00 €
176	GARGES LES GONESSES	0,00 €
177	VIRY CHATILLON	2 283,00 €
179	LIBOURNE	0,00 €
181	DINAN	0,00 €

SA
AM
BP
H7

Contribution Agefiph par établissement - février 2006

N°	ETS	Montant à payer
1	ENGLOS	8 030,00 €
2	NOYELLES	4 015,00 €
3	RONCQ	0,00 €
4	GDE SYNTHE	4 015,00 €
5	LEERS	4 015,00 €
6	PETITE FORET	0,00 €
7	LOUVROIL	0,00 €
8	CALAIS	4 015,00 €
9	CHAMBOURCY	3 814,25 €
10	LE HAVRE	0,00 €
11	ORMESSON	0,00 €
12	AMIENS	4 015,00 €
13	LENS 2	4 015,00 €
14	ORLEANS	3 493,05 €
15	AUBAGNE	4 015,00 €
16	MONDEVILLE	4 015,00 €
17	ROANNE	2 375,27 €
18	QUETIGNY	0,00 €
19	BELLE EPINE	4 015,00 €
20	CHAMBRAY	0,00 €
21	LIMONEST	0,00 €
22	NEUILLY	3 894,55 €
23	CHENOVE	0,00 €
24	BARENTIN	4 015,00 €
25	V. D'ASCQ	8 030,00 €
26	BUHELAY	4 015,00 €
27	SIN LE NOBLE	0,00 €
28	MONTIVILLIERS	7 809,98 €
29	DURY	4 015,00 €
30	AVIGNON	3 171,85 €
31	HAUTEPIERRE	0,00 €
32	PORTET	0,00 €
33	ST QUENTIN	0,00 €
34	BETHUNE	3 894,55 €
35	DIEPPE	2 409,00 €
36	ECHIROLLES	4 015,00 €
37	LE MANS SUD	
38	BORDEAUX LAC	0,00 €
39	BOULOGNE	4 015,00 €
40	LAVAL	3 922,66 €
41	ST MALO	803,00 €
42	REZE	4 015,00 €
43	ST EGREVE	4 015,00 €
44	BESANCON	0,00 €
45	MULH ILLZACH	3 573,35 €
46	ANNECY	0,00 €
47	BOURG	4 015,00 €
48	BREST	3 934,70 €
49	BOURGES	0,00 €
50	CLERMONT	4 015,00 €
51	PAU	0,00 €
52	REIMS	4 015,00 €

SA
 AM
 BP
 H7

112	BREST 2	0,00 €
113	PLAN DE CAMP	4 015,00 €
114	FORBACH	0,00 €
115	VAL. AULNOY	0,00 €
116	VAULX-EN-VELIN	0,00 €
117	PEROLS	0,00 €
118	FACHES-THUM.	0,00 €
119	LYON GERLAND	0,00 €
120	MOISSELLES	0,00 €
121	METZ BORNLY	0,00 €
122	LAON	0,00 €
123	CLAIRA	0,00 €
124	VALLAURIS	0,00 €
125	BOBIGNY	3 332,45 €
126	LUXEUIL	0,00 €
127	ALLONNES	0,00 €
128	AGEN	0,00 €
129	SETE	0,00 €
130	VERNON	0,00 €
131	MEAUX	3 894,55 €
132	NOYON	0,00 €
133	CHATEAUROUX	0,00 €
134	BOUSSY	0,00 €
135	MANOSQUE	0,00 €
136	LIMOGES 2	0,00 €
137	NANCY LOBAU	0,00 €
138	BOURGOIN	0,00 €
139	LA FLECHE	0,00 €
140	AUCH	0,00 €
141	CAVAILLON	0,00 €
142	VERDUN	0,00 €
143	METZ SEMECOURT	0,00 €
144	ARGENTEUIL	4 015,00 €
145	BLAYE	0,00 €
146	LORIENT 2	0,00 €
147	VAL D'EUROPE	0,00 €
148	COUDEKERQUE	0,00 €
149	LA NEUVILETTE	0,00 €
150	BERCK	0,00 €
151	ST DIZIER	0,00 €
152	MONTBELIARD	0,00 €
153	MONTGERON	0,00 €
154	LA ROCHE SUR YON	0,00 €
155	ORVAULT	0,00 €
156	CRECHE SUR SAONE	0,00 €
158	BLOIS	0,00 €
159	RENNES CHANTEPIE	0,00 €
161	LIVRY GARGAN 2	0,00 €
162	VELIZY	0,00 €
163	MONETEAU	0,00 €
164	ISTRES	0,00 €
165	CHATELLERAULT	0,00 €
167	CHALLANS	0,00 €
168	FEURS	0,00 €
169	ROUEN GD QUEVILLY	0,00 €
170	RIOM	0,00 €

SA
A1
BP
MM

171	DREUX VÉRNAUILLET	0,00 €
172	PONT L'ABBE	0,00 €
173	MORTEAU	0,00 €
174	EPINAY SUR SEINE	0,00 €
175	VALENTIGNEY	0,00 €
176	GARGES LES GONESSES	0,00 €
177	VIRY CHATILLON	0,00 €
179	LIBOURNE	0,00 €
181	DJINAN	0,00 €
182	SALAISE SUR SANNE	0,00 €
183	ALBI	0,00 €
184	LES ANGLES	0,00 €
185	THONVILLE (MAXAUTO)	0,00 €
186	GAUCHY	0,00 €
187	ST ORENS	0,00 €
893	VALENCE	0,00 €
895	ANGLET	4 818,00 €
896	VILLABE	4 015,00 €
188	L'ISLE ADAM	0,00 €
189	HAGUENAU	0,00 €
201	LOOS	0,00 €
202	BORDEAUX 2	0,00 €
203	CREIL	
204	ALES	
205	MONTAUBAN	
206	LA VILLE DU BOIS	
207	FLINS	0,00 €
208	TORCY	0,00 €
209	CALAIS-COQUELLE	0,00 €
212	POITIERS	
213	MULHOUSE GAY LUSSAC	
215	LAVAL 2	
223	THONON LES BAINS	
891	LA ROCHELLE	0,00 €
SV101	SIEGE	51 852,90 €
SV109	HOFIDER	0,00 €
SV153	SYNCHRO DIFFUSION	3 175,68 €
		296 092,79 €

SA
M
BP
H7

53	GEISPOLSHHEIM	0,00 €
54	CHAMBERY	4 015,00 €
55	LE MANS NORD	0,00 €
56	LORIENT	0,00 €
57	BRETIGNY	0,00 €
58	ST HERBLAIN	3 979,67 €
59	GRAMONT	2 007,50 €
60	MARTIGUES	4 015,00 €
61	ST BRICE	0,00 €
62	ST PRIEST	4 015,00 €
63	CHARLEVILLE	0,00 €
64	PLAISIR	4 015,00 €
65	MONTPELLIER	4 015,00 €
66	NIMES	0,00 €
67	CANNES	4 015,00 €
68	MONTIGNY	4 015,00 €
69	OLIVET	0,00 €
70	RENNES	4 015,00 €
71	CRETEIL	4 015,00 €
72	VITROLLES	0,00 €
73	PERPIGNAN	4 015,00 €
74	MERIGNAC	3 613,50 €
76	MAUREPAS	4 015,00 €
77	OLLIOULES	4 015,00 €
78	ST NAZAIRE	0,00 €
79	BEZIERS	0,00 €
80	PERIGUEUX	0,00 €
81	PURPAN	4 015,00 €
82	TOISON D'OR	4 015,00 €
83	THONVILLE	0,00 €
84	VENDENHEIM	0,00 €
85	WITTENHEIM	4 015,00 €
86	CHALONS	0,00 €
87	LIEVIN	0,00 €
88	MERS-LES-BAINS	0,00 €
89	BOULIAC	0,00 €
90	NANCY LAXOU	4 015,00 €
91	ANGOULEME	0,00 €
92	ST ETIENNE	3 011,25 €
93	CHERBOURG	0,00 €
94	TOULON La Garde	8 030,00 €
95	TOURS NORD	0,00 €
96	LIMOGES	4 015,00 €
97	ST SEBASTIEN	0,00 €
98	COLMAR	4 015,00 €
99	NIORT	2 409,00 €
100	GRIGNY	0,00 €
101	METZ	0,00 €
102	SETE	0,00 €
103	TOURVILLE	0,00 €
104	HAGUENAU	0,00 €
106	NICE	4 015,00 €
107	AVIGNON 2	4 015,00 €
109	BRIE-C-ROBERT	0,00 €
110	ILLKIRCH	0,00 €
111	OSNY	4 015,00 €

JA
A
M BP
Hm

ANNEXE 4 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale

Norauto

L'Unité Economique et Sociale « NORAUTO » dont le siège social est à SAINGHIN en MELANTOIS 59262 rue du Fort, est composée des sociétés :

NORAUTO , S.A.

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représenté par Monsieur Christophe RIBAUT, président du Directoire

NORAUTO FRANCE

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représenté par Monsieur Christophe RIBAUT, président du Directoire

NORAUTO INTERNATIONAL

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représenté par Monsieur Olivier MELIS, membre du Directoire

SARL ACD

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, gérant.

SARL AMF AUTO

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, gérant.

SARL CADI

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE et Pierre MAERTEN, co-gérants

SARL CAMANOSQUE

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Stéphane ROSAT, et Benoît COUETTE, co-gérants

SARL CAMARO

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE et François BARON, co-gérants

SARL CAGEN

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur. Stéphane ROSAT, et Bruno VAN APPELGHEM, co-gérants

SARL CAP 42

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, gérant.

SARL CAREIMS

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Stéphan ROSAT et Stéphane FERNANDEZ, co-gérants.

SA
Ay
M BP
H7

SARL CA VALENCE

Centre Commercial Valence 2, 26000 VALENCE
Représentée par Monsieur Christian ABELE, gérant.

SARL CAPAULES

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représenté par M.Christian ABELE et Monsieur Laurent CARETTE, co-gérants.

SNC CAVASUD

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représenté par NORAUTO SA, et FINANCIERE COQUELET SARL, co-gérantes.

SARL DIFPA

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE, gérant

SARL MA AUTO

Parking K 2 ,Bd Mendés France, 56100 LORIENT
Représentée par Monsieur Christian ABELE, gérant

SARL MAXANGLES

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par M Stéphane ROSAT, gérant

SA CA NIORT

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Jean-Philippe GARSAULT, Président Directeur Général.

SA SRA

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général.

SA BEAULIEU

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général.

SA FARAUTO

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par M. Patrick DHENNIN, Président Directeur Général.

SAS HOFIDER

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Eric DERVILLE, président

SNC CADINAN

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par NORAUTO SA et FINANCIERE MARRE, co-gérants

EURL ORVAUTO

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE, gérant

SA
BP
A7
H7