



CITEL LIEN SOCIAL & ENJEUX SOCIETAUX

RAPPORT RSE 2019





LES MOTS DES SALARIÉS



“

Dans une société en mouvement perpétuel, toujours connectée, mais en même temps en quête de reconnaissance et de lien social, l'entreprise a certainement un rôle à jouer face aux enjeux sociétaux.

L'actualité nous montre chaque jour qu'assumer notre Responsabilité Sociétale est devenu indispensable pour perdurer. C'est pourquoi, dans ce contexte économique et social parfois difficile, nous voulons montrer notre engagement envers notre territoire et la communauté où nous exerçons nos activités.

Pour cela nous poursuivons nos démarches RSE et publions aujourd'hui un nouveau rapport de Développement Durable.”



LES MOTS DES SALARIÉS





Lors de notre dernière consultation des parties prenantes, en 2016, vous avez exprimé être intéressés principalement par trois thèmes :



D'un point de vue économique

Notre performance économique et la loyauté des pratiques.



D'un point de vue social

La santé/sécurité, les conditions de travail et le respect des hommes, la formation et le développement professionnel.



D'un point de vue sociétal

Les projets interentreprises, les bonnes pratiques RSE et les innovations pour limiter les impacts environnementaux.

Nous aborderons donc ces trois thèmes plébiscités et ce rapport, comme exprimé également lors de cette consultation, sera principalement diffusé par voie électronique afin de limiter la consommation de papier.

Nous avons toujours pensé que l'entreprise avait un rôle à jouer dans la société et qu'elle pouvait apporter une partie de la solution. C'est pour cela que nous soutenons des valeurs comme la solidarité, le respect, l'ancrage territorial, le savoir-faire, la formation ou l'aide à l'insertion professionnelle.

N'oublions pas qu'en tant que coopérative, notre raison d'être est l'emploi : maintenir l'emploi des salariés actuels, développer l'emploi des salariés futurs et développer l'emploi local.

Notre démarche RSE représente un élément de distinction et de reconnaissance. Elle permet également de contribuer à la pérennité et la durabilité de notre entreprise. ”

Des salariés CITEL





08 - 13

POINT DE VUE ÉCONOMIQUE

Notre performance économique
et la loyauté des pratiques



14 - 19

POINT DE VUE SOCIAL

La santé/sécurité, les conditions
de travail et le respect des hommes,
la formation et le développement
professionnel



20 - 25

POINT DE VUE SOCIÉTAL

Les projets interentreprises,
les bonnes pratiques RSE
et les innovations pour limiter
les impacts environnementaux



26 - 30

LES INDICATEURS



POINT DE VUE ÉCONOMIQUE

Notre performance économique
et la loyauté des pratiques



En 2012, une perte de CA nous a obligés à revoir notre développement stratégique. Notre dépendance à certains clients pouvait s'avérer dangereuse et nous souhaitons pérenniser notre situation. Nous avons donc décidé de ne pas licencier, de nous « retrousser les manches » sur nos marchés et de revoir notre stratégie.

Les orientations choisies par le Conseil d'Administration nous ont conduits à rééquilibrer notre chiffre d'affaires et développer les activités de fibre optique.

Aujourd'hui, nous sommes fiers de ne pas avoir licencié en 2012 et d'afficher de nouveau une courbe de croissance positive des effectifs.

CITEL, UNE ENTREPRISE QUI BOUGE !

Ces remaniements ont engendré des questionnements, parfois des peurs mais aussi des motivations, des évolutions de poste, des départs et des recrutements.

Force est de constater aujourd'hui que CITEL est une entreprise qui bouge car plus d'une personne sur trois occupe son poste depuis moins de trois ans, soit parce qu'elle a intégré l'entreprise depuis moins de trois ans, soit parce qu'elle a évolué au sein de CITEL.



« Plus d'un Salarié sur trois
Occupe son poste depuis moins de
trois ans »

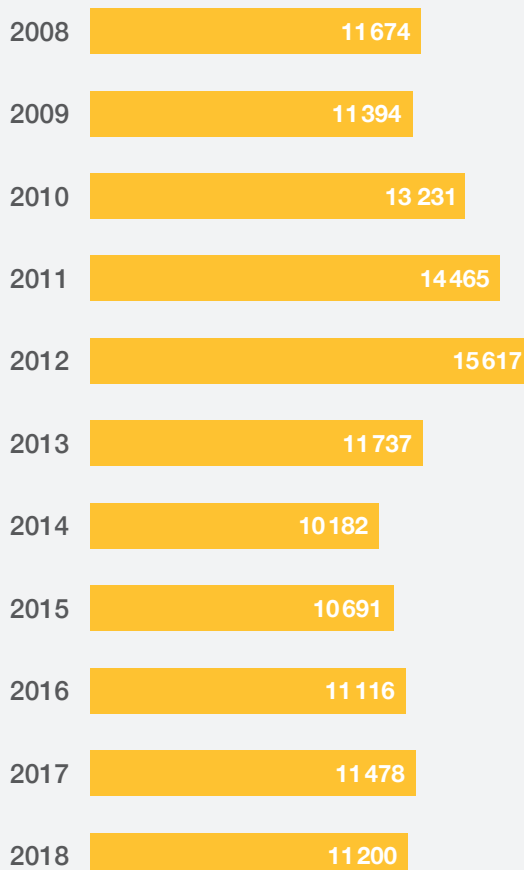
L'EMPLOI, NOTRE RAISON D'ÊTRE

En tant que coopérative, l'emploi est le fondement même de l'entreprise. Les associés sont tous salariés au sein de CITEL. L'emploi est donc notre priorité : comment préserver nos emplois ? Comment fidéliser nos salariés ? Comment développer l'emploi sur notre territoire ? Comment améliorer l'adéquation entre les compétences des jeunes sortis d'école et nos besoins ? Comment recruter ?

Notre société évolue et les pratiques managériales également. L'intérim, autrefois utilisé comme palliatif aux absences temporaires est devenu un mode de vie pour certaines personnes qui y voient une souplesse, une liberté, un choix de vie. L'entreprise s'adapte et peut voir également l'intérim comme un vivier de futurs salariés. Bien que cette vision ne corresponde pas à nos fondements, le respect des individus et de leur mode de vie fait aussi partie de nos valeurs. Nous avons donc ouvert nos portes aux agences d'intérim comme moyen de recrutement et essayons de transformer certains intérimaires choisis en CDI ; pour cela un partenariat doit être établi en amont avec toutes les parties prenantes.



Chiffre d'affaires



L'INTÉRIM,

– Témoignage de Nathalie Mores, Agence Randstad de St Sulpice



L'intérim répond à plusieurs problématiques. Il est tout d'abord un moyen d'entrer sur le marché du travail. Les cycles économiques se raccourcissent et l'intérim permet d'accéder au marché de l'emploi et de se lancer pour accéder ensuite à un CDI.

Mais c'est aussi un moyen de découvrir des entreprises, le tissu économique d'une région pour se reconverter par exemple. Les jeunes utilisent l'intérim pour découvrir le mode de fonctionnement de l'entreprise pour choisir ensuite leur employeur. Les moins jeunes se situent plus dans l'intérim subi.

Mais l'intérim est aussi un mode de vie pour certains. Si vous êtes un bon intérimaire, vous avez du travail toute l'année. Nous avons plus d'intérimaires qu'il y a quelques années car le mode de fonctionnement a évolué avec le numérique. Les agences leur permettent aujourd'hui de choisir de travailler ou non, et de choisir l'entreprise avec laquelle ils souhaitent travailler.

Quand on parle de recrutement, il y a les compétences techniques, l'environnement de travail, c'est-à-dire « Qui vous manage », l'adhésion à la culture d'entreprise et le projet d'entreprise. CITEL propose un projet mais attend un engagement. Aujourd'hui, un salarié va chercher ce que l'entreprise va pouvoir lui apporter au niveau social par exemple, les voyages, ...

Nous sommes sur une dynamique du marché de l'emploi. Nous avons donc des compétences disponibles qui ne se trouvent plus en adéquation avec les attentes des entreprises.

Prenons l'exemple d'un chauffeur poids lourd à la CITEL. Il conduit environ 10% du temps. Un chauffeur poids lourd inscrit dans une agence



**CITEL PROPOSE
UN PROJET MAIS
ATTEND UN
ENGAGEMENT. [...] ELLE ATTIRE PLUS
ET ELLE S'EST
CRÉÉ SA PROPRE
IDENTITÉ. ELLE
EST DEVENUE
UNE ENTREPRISE
INCONTOURNABLE
DU BASSIN LOCAL
D'EMPLOI.”**

d'intérim souhaite réaliser des longs trajets. Dans ce cas, l'entreprise recherche plus un ouvrier formé à la conduite. Le conseil que peut apporter l'agence est donc primordial. Nous devons comprendre l'importance du poste et l'enjeu que représente le collaborateur, pour l'accompagner dans son projet, en accord avec celui de l'entreprise.

J'ai constaté que CITEL s'était ouverte en 2012, après son déménagement. Elle attire plus et elle s'est créée sa propre identité. Elle est devenue une entreprise incontournable du bassin local d'emploi. Si je devais présenter CITEL en quelques mots à des candidats, je parlerais d'une entreprise qui alimente les populations en électricité et en flux, pour permettre d'accéder à la technologie moderne et d'une entreprise humaine attachée à ses valeurs.



LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Concernant la loyauté des pratiques et le respect des droits humains, qui d'autre que nos parties intéressées par cette question pourrait mieux parler du comportement de CITEL sur ce domaine ?

Nous avons donc interrogé Mme Bernadette Figarol de chez Rétis Solutions, fournisseur CITEL depuis de longues années.

CITEL passe ses commandes selon des tarifs négociés et nous consulte également sur des projets particuliers. Du côté de l'acheteur, comme du notre, nous essayons de trouver des solutions

qui conviennent aux deux parties. CITEL se positionne dans une relation gagnant-gagnant. D'ailleurs on peut parler plus de partenariat. Cette relation s'explique aussi par la proximité. Le fait que nous soyons proches joue, c'est sûr car CITEL accorde de l'importance à travailler avec des fournisseurs locaux. Concernant l'origine de nos produits, nous avons notre usine de fabrication en France et nos produits sont agréés Enedis. Ils correspondent à des normes précises pour pouvoir être posés sur le réseau électrique français.



“

**CITEL SE
POSITIONNE
DANS UNE
RELATION
GAGNANT-
GAGNANT.
D’AILLEURS ON
PEUT PARLER
PLUS DE
PARTENARIAT.”**

-

Témoignage de Bernadette Figarol
Rétis Solutions





 **Danger**

**DEFENSE de CIRCULER
ou de STATIONNER
dans la ZONE d'EVOLUTION
de la MACHINE**

POINT DE VUE SOCIAL

La santé/sécurité, les conditions de travail
et le respect des hommes, la formation
et le développement professionnel



De nombreuses actions de prévention des risques et de sensibilisation à la sécurité sont menées régulièrement. Malgré cela, nous avons connu une recrudescence d'accidents de travail sur l'année 2017 et un retour en 2018 au niveau des années précédentes. La pratique du benchmarking nous a permis de constater, sans nous en satisfaire, que cette tendance était similaire chez nos homologues. Chez CITEL, les risques sont identifiés, analysés, cotés et connus des salariés.

LA « BANALISATION DU RISQUE »

Nous constatons aujourd'hui une recrudescence des accidents de la route, premier risque de nos activités et une « banalisation du risque », pour reprendre un terme cité par Mme Juchs,

Médecin du travail, lors d'une réunion CHSCT. Nous avons donc sensibilisé les salariés à cette banalisation du risque et désirons poursuivre dans cette voie avec eux sur les années à venir.

RECHERCHER, IDENTIFIER, AMÉLIORER

En parallèle, nous poursuivons nos démarches d'amélioration des conditions de travail et des postes avec quelques exemples : formation ad hoc aux TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) à l'attention des électriciens, cinq études de poste sur les deux dernières années donnant lieu à des aménagements concrets et des achats de matériel, lancement de fabrication sur mesure de paniers pour ranger les godets des engins, amélioration des EPI (vêtements, chaussures) en s'adaptant aux nouveautés techniques.



SANTÉ AU TRAVAIL,

– Témoignage de Frédéric Martin, intervenant en Prévention des risques professionnels au SRAS (service de santé au travail)



Je suis intervenu chez CITEL pour construire un module de formation sur les TMS spécifique pour les électriciens.

J'ai suivi des équipes de monteurs réseaux pendant plusieurs mois. J'ai été très bien accueilli, tant par l'encadrement que par les équipes. Ils ont pris le temps de m'expliquer leur travail et leur entreprise. J'ai tout de suite ressenti les principes de la SCOP où les salariés sont plus impliqués et ont vraiment l'envie de bien faire. Il y avait une très bonne ambiance dans l'équipe que j'ai suivie avec un chef d'équipe qui avait vraiment l'envie de transmettre aux deux jeunes. Sur le chantier, on a ressenti une pression au niveau des coupures électriques, mais les chefs d'équipes que j'ai rencontrés détenaient l'autonomie et les compétences pour gérer leur chantier. Donc l'ambiance restait conviviale.

J'ai vu que l'entreprise voulait préserver la santé des salariés. En réunion de CHSCT, il y avait une écoute des remontées terrain et l'envie de construire. Les moyens sont mis en place. Au niveau du magasin, par exemple, il y a eu une réelle démarche pour améliorer les conditions de travail du magasinier. Et l'entreprise prend en compte les états de santé des uns et des autres en abordant les cas de manière spécifique.

J'ai noté également une analyse systématique des risques et des accidents pour construire une démarche et faire avancer les choses. L'OPPBT et le SRAS sont sollicités. On voit bien que l'entreprise arrive à mobiliser les acteurs de la prévention pour faire évoluer les choses. Et puis il y a de la transparence avec CITEL.

C'est une entreprise dynamique qui essaye d'avancer dans le bon sens. L'humain est pris en compte, ce n'est pas la rentabilité à tout prix. L'entreprise reste à l'échelle humaine et en prévention santé sécurité c'est primordial.

“

J'AI VU QUE L'ENTREPRISE VOULAIT PRÉSERVER LA SANTÉ DES SALARIÉS. [...]

J'AI NOTÉ UNE ANALYSE SYSTÉMATIQUE DES RISQUES ET DES ACCIDENTS POUR CONSTRUIRE UNE DÉMARCHÉ ET FAIRE AVANCER LES CHOSES. [...]

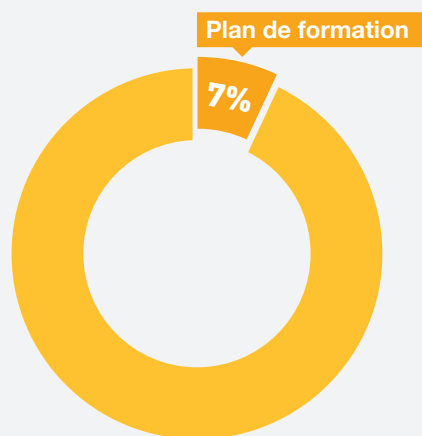
C'EST UNE ENTREPRISE DYNAMIQUE QUI ESSAYE D'AVANCER DANS LE BON SENS [OU] L'HUMAIN EST PRIS EN COMPTE”



LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Au niveau du développement professionnel, CITEL a toujours porté une attention particulière à la formation. L'entreprise veille au développement des connaissances et des compétences de ses salariés. Le plan de formation représente 79 756 €, soit presque 7% de notre chiffre d'affaires.

Part du plan de formation sur le CA CITEL



Face à la dénonciation des inégalités portée par plusieurs mouvements, nous tenons à montrer que CITEL est extrêmement vigilante sur ces questions et que nous affichons, depuis plusieurs années, des indicateurs en la matière comme les écarts de salaire et que nous renouvelons notre évaluation AFAQ26000 afin de démontrer notre bonne foi.

Thierry Bordes, chef d'équipe Génie Civil, salarié dans l'entreprise depuis plus de 32 ans, nous

parle de CITEL et des conditions de travail.

Dans le travail, on essaye de faire attention, à nous et aux jeunes, en essayant de leur expliquer les règles.

Depuis quelques temps j'ai un apprenti à qui on vient de signer un CDI. Hier il avait laissé son godet en l'air. De suite on le lui a dit. Les jeunes, il faut leur apprendre de suite.

Moi je suis à la CITEL depuis 32 ans. Les conditions de travail se sont améliorées. Avant, on ne faisait pas n'importe quoi mais ça s'est quand même beaucoup amélioré. Au début, on se faisait le marquage au sol. Maintenant, c'est différent, le marquage est fait et les DICT sont données.

Les pratiques aussi ont évolué. On réfléchit plus, sur le chantier, sur la méthode à utiliser. Et puis on privilégie les engins. On jongle entre les jeunes et les moins jeunes.

Au début on travaillait « à la bourre ». Maintenant l'outil de travail s'est amélioré. Peut-être qu'avant on avait moins d'argent dans l'entreprise aussi. Après, la Direction a voulu améliorer les choses et a communiqué sur ces sujets. Le monde ne s'est pas fait en un jour !

Sur les plans humain et de l'environnement, la situation s'est aussi améliorée avec l'évolution des marchés et de la société, le recyclage, ... On va dans le bon sens !



“
**LES CONDITIONS
DE TRAVAIL
SE SONT
AMÉLIORÉES. [...]
LES PRATIQUES
AUSSI [...] ON
RÉFLÉCHIT PLUS,
SUR LE CHANTIER,
SUR LA MÉTHODE
À UTILISER.”**



-
Témoignage de Thierry Bordes
Chef d'équipe Génie Civil
Dans l'entreprise depuis 32 ans



CITEL
L'ÉNERGIE POSITIVE

POINT DE VUE SOCIÉTAL

Les projets interentreprises,
les bonnes pratiques RSE
et les innovations pour limiter
les impacts environnementaux



NOS ACTIONS POUR L'ENVIRONNEMENT

Nos activités ont un impact sur l'environnement. Chez CITEC, nous sommes convaincus que les enjeux environnementaux sont des questions essentielles à la prospérité de demain.

Aussi, grâce à notre analyse environnementale, nous avons pu identifier puis quantifier ces impacts. Depuis plusieurs années, nous travaillons à réduire ces impacts dès que nous le pouvons.

Lorsqu'il nous est impossible d'agir directement sur l'impact, nous choisissons de mettre en œuvre une mesure de compensation. Par exemple nous avons lancé, en 2018, un partenariat avec « Un toit pour les abeilles ».

Ce projet a été porté par Emilie Millet, comptable chez CITEC depuis 10 ans. La mesure consiste à financer le parrainage d'une ruche.

Nous avons souhaité parrainer deux ruches, localement, une dans le Gers et une dans le Tarn. Outre l'action en faveur de la biodiversité, ce projet nous permet d'impliquer les salariés dans notre démarche, de communiquer auprès de ces derniers sur la vie des ruches et de promouvoir une alimentation saine auprès des salariés et des clients auxquels nous distribuerons 200 pots de miel.

Quelle fierté de voir que l'entreprise peut devenir un lieu d'expression et de relai d'information sur les enjeux sociétaux !

Et comme les bonnes actions font souvent des émules, une salariée a proposé récemment une nouvelle action, mais chut, rien n'est décidé, nous en parlerons sûrement dans le prochain rapport.



+ QUELQUES BONNES PRATIQUES À CITER

Nouvelle formation / sensibilisation à la maladie du chancre coloré des platanes et changement du fongicide, sécurisation du stockage des huiles usagées afin de prévenir le risque de pollution accidentelle, des traceurs de réseaux au sol biodégradables et des réponses aux riverains en mairie, accompagnement des implications dans des causes d'intérêt général (bénévolat, pompiers), etc.

Et des projets pour toujours avancer :

Du photovoltaïque en propre ?

La transition numérique comme nouvel enjeu environnemental ?

Etc.

À suivre!

" UN TOIT POUR LES ABEILLES "

– Témoignage d'Émilie Millet, comptable chez CITEL depuis 10 ans.

« À l'origine, mon responsable m'avait demandé de trouver un projet lié à la RSE.

J'avais quelques idées, sur l'environnement, plutôt liées à nos activités, comme la protection des animaux, des oiseaux en particulier. Mais j'avais du mal à trouver une idée concrète alors je suis revenue voir mon responsable qui m'a parlé des ruches. J'ai tout de suite adhéré et j'ai gratté le sujet. J'ai préparé le projet et je l'ai présenté à la Direction.

J'ai trouvé l'idée géniale car ça faisait un lien avec les salariés et l'extérieur, et c'était une action positive pour l'environnement. En plus le parrainage était facile à mettre en place. Selon moi, « un Toit pour les abeilles » raisonnait bien avec notre fonctionnement de par la taille de l'entreprise, parce que l'action était locale et qu'on pouvait partager les pots de miel. On aurait aussi pu mettre des ruches sur notre site mais l'apiculteur n'était pas trop favorable car c'était plus difficile pour lui pour s'occuper des ruches.

À l'avenir, j'aimerais bien en trouver une dans le Tarn-et-Garonne puisque nous avons un site là-bas !

Depuis la présentation faite aux associés, plusieurs salariés sont venus m'en parler. Ils trouvent ça bien. Laurent, un de nos chargés d'affaires, m'a raconté en avoir parlé avec un apiculteur de la région.

Finalement, en communiquant avec les clients grâce à nos pots de miel, je pense que ce partenariat pourra leur donner l'envie de faire la même chose. J'aimerais bien que ça fasse boule de neige ! »

“

**J'AI TROUVÉ
L'IDÉE GÉNIALE
CAR ÇA FAISAIT
UN LIEN AVEC
LES SALARIÉS
ET L'EXTÉRIEUR,
ET C'ÉTAIT
UNE ACTION
POSITIVE POUR
L'ENVIRONNEMENT.**

**[...] SELON MOI,
" UN TOIT POUR
LES ABEILLES "
RAISONNAIT BIEN
AVEC NOTRE
FONCTIONNEMENT
DE PAR LA TAILLE
DE L'ENTREPRISE,
PARCE QUE
L'ACTION ÉTAIT
LOCALE ET QU'ON
POUVAIT PARTAGER
LES POTS DE MIEL."**

NOS ACTIVITES D'ELECTRIFICATION EN AERIEN

Un chantier aérien nécessite des pratiques particulières. Conserver ce savoir-faire nous semble indispensable afin de pouvoir assurer notre mission.

En effet, certaines zones peuvent être difficiles d'accès et l'aérien peut devenir l'unique solution pour alimenter des foyers et des entreprises en électricité.

D'autre part, en préservant les ressources naturelles (les ouvertures de tranchées sont minimales ou inexistantes), un chantier aérien affiche un impact carbone négatif bien moins important qu'un chantier d'enfouissement.

Les nuisances visuelles, quant à elles, se réduisent grâce aux efforts entrepris pour intégrer les poteaux dans le paysage.

Pour toutes ces raisons nous surveillons les compétences détenues par nos équipes en électrification aérienne et nous fixons des quotas afin de conserver ce savoir-faire, notre cœur de métier.







INDICATEURS



INDICATEURS SOCIAUX

	2014	2016	2018
FORMATION			
Montant du budget formation en € (coût pédagogique + salaires)	106 731	80 265	79 756
En pourcentage de la masse salariale Le montant obligatoire s'élève à 26 178€ soit 1,06 % de la masse salariale.	2,5 %	3,3 %	3,2 %
Nombre d'heures de formation par an et par ouvrier / employé	38	32	25
SANTÉ			
Taux d'absentéisme	8 %	10 %	13 %
Taux de satisfaction des salariés Enquête annuelle	73 %	73 %	72 %
ORGANISATION			
Taux de participation aux assemblées générales	98 %	88 %	84 %
MANAGEMENT			
Turnover	8 %	7 %	16 %
Taux de salariés ayant bénéficié d'une évolution professionnelle	51 %	54 %	36 %
Rapport entre les avantages sociaux les plus forts et les plus faibles	4,52	3,30	3,82 %
SÉCURITÉ			
Indice de fréquence des AT	38	44	68
Taux de gravité des AT	3,45	1,55	0,95

INDICATEURS SOCIETAUX

	2014	2016	2018
Taux de travailleurs handicapés	6 %	6 %	6 %
Part des femmes dans l'entreprise	11 %	10 %	10 %
Part des investissements réalisés sur le territoire Midi Pyrénées	88 %	100 %	100 %
Taux de satisfaction client	88 %	93 %	94 %
Taux d'intérim	2 %	7 %	10 %
Taux de salariés recrutés sur le territoire Midi Pyrénées	100 %	100 %	100 %
Nombre de mandats dans nos fédérations métier et entrepreneurs sociaux	7	11	11

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

	2014	2016	2018
FLOTTE ENGIN ET VÉHICULES			
Age moyen des véhicules légers	5 ans	5 ans	5 ans
Age moyen des fourgons	5 ans	6 ans	6 ans
Age moyen des poids lourds	12 ans	12 ans	14 ans
Age moyen des engins de chantier	11 ans	12 ans	12 ans
DÉCHETS			
Nombre de tonnes de déchets valorisés ou compostés	9.5	11.2	10.4
Nombre de tonnes de déchets utilisés en combustible	12.2	6.5	13.5
Nombre de tonnes de déchets recyclés	53.1	52.7	39.5
Nombre de tonnes de déchets mis en décharge (inertes)	2216	1061	2598
Nombre de tonnes de déchets total	2290.8	1131,4	2661.4
PRODUITS CHIMIQUES			
Taux de bidons étiquetés sur chantier	82%	88 %	96 %
ÉNERGIES			
Nombre de GJ consommés pour le gasoil	8 294	8011	8028
Nombre de GJ consommés pour le GNR (Gasoil Non Routier)	2 644	2523	1608
Nombre de GJ consommés par les bâtiments	577	498	667
GJ = Gigajoules, unité GRI (Global Reporting Initiative)			



Merci d'avoir accordé un peu de votre temps à la lecture de notre rapport RSE.

Nous voulions partager avec vous, lecteur de ce rapport et quelque soit votre lien avec CITEL, nos actions et nos valeurs, pour créer du lien et s'améliorer. L'histoire n'est jamais finie, elle s'écrit tous les jours et ensemble !

Si vous avez des remarques, vous pouvez nous les adresser à citel@scop-citel.fr





CITEL

SIÈGE SOCIAL

546, rue Fonfillol
ZAC des Cadaux
81 370 SAINT SULPICE
Tél. 05 63 40 21 30
Fax 05 63 40 21 31

CENTRE DE TRAVAUX DE GASCOGNE

Zone Artisanale – BP 7
32 120 MAUVEZIN
Tél. 05 62 06 77 77
Fax 05 62 06 85 14

BASE DE TRAVAUX DU BAS-QUERCY

ZA « Les Ports »
Lieu-Dit Nafine
82800 NEGREPELISSE
Tél. 05 63 02 10 30
Fax 05 63 02 10 31

www.scop-citel.fr

