



GROUPE CDC

UNSA Établissement Public
UNSA BPIFrance
UNSA ICADE
UNSA CDC Habitat
UNSA Adoma

UNSA SCET
UNSA Société Forestière
UNSA I-CDC
UNSA Transdev
UNSA AGR

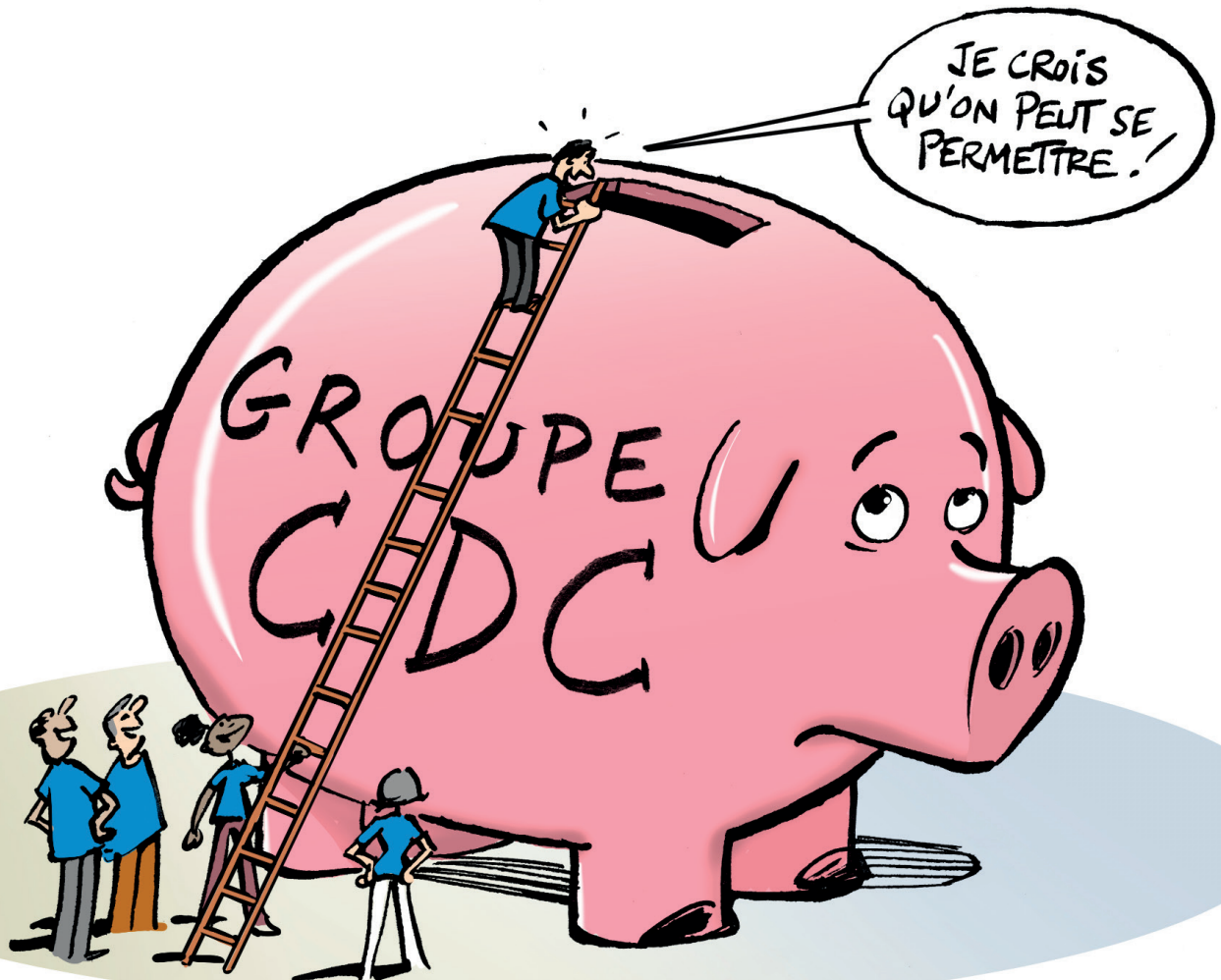
UNSA CDC Biodiversité
UNSA SFIL

Info Groupe UNSA N° 34

Décembre 2022

Pouvoir d'achat et Qualité De Vie au Travail

L'UNSA REVENDIQUE LE TAUX DE 1%
des RÉSULTATS DU GROUPE CDC !



Sommaire

L'UNSA GROUPE CDC MOBILISÉE POUR GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ET LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

04.
A L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

06.
A LA BPI

07.
A ICDC

08.
DU CÔTÉ DE LA SFIL

09.
A LA SOCIÉTÉ
FORESTIÈRE

11.
A L'AGR
INTERVIEW

12.
A CDC HABITAT

14.
CHEZ ADOMA

16.
CHEZ ICADE

Retrouvez-nous
UNSA CDC
56 rue de Lille 75000 PARIS
www.cdc.unsa.org
Directrice de la publication - Salomé Vaillant
Conception - Vincent Arquer
Imprimerie CDC

A SAVOIR



Deux fois par an, vous recevez par courrier des informations des organisations syndicales au niveau du Groupe CDC.

L'UNSA, pour sa part, publie l'info Groupe sous la forme papier depuis des années avec des informations concernant l'Etablissement public et différentes filiales du Groupe. **Pourquoi une version papier**, à l'heure où les nouvelles technologies permettent de dématérialiser ?

Tout simplement, parce que **c'est la seule possibilité autorisée par la Direction générale** de la CDC pour les organisations syndicales représentatives d'envoyer des informations aux 27 000 salariés et fonctionnaires.

A ce jour, et malgré de nombreuses demandes faites par notre organisation syndicale de remplacer les envois papiers par des mails dans l'accord CMIC existant, la Direction générale refuse de fournir le fichier de mail professionnel aux syndicats et interdit, sous peine de poursuite, ce type de diffusion, pourtant plus RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises).

A savoir également que les fichiers d'adressage des courriers sont fournis par la Direction de la CDC et des Directions des filiales. L'envoi des documents syndicaux est fait par les services logistiques de la CDC. Il est impossible aux syndicats de modifier une adresse ou d'en supprimer une.

L'UNSA espère que la Direction générale changera de logiciel en 2023 et autorisera aux syndicats d'envoyer des informations par mail aux personnels du Groupe CDC.

En attendant, nous vous souhaitons une bonne lecture de ce numéro.

L'équipe UNSA Groupe CDC

L'UNSA GROUPE CDC MOBILISÉE POUR LE POUVOIR D'ACHAT

La forte hausse de l'inflation impacte négativement le pouvoir d'achat des salariés de la CDC et de ses filiales. Cette circonstance ne fait qu'aggraver la détérioration du partage de la valeur ajoutée, au détriment des salariés et au profit des actionnaires. Une enquête réalisée à l'initiative de l'UNSA par le cabinet SECAFI met en exergue ces éléments et conclut à ce que la question du partage de la valeur ajoutée soit discutée et débattue en CSE (Comité Social et Economique).

A l'UNSA, nous avons anticipé les inquiétudes légitimes des salariés liées au contexte économique dégradé et nous nous engageons pleinement à négocier et convaincre les dirigeants de l'Établissement Public et de ses filiales d'accorder des garanties salariales rapidement, qu'il s'agisse de pouvoir d'achat et de qualité de vie au travail, sans attendre la date des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année prochaine.

A L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

POUVOIR D'ACHAT DES PERSONNELS DE LA CDC : LE DIRECTEUR GENERAL DECIDE UNILATERALEMENT !

La Direction générale a de nouveau soumis aux votes des représentants du personnel, lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 23 novembre 2022, les mesures qu'elle décide d'appliquer unilatéralement aux personnels publics et privés de la Caisse des Dépôts.

Application au 1er octobre 2022 :

- D'une majoration du montant individuel de la Prime de Fonction et de Technicité (PFT) à hauteur de + 3,5 % pour les fonctionnaires.
- De la revalorisation de la valeur du point d'indice pour les salariés de +1,4 % et une augmentation équivalente pour les personnels rémunérés au forfait.
- Le versement d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV), dite prime Macron, aux personnels dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC bruts (soit environ 60 000 €), répartie de la façon suivante :
 - * 1 250 € pour les personnels ayant perçu, au cours des douze mois précédents son versement, une rémunération brute inférieure ou égale à 1,75 SMIC.
 - * 750 € pour les personnels ayant perçu, au cours des douze mois précédents son versement, une rémunération brute supérieure à 1,75 SMIC et inférieure ou égale à 2,25 SMIC.
 - * 450 € pour les personnels ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération brute supérieure à 2,25 SMIC et inférieure à 3 SMIC.



L'UNSA, ainsi que toutes les autres organisations syndicales, a refusé de signer un accord qui entérine une baisse du pouvoir d'achat des personnels en 2022 et en 2023 ainsi que le versement de la PPV à seulement la moitié du personnel sur des montants insuffisants.

L'UNSA acte la décision de la Direction générale, mais regrette fortement qu'Éric Lombard n'ait pas su saisir l'occasion de signer un accord majoritaire avec l'intersyndicale CGT – CFDT – UNSA – SNUP sur des propositions pourtant financièrement réalisables et raisonnables au regard des résultats engendrés par la CDC cette année.

L'UNSA a fait le choix de l'abstention lors du CUEP, afin que les mesures unilatérales puissent être appliquées très rapidement. En effet, les personnels sont dans l'attente de mesures salariales avant Noël et nous considérons que ces mesures permettront d'augmenter légèrement les rémunérations, mais elles sont loin de compenser l'inflation actuelle qui se situe à 6,2%.

L'UNSA continue de revendiquer à tous les niveaux, Fonction publique mais aussi Caisse des Dépôts, des augmentations générales de rémunérations. Elle demande également au Directeur général de mandater la nouvelle DRH, afin qu'elle ouvre des négociations sur le remboursement des frais de transport (abonnement transport en commun et chèque essence), l'augmentation de la valeur des tickets restaurant en direction régionale et l'attribution des tickets restaurant à tous les télétravailleurs.

ENSEMBLE, AGISSONS POUR MAINTENIR NOTRE POUVOIR D'ACHAT !

PS : La DRH a programmé le versement de ses décisions unilatérales sur la fiche de paie de novembre 2022.

PPS : Concernant la prise en charge des transports à 80%, l'UNSA a proposé en séance à la Direction de soumettre un projet d'accord pour que le personnel puisse en bénéficier. L'ensemble des organisations syndicales était favorable à cette idée, qui a été malheureusement immédiatement rejetée par la DRH. Encore une occasion manquée !

Les votes en CUEP

Abstention :

UNSA – CFDT – CGC

Ne prend pas part au

vote : CGT – SNUP

A LA BPI



Afin de lutter contre l'inflation galopante, l'**UNSA a porté une demande intersyndicale d'augmentation générale et solidaire** auprès de Nicolas Dufourcq pour l'ensemble des personnels. C'est une démarche inédite sur ce sujet mais à situation exceptionnelle, attentes et moyens exceptionnels.

Télétravail

L'UNSA a signé en 2021 un accord qui prévoyait une clause de « revoyure » un an après la mise en place de ce dernier. L'UNSA est à l'initiative d'une enquête qui a été menée par le cabinet SECAFI à la demande des 3 CSE du groupe (dans le cadre de l'examen de la politique sociale de l'entreprise). Avec une participation de 69% des personnes interrogées, les salariés ont témoigné d'un très fort intérêt et d'attentes sur le sujet. L'analyse des réponses permettra d'objectiver les éléments à négocier, en s'appuyant sur la réalité vécue par les salariés.



Futures négociations

Avant les NAO 2023, l'**UNSA va négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. En parallèle, la négociation sur le nouvel appel d'offres en matière de santé et de prévoyance (pour les 3 ans à venir) vient de se terminer.

Même si les effectifs sont en croissance, nous sommes très attentifs aux conditions de travail et aux risques psychosociaux. Force est de constater que des tensions persistent ou apparaissent dans différents secteurs, les élus UNSA restent pleinement vigilants et engagés auprès des collègues.

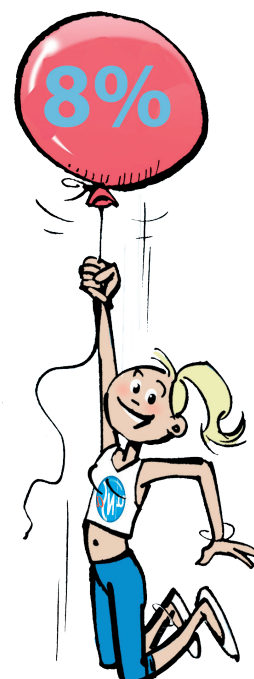
A ICDC

Intéressement

L'UNSA a signé l'accord d'intéressement 2022-2024 qui témoigne d'une meilleure reconnaissance économique et sociale :

- La performance est passée de 6,5% à 8%.
- Les absences liées à l'accord QVT dont les absences des personnes reconnues travailleurs handicapés ne sont pas déduites du calcul.

L'accord GPEC est en cours de négociation.



Pouvoir d'achat

En parallèle, l'UNSA a demandé à la direction dans le cadre de l'inflation et du pouvoir d'achat :

- Une revalorisation unilatérale du point d'indice au vu de l'inflation.
- La mise en place de la Prime de Partage de la Valeur (PPV), ancienne prime Macron, dans la limite de 3 000 euros voire 6 000 euros sous certaines conditions.
- Une information aux salariés concernant le nouveau cas de déblocage anticipé de l'intéressement, uniquement pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou de fourniture d'une prestation de services.

DU CÔTÉ DE LA SFIL

Nouvel accord

Le nouvel accord relatif à la **Diversité** et au **Bien Vivre au Travail** au sein de SFIL a été signé à l'unanimité le 20 juin 2022. L'UNSA SFIL se félicite, entre autres, des avancées sociétales en termes de Diversité et d'Inclusion qu'elle a portées lors des négociations.

Déménagement

Concernant le futur déménagement dans le 15^{ème} arrondissement à Paris, le sujet est porteur et dense dès la rentrée. Rappelons que le projet d'entrée dans les nouveaux locaux est prévu à l'été 2023. A ce stade, l'UNSA considère que l'immeuble cible, BIOME, permet de satisfaire plusieurs objectifs de qualité de vie aux salariés :

- maintenir la proximité avec nos interlocuteurs de LBP, essentielle pour l'efficacité de notre partenariat ;
- choix d'un immeuble récent respectant d'emblée les normes environnementales préconisées par SFIL pour l'éligibilité aux prêts verts mais également mieux adapté aux usages agiles et flexibles que nous privilégions ;
- limiter les impacts sur les temps de trajet des collaborateurs.

L'UNSA reste pleinement mobilisée pour suivre le projet de déménagement immobilier et accompagner les collaborateurs.

L'accord GEPP est en cours de négociation.



A LA SOCIÉTÉ FORESTIÈRE

A l'occasion de l'intégration de la filiale Selvans au sein de la Société Forestière de la CDC, un certain nombre d'accords sont en cours de réactualisation.

Accord d'intéressement

L'avenant sur l'Accord d'intéressement est enfin signé, avec uniquement des propositions de l'UNSA validées par la CFDT. Il s'agissait en particulier d'augmenter la masse de l'intéressement (% de la masse salariale) par rapport aux objectifs communs (2% à 2,5%) et ceux liés aux objectifs par unité de travail (1,10% à 1,30%).

Les 3 autres accords sont en attente de validation de l'Accord d'harmonisation de la fusion de l'ex-filiale Selvans, ce qui ne se fait pas sans difficulté, en raison de différences importantes dans les traitements et les avantages entre les collaborateurs de Selvans et ceux de la SF CDC !



Accord de RTT

L'accord initial de RTT était tellement décevant que l'UNSA avait déjà négocié il y a 6 ans le fait de rajouter systématiquement 4 jours de « RTT », dont les dates étaient fixées moitié par la Direction et moitié par les syndicats. Ce nouvel accord octroie tous les ans 10 jours de RTT, dont 4 fixés par la direction, au niveau des ponts en particulier où la société est fermée.

Droit à la déconnexion

La reconnaissance du droit à la déconnexion est encore insuffisante. L'UNSA demande qu'un véritable accord vienne définir et accorder des droits aux salariés pour garantir la séparation de la sphère travail/vie privée.

Compte épargne temps

La Société Forestière avait un pseudo-accord qui permettait de monétiser 8 jours dans l'année de CP, et différents types de congés. Il n'y avait aucun moyen d'épargner des jours de congés, certains collaborateurs avaient des stocks sur le compte courant de jours de CP. Un nouvel accord est en cours de négociation. L'UNSA souhaite notamment que l'ensemble des congés en excès des années précédentes soit repris dans le compte épargne temps.

NAO

L'accord de NAO de fin 2021 a permis une négociation favorable pour les collaborateurs avec des augmentations générales. Exceptionnellement une augmentation générale est octroyée pour les collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté selon les critères suivants :

- Salaire brut inférieur ou égal à 600 points : +20 pts soit 126,86 € par mois
- Salaire brut entre 601 et 850 point inclus : +15 pts soit 95,145 € par mois

Pour information à la SF CDC, le point est à 6,434€.



Mathieu Fouquet UNSA AGR

A L'AGR

Interview

Bonjour Mathieu, tu as rejoint l'UNSA cette année, quel a été ton parcours avant ?

Professionnellement je me qualifie d'autodidacte et ma carrière a principalement été tournée vers le commerce et le service. Après quelques années de terrain dans divers commerces ou lieux de loisirs, j'ai eu la chance de rentrer à l'AGR pour renforcer l'équipe KIOSQUE SERVICE, anciennement SVD, un poste occupé 12 ans avec comme motivation première d'essayer d'amener plus de services et de biens aux salariés du groupe et de faire vivre un lieu de convivialité au sein des locaux de la CDC.

Pourquoi as-tu rejoint l'UNSA ?

Mon choix de rejoindre un syndicat autonome et apolitique est un choix logique avant tout pour les salariés du groupe, pour pouvoir continuer d'offrir un plus grand nombre de services, prestations et d'accompagnement personnalisé à l'ensemble du groupe. Et ce, grâce à mes mandats au COSOG et de délégué syndical Groupe.

Que penses-tu apporter à l'UNSA ?

J'espère avec le temps apporter à l'UNSA ma grande motivation de répondre aux besoins des salariés du groupe. Ma vision AGR également me permet de voir certaines négociations d'un œil extérieur et différent.

L'UNSA en 1 mot pour toi ?

Autonome

A CDC HABITAT

Les salariés sont d'humeur morose.

Le projet Agences Mixtes Charges et Contentieux (AMICC) dont l'objectif est de réunir dans les sociétés de régions les agences du logement intermédiaire et du social ainsi que les réorganisations des services et des agences en Ile de France sont des **sources de stress pour les salariés**.

Tous ces projets pharaoniques ont pour effet de démotiver les équipes, et engendrent des démissions, des ruptures conventionnelles, des arrêts de travail, du stress. Les recrutements ne sont pas non plus au rendez-vous. Ici et là les élus UNSA ont recours au droit d'alerte pour **risques psychosociaux**.

Un projet d'accord portant sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail a été présenté mais n'a pas abouti, faute de signatures suffisantes : seule la CFE CGC, l'ayant signé. Pour l'UNSA, il n'était pas convenable, par respect pour les salariés, de signer un nouvel accord alors que celui existant n'a jamais été appliqué. En effet, sur le papier, à l'instar de son prédécesseur, ce projet promettait beaucoup en matière de qualité de vie professionnelle et personnelle, mais rien de concret. On a vu le résultat d'un tel accord négocié à grands renforts de promesses ! Dans les faits, c'est tout le contraire de la qualité de vie au travail qui attend les équipes. En témoignent d'ailleurs les nombreuses réunions programmées avant 9h30 ou bien après 17h, ou encore les formations obligatoires organisées pendant le temps de pause des gardiens.



Pouvoir d'achat

Autre combat pour l'UNSA, **la garantie d'un pouvoir d'achat suffisant** pour les collaborateurs. L'UNSA a obtenu que le calendrier des NAO soit avancé. Lors de la première réunion avant d'entendre les doléances des syndicats la Direction a annoncé :

- une Prime de Partage des Valeurs d'**un montant de 500€** pour tous ceux qui gagnent moins de trois SMIC (cette prime serait versée avant la fin de l'année 2022)
- une augmentation de la prime de participation d'**un montant d'environ 800€** par salarié lié à la plus-value de la vente de patrimoine de « Lamartine ».

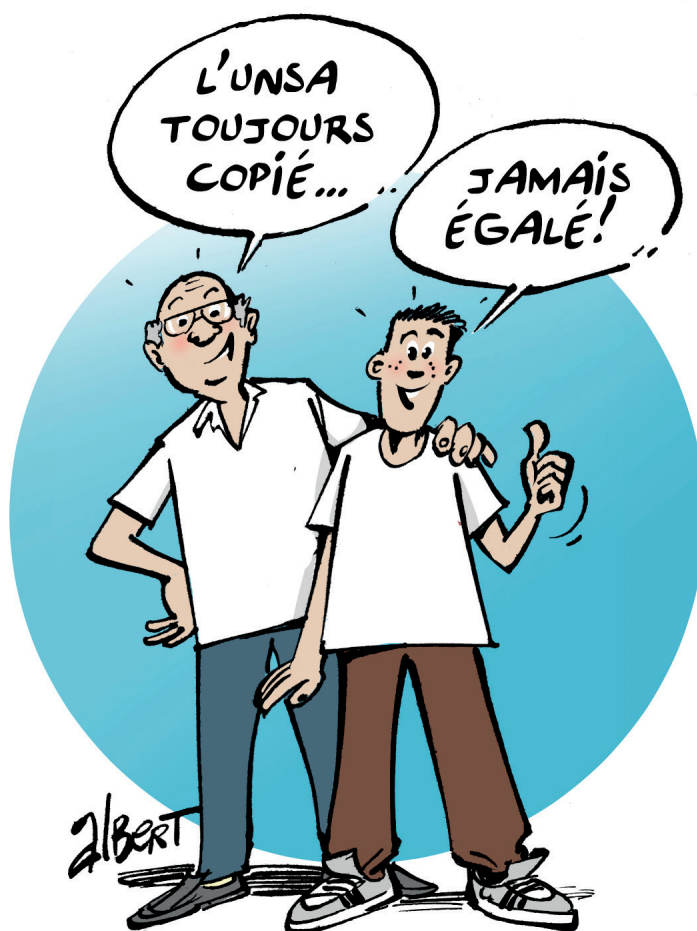
Pour l'UNSA, ces premières annonces sont accueillies avec un optimisme modéré. Oui, c'est une bonne chose que la direction soutienne les plus bas salaires, mais il faut également qu'une augmentation générale de tous les salaires soit actée afin de lutter contre la forte inflation à laquelle sont exposés tous les salariés.

Elections professionnelles

Au 2ème trimestre 2023, auront lieu les élections professionnelles pour CDC HABITAT. L'UNSA, présente dans toutes les DIR, organise depuis quatre ans une permanence tous les mardis, envoi de la communication régulièrement, un journal mensuel pour les syndiqués et défend individuellement les salariés et les revendications collectives.

Nous sommes présents pendant tout notre mandat, pas seulement quelques mois avant les élections, contrairement à d'autres syndicats du Groupe !

L'UNSA toujours copié, jamais égalé !



CHEZ ADOMA



Droit de réponse des élus UNSA suite à la désinformation diffusée par un syndicat et ses élus devenus minoritaires

Les élus UNSA du Comité Social et Economique souhaitent vous rendre compte de la bonne gestion du CSE Central. L'UNSA a remis en cause un fonctionnement obsolète et a révolutionné les acquis afin de garantir l'équité et l'égalité entre tous les agents. Notre exemplarité dérange et pousse certains à diffamer pour essayer de discréditer notre action. Néanmoins, ces allégations mensongères ne résistent pas à la réalité des faits.

Des progrès significatifs malgré un contexte sanitaire et financier très défavorable :

Malgré ce contexte très difficile (crise sanitaire) avec des annulations ou incertitudes en cascade, les élus UNSA ont maintenu la continuité du CSE en négociant avec les prestataires chaque annulation pour minimiser les coûts. En parallèle, l'UNSA a décidé de renforcer l'aide sociale des salariés en excluant les prêts accordés qui fragilisaient les demandes de salariés et d'associer l'assistante sociale de l'entreprise pour analyser chaque situation.

Redistribution des excédents, prestations améliorées et maintien d'acquis garantis par l'UNSA :

L'UNSA a privilégié, dès le début de la mandature, une redistribution des excédents amassés depuis de nombreuses années par la mise en place d'un barème très favorable pour l'adhésion des salariés aux ANCV (Chèques vacances), la prise en charge de toutes les locations de logement, l'attribution de la prime de NOEL de 90€ à tous les salariés et l'extension aux enfants mineurs.

Une gestion comptable et financière transparente et exemplaire :

Souhaitant mettre fin au régime de manque de transparence et d'égalité qui existait avant notre investiture (des salariés étaient priorités pour des locations tous les ans, des comptes

« fantômes » étaient laissés ouverts pour bénéficier de prestations...), l'UNSA a eu à cœur de rendre la gestion comptable et financière lisible et accessible à tous :

- les budgets prévisionnels, les comptes réalisés et les rapports d'activités annuels sont systématiquement mis en ligne sur le site internet et dans l'espace INVIVO du CSE Central ;
- embauche d'un comptable, vérifications systématiques des comptes par le trésorier et certification des comptes par un expert-comptable indépendant,
- radiation des comptes « fantômes », suppression de toutes dépenses injustifiées (exemple : abonnement à une documentation non reçue par le CSE, abonnement téléphonique étranger au CSE).

La Trésorière dément le déficit annoncé par des rumeurs malveillantes, diffusées par certains élus minoritaires. **L'expert-comptable a certifié pour l'année 2021 un résultat net positif de 12 171€.**

Ce qui témoigne d'une gestion efficace et responsable.

Egalité de traitement entre les salariés :

Chaque réclamation communiquée aux élus est traitée avec bienveillance et avec toute l'attention nécessaire. Aucun mutisme, mais une réponse dans un délai raisonnable selon la charge de travail. Donner une réponse qui ne correspond pas aux attentes ne s'interprète pas comme du mutisme.

De même, le refus d'accorder un passe-droit ne doit pas s'interpréter, non plus, comme du mutisme.

Les élus UNSA du CSE Central ont à cœur de mener leurs projets à terme, de faire évoluer les activités, avec comme seul but, la satisfaction des salariés.

Merci de votre confiance actuelle et future.

Les élus UNSA du CSE Central



CHEZ ICADE



RH

L'UNSA souhaite retrouver un vrai sens du dialogue social, en collaboration avec la nouvelle DRH, Mme Sandrine HERES. Malheureusement depuis son arrivée et la tenue des premières réunions de négociations, nous pouvons constater que l'un de ses objectifs et d'appliquer une rigoureuse restriction budgétaire sur les acquis sociaux et moyens du CSE et organisations syndicales. Dans cette perspective, nous sommes soucieux du devenir de la qualité du dialogue social chez ICADE, que nous souhaiterions établir dans un climat de confiance, respect et constructif pour l'ensemble des collaborateurs et l'entreprise. A noter tout de même qu'entre 2013 à 2018, 2 DRH se sont succédés, puis 2018 à 2022 avec à chaque fois remaniement du service RH et diminution de son effectif.

Télétravail

L'UNSA a pu enfin signer l'accord Télétravail après plus de 10 réunions de négociations. Néanmoins, nous avons dû faire de nombreuses concessions sur ce sujet au détriment de l'intérêt des collaborateurs et de l'image employeur d'ICADE. Pour mémoire, la Direction Générale d'ICADE a unilatéralement dénoncé l'accord Télétravail signé en 2017 lors du déménagement du siège social, juste après le confinement en octobre 2021 sans maintenir l'application de ses dispositions pendant le préavis de 15 mois.

Pouvoir d'achat

Après de nombreux échanges nous avons enfin trouvé un consensus avec la Direction sur le montant de la Prime Partage de la Valeur qui sera versée en décembre et nous nous en réjouissons. Ainsi que le prévoit la loi, les salarié(e)s d'Icade les plus impacté(e)s, représentant 65% des effectifs, vont recevoir cette prime non chargée et non imposable et qui va permettre d'atténuer en partie les effets d'une inflation galopante.

- 2 500 € pour les rémunérations <= 2 SMIC annuel (soit <= 39 308,98 €), 318 personnes concernées
- 1 500 € pour les rémunérations > 2 SMIC et <= 3 SMIC annuel (soit > 39 308,98 € et < 58 963,47 €), 396 personnes concernées

REPRÉSENTANTS DU GROUPE UNSA CDC



Caisse des Dépôts

ETABLISSEMENT PUBLIC

Salomé **VAILLANT**

salome.vaillant@caissedesdepots.fr
06 43 53 42 52

Pierre **FOURCAIL**

pierre.fourcail@caissedesdepots.fr
07 85 33 03 35

Luc **DESSENNE**

luc.dessenne@caissedesdepots.fr
06 82 80 57 04

ICDC

Nathalie **BOUCLY**

nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03

Patrick **BUSSY**

patrick.bussy@caissedesdepots.fr
06 40 37 18 37

BPI FRANCE

Michel **VIAL**

michel.vial@bpifrance.fr
06 85 11 97 63

Philippe **FLEURENTIN**

philippe.fleurentin@bpifrance.fr
06 83 64 63 16

Fabienne **FOURLIN**

fabienne.fourlin@bpifrance.fr
06 83 19 14 55

TRANSDEV

Stéphanie **BACHELET**

stephanie.bachelet@transdev.fr
01 74 34 22 48

SFIL

Sabine **MICHEL-DURAND**

sabine.michel-durand@sfil.fr
06 85 92 40 50

ICADE

Corinne **BELLANGER**

corinne.bellanger@icade.fr
01 41 57 89 68

CDC HABITAT

Marie-Thérèse **VALLET**

jfntvallet@aol.com
06 82 16 18 29

Karine **GIORDANO**

karine.giordano@cdc-habitat.fr
06 25 97 73 69

Isabelle **GASPAR**

isabelle.GASPAR@cdc-habitat.fr
06 71 60 99 57

Jocelyne **MENDY**

jocelyne.MENDY@cdc-habitat.fr
01 79 78 09 64

ADOMA (CDC HABITAT)

Said **AKIL**

said.akil@adoma.cdc-habitat.fr
07 83 35 42 48

Aurore **PRUD HOMME**

aurore.prud-homme@adoma.cdc-habitat.fr
07 64 73 20 91

SOCIÉTÉ FORESTIERE

Alain **GUILLON**

alain.guillon@forestiere-cdc.fr
06 20 74 74 33

AGR

Mathieu **FOUQUET**

mathieu.fouquet@caissedesdepots.fr
06 71 22 05 27

CDC BIODIVERSITE

Gautier **MADOE**

gautier.madoe@cdc-biodiversite.fr
06 71 53 33 07

SCET

Michaël **FOSSÉ**

michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48

**L'UNSA GROUPE CDC,
VOUS SOUHAITE A
TOUTES ET A TOUS DE
TRÈS BONNES FÊTES
DE FIN D'ANNÉE !**





VOIR PLUS LOIN AVEC L'UNSA

Tout l'UNSA dans votre poche !

Téléchargez notre application
Android dans le Play Store Google



UNSA CDC
Julien Bottemanne - Actualités et
magazines

L'UNSA Groupe CDC c'est aussi sur cdc.unsa.org et sur :

