



GROUPE CDC

UNSA Établissement Public
UNSA BPI France
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° 36

Octobre 2023

L'UNSA 1ère organisation syndicale du Groupe CDC



Une force à vos côtés en
permanence !

ACTUALITÉ CDC

04.

CMIC

Nouveau bureau du CMIC

Le CMIC lance une expertise syndicale sur la filière SI

06.

QVT

Retour sur l'enquête sur la qualité de vie au travail à la caisse des dépôts

08.

POUVOIR D'ACHAT

Accord Pouvoir d'achat CDC 2023 : l'UNSA a signé cet accord, créateur de droits nouveaux

10.

DES NOUVELLES DE VOS 1 237 ARBRES

1 237 arbres symbolisant les 1237 votes UNSA.

12.

VIE SYNDICALE

UNSA Bpifrance transforme son syndicat en Section syndicale

UNSA Informatique-CDC transforme son syndicat en Section syndicale

INTERVIEW

14.

INTERVIEW DE JORGE RICARDO, PRÉSIDENT DU COSOG

RÉSULTATS

16.

GRUPE CDC HABITAT

L'UNSA confirme sa 1ère place avec 34,34 % des suffrages

17.

ADOMA

L'UNSA conforte sa 1ère place avec 38,77 % des suffrages

18.

CDC BIODIVERSITÉ

L'UNSA 2ème organisation syndicale avec 29 % des suffrages

19.

CDC HABITAT

ACTUALITÉ GROUPE

20.

SCET

21.

ICADE

22.

BPIFRANCE

23.

ICDC

24.

ADOMA

ANNUAIRE UNSA GROUPE CDC

26

VOS ÉLU(E)S UNSA GROUPE CDC AU CMIC

26

VOS REPRÉSENTANT(E)S DES FILIALES DU GROUPE CDC



EDITO

L'UNSA 1ère organisation syndicale du Groupe CDC : une force à vos côtés en permanence !

Ces derniers mois de nombreuses élections ont eu lieu dans différentes filiales du Groupe CDC. Les salariés ont largement confirmé leur confiance en l'UNSA, en la plaçant souvent à la première place.

L'UNSA est de loin, la première organisation syndicale au niveau du Groupe CDC, avec plus de 30 % des suffrages.

Cette force, nous la mettons quotidiennement au service des salariés et fonctionnaires, en négociant et signant des accords dans chaque secteur d'activité, mais aussi au niveau du Groupe, comme récemment l'accord Mobilité Groupe.

Nous revendiquons l'ouverture d'autres négociations sur des sujets majeurs comme l'égalité Femmes/Hommes ou l'attribution d'une prime annuelle liée aux résultats du Groupe CDC.

Par ailleurs, nous travaillons en harmonie avec nos collègues syndicaux du CMIC (CGT, CFDT et CGC) pour porter votre voix auprès du Directeur général de la Caisse des Dépôts. Agissons en mettant en place des expertises, comme actuellement celle sur l'informatique.

Ce numéro de l'Info Groupe UNSA retrace une partie de notre activité et de nos actions.

Les organisations syndicales ont le droit de diffuser deux documents papier par an à tous les personnels du Groupe. Nous souhaitons abandonner la version papier pour une version mail, mais à ce jour la Direction générale refuse cette évolution. Dans le cadre des engagements RSE qu'Éric Lombard prône, nous espérons que cela évoluera dans les années à venir.

Bonne lecture.

L'équipe UNSA

NOUVEAU BUREAU DU CMIC



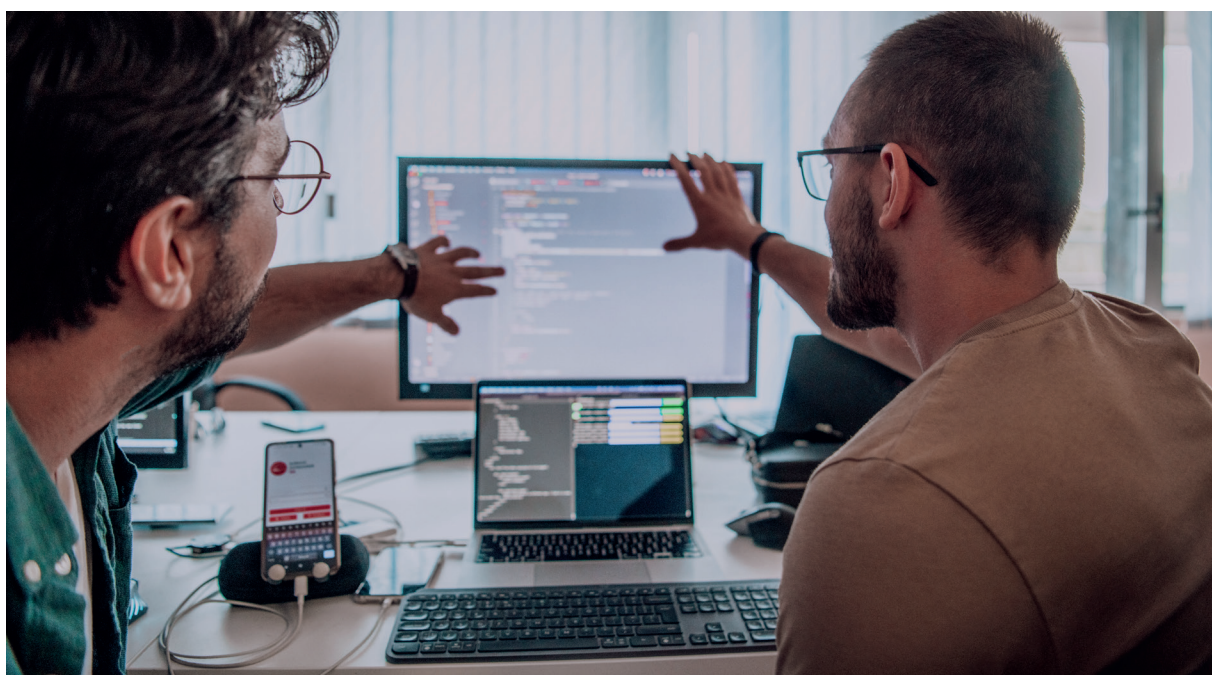
Le renouvellement des membres du Bureau du CMIC (Comité Mixte d'Information et de Consultation) a eu lieu lors de la séance du 21 mars 2023.

Salomé VAILLANT (UNSA) a été élue Trésorière de l'instance de concertation du Groupe CDC, Patrick BOREL (CFDT) Secrétaire et François-Robert FABREGA (CGC) Trésorier Adjoint, pour une durée de trois ans.

Le poste de Secrétaire adjoint attribué à la CGT sera désigné ultérieurement.

Sont également désignés au Bureau : Luc DESSENNE (UNSA), Fatima BAOUZ (CFDT), Huguette JACKSON (CGT) et Valérie BONNEAU (CGC).

LE CMIC LANCE UNE EXPERTISE SYNDICALE SUR LA FILIÈRE SI



Lors du CMIC du 13 juillet 2023, les 4 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CDC, l'UNSA, la CFDT, la CGT et la CGC, ont voté à l'unanimité le lancement d'une expertise sur la filière SI suite aux annonces du Directeur général de réorganiser les différents services informatiques au sein de l'Etablissement public et d'informatique-CDC dans les prochains mois.

L'expertise sera confiée au cabinet SEXTANT. Elle sera suivie par les membres du Bureau du CMIC en étroite collaboration avec les délégués syndicaux.

L'audit réalisé permettra d'instaurer un débat éclairé et contradictoire avant la fin de l'année avec la Direction générale sur les enjeux des réorganisations envisagées.

LE CMIC : UN OUTIL AU SERVICE DES PERSONNELS DU GROUPE CDC !

RETOUR SUR L'ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À LA CAISSE DES DÉPÔTS!

Décryptage :

La participation à cette dernière enquête sur la QVT est élevée, avec un taux de 64,7%. Ce taux est en hausse de 5,1 points par rapport à 2022, reflétant ainsi le besoin pour les agents de s'exprimer sur leurs conditions de travail et leurs préoccupations quotidiennes.

Plusieurs chiffres à retenir :

- **Le taux de satisfaction global est de 6,7 %** (contre 6,6 % en 2022), soit une très légère amélioration du ressenti de la QVT par les agents.
- **le STRESS au travail : les indicateurs se sont dégradés !**
 - Sur l'indicateur "Je ressens du stress dans mon travail et cela me gêne" 68,2 % ont répondu "OUI", ce qui est en augmentation de 8,8 points .
 - 40,8 % ont répondu "OUI" sur les *items* Épuisement, Découragement, Stress et Colère.

Quelques notes et indicateurs à souligner

- ↓ **Exigences au travail** : note en diminution 5,1/10 (contre 5,3 en 2022). Point d'attention sur les exigences au travail.
 - 3,1/10 : note la plus faible "Je dois réaliser mon travail très vite".
 - 3,3 /10 : "Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées nécessitant de les reprendre plus tard".
 - 3,3/10 : "Mon travail demande de longues périodes de concentration intenses".
- = **Autonomie / Marges de manœuvre** : note stable 5,8/10 (contre 5,7 en 2022) donc peu de progression sur cet axe.
 - 4,4/10 : "Attendre le travail des collègues ou autres services ralentit souvent mon travail".
 - 5,7/10 : "Je reçois des consignes claires".
- ↑ **Conflit de valeurs / sens du travail** : note en hausse 6,7 (contre 6,5 en 2022). En légère progression. Le sens de l'intérêt général est toujours chevillé au corps !
 - 6,9/10 : "Dans mon travail j'ai le sentiment de faire quelque chose d'utile".
 - 6,2/10 : "Mon activité professionnelle me permet d'éprouver de la fierté".
 - 6,8/10 : "J'arrive à concilier vie privée et vie professionnelle".
- ↑ **Rapports sociaux au travail** : note de 7,1 (contre 6,9 en 2022). En progression avec globalement des notes qui varient entre 6,7 et 7,4.
 - 7,2/10 : "Mon responsable direct se sent concerné par le bien-être des agents de son équipe".
 - Mention spéciale pour les *managers* dont l'investissement et le travail pour le collectif sont reconnus. Très bonne note de 7,4/10 pour l'ambiance dans les équipes et également 7,4/10 pour "Mon manager direct prête attention à ce que je dis".

Analyse QVT

L'UNSA A ANALYSÉ LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL RÉALISÉE AU PREMIER SEMESTRE 2023 PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CDC.

A l'UNSA, au niveau national, nous militons pour :

1. Une reconnaissance du *burn-out* et du *bore-out* comme maladies professionnelles.
2. Le renforcement de la prévention des risques professionnels, notamment à travers une meilleure prise en compte des risques psycho-sociaux et des risques écologiques et climatiques.
3. Une meilleure prise en compte de la parole des salarié(e)s et des agents publics, en donnant à la qualité de vie et des conditions de travail une plus grande place dans les négociations et les accords professionnels.

= **Exigences émotionnelles au travail** : 8,1/10 (comme en 2022) note stable. Renforcer la prévention (formations) face à des situations de tension au travail externe ou interne. Grande disparité des notes qui sont comprises entre 6,9/10 et 9,9/10. Globalement, les agents se sentent "en sécurité" mais certain(e)s éprouvent des difficultés ou font face à des situations de tension difficiles à appréhender.

- 6,6/10 : "J'ai vécu des situations particulières de tensions avec mes collègues au travail".
- 6,1/10 (note relativement faible) : "J'ai été capable de faire face aux situations de tension".

↑ **Insécurité de la situation de travail** : 5,6/10 (contre 5,3 en 2022). Note en légère hausse qui reflète les difficultés rencontrées par les agents suite aux nombreuses réorganisations. La RH doit renforcer l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel (évolution, formation, mobilité interne, mobilité Groupe).

- 4,4/10 : "Les changements sont suffisamment anticipés, accompagnés et clairement expliqués".
- 4,9 /10 : "J'ai des possibilités d'évolutions professionnelles".

Même si cela peut varier selon la direction, le ressenti général des agents est que la mobilité reste un chemin difficile à emprunter. Sollicitations en hausse, stress au travail, épuisement, accompagnement RH, mobilité... la Direction doit agir avec un plan d'actions adapté pour chaque direction. L'UNSA demande également une réactualisation du plan de prévention des Risques (RPS notamment).

Pour l'UNSA, cette enquête permet de faire la lumière sur un climat global mais les leçons à tirer restent encore à concrétiser. En termes de prévention, le stress au travail doit être analysé en profondeur. Cela impliquerait notamment d'avoir une restitution des résultats par service/unité afin d'identifier les facteurs de stress et d'agir concrètement pour limiter les risques propres à chaque situation.



SUITE À L'AVIS FAVORABLE* ÉMIS PAR L'UNSA ET LA CFDT EN CUEP LE 11 JUILLET 2023 SUR LE PROJET D'ACCORD « POUVOIR D'ACHAT », LA DIRECTION GÉNÉRALE A SOUMIS L'ACCORD À LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES.

ACCORD POUVOIR D'ACHAT CDC 2023 : L'UNSA A SIGNÉ CET ACCORD CRÉATEUR DE DROITS NOUVEAUX !

Votes en CUEP

Pour : UNSA – CFDT
Abstention : SNUP
Contre : CGT – CGC

L'UNSA a signé sans hésiter cet accord qui prévoit une hausse de la rémunération supérieure à celle de la Fonction publique et des droits nouveaux propres à l'Etablissement public CDC pour l'ensemble des personnels, publics et privés, cadres et non-cadres.

AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION FIXE AU 1ER JUILLET 2023 : + 2 %

Fonctionnaires :

- Augmentation de la valeur du point d'indice de + 1,5 % (mesure Fonction publique).
- Calcul agent par agent du différentiel à rajouter en PFT pour arriver à + 2 % par agent.

Privés :

- Augmentation de la valeur du point d'indice de + 2 %.

CDP :

- Augmentation de la valeur du point d'indice de + 1,5 %.
- Calcul agent par agent du différentiel à rajouter en traitement pour arriver à + 2 % par agent.
- Notification individuelle à chaque CDP des points ainsi ajoutés au contrat initial.

AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION FIXE AU 1ER JANVIER 2024

- Attribution de 5 points d'indice aux agents publics au 1er janvier 2024 (mesure Fonction publique).
- Mesure similaire pour les personnels de droit privé au 1er janvier 2024 (mesure CDC).



DES ENGAGEMENTS CONCERNANT :

- La mise en place d'un accord PPV (Prime de Partage de la Valeur) le 1er septembre 2023 rendu possible par la signature majoritaire UNSA et CFDT de l'accord Pouvoir d'achat. En revanche, à ce stade de la négociation, l'UNSA ne cautionne pas le dispositif proposé par la DRH qui exclut 40 % du personnel.
- Le maintien de la prise en charge Transport à 80 % à durée indéterminée par l'intégration de cette disposition dans l'accord QVT.
- L'ouverture de discussions avec les organisations syndicales représentatives sur le modèle de subventionnement de l'AGR, y compris le recours aux Tickets Restaurant en télétravail (revendication UNSA).
- La mise en place d'une offre de prêt pour l'achat d'un véhicule électrique à un taux de 1 %. Les conditions et modalités précises de mise en œuvre de ce prêt seront définies par la Mission sociale Groupe (MSG). L'objectif de ce prêt serait d'être à hauteur de 30 000 € (revendication UNSA) sur 8 ans.

Certains syndicats non-signataires critiqueront comme souvent les signataires. Mais sans signature d'accord, aucune des dispositions (sauf celles réglementaires Fonction publique) n'auraient pu être mises en place.

Outre les mesures d'augmentation des rémunérations, deux nouvelles mesures verront prochainement le jour : un prêt vert MSG pour l'achat d'un véhicule électrique et une négociation sur la mise en place de Tickets Restaurant ; deux revendications portées depuis des mois par l'UNSA.

L'UNSA, syndicat réformiste, prend donc ses responsabilités en signant cet accord, tout en continuant à revendiquer, notamment au niveau de la Fonction publique (par le biais de sa Fédération) de nouvelles hausses de la valeur du point d'indice.

VOUS POUVEZ COMPTER SUR L'UNSA POUR DÉFENDRE VOTRE POUVOIR D'ACHAT !



INFORMATION

DES NOUVELLES DE VOS 1237 ARBRES



Le 2 février dernier, sous un froid glacial, nous vous avons présenté la parcelle qui allait accueillir les 1 237 arbres symbolisant les 1237 votes UNSA recueillis lors de la dernière élection professionnelle (CUEP décembre 2022). À cette occasion, Thomas Cousin (de la Société Forestière) nous a expliqué la première étape de préparation du sol (sous-solage) nécessaire avant la mise en place des nouveaux plants.

Début septembre, nous sommes retournés visiter la parcelle d'Auteuil dans l'Oise. Elle s'est transformée et accueille désormais plusieurs milliers d'arbres de 30 à 80 cm.

Comme nous l'avions initialement envisagé dans le plan de reboisement, la parcelle est constituée d'un mélange d'essence de chênes sessiles, tilleuls et merisiers.

Le taux de reprise est de 90 % ce qui est excellent compte tenu de la météo de ces derniers mois et la provenance locale est Certifiée.

Comme vous le constatez, ce projet nous tient particulièrement à cœur. Nous restons attentifs à l'évolution de la parcelle de près et nous vous tiendrons régulièrement informés de son développement.



3 ESPÈCES PLANTÉES

CHÊNE SESSILE
Max: Env 40 m 45 m

MERISIER
Max: Env 25m - 30m

TILLEUL
Max: Env 15m - 18m

Retrouvez notre film sur l'évolution des arbres

SCANNE MOI

UNSA BPIFRANCE TRANSFORME SON SYNDICAT EN SECTION SYNDICALE DIRECTEMENT RATTACHÉE À L'UNSA GROUPE CDC



Michel Vial UNSA BPIFrance

Le 13 janvier 2023, Salomé Vaillant, Secrétaire générale de l'UNSA groupe CDC et son adjoint Pierre Fourcail, participaient au Congrès des adhérentes et adhérents du syndicat UNSA BPIFrance à Maisons Alfort.

Un congrès chaleureux, riche en débats, échanges et moments de convivialité. Ce congrès a aussi été l'occasion d'acter à l'unanimité que l'UNSA BPIFrance transformait son syndicat en Section Syndicale au 1er avril 2023.

L'UNSA BPIFrance est une composante importante au sein de l'UNSA Groupe CDC où la pratique d'un syndicalisme autonome, réformiste et constructif est plébiscitée régulièrement par les salariés de cette entreprise.

Michel Vial demeure Secrétaire de la Section Syndicale.

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !

UNSA INFORMATIQUE-CDC TRANSFORME SON SYNDICAT EN SECTION SYNDICALE DIRECTEMENT RATTACHÉE À L'UNSA GROUPE CDC

Le 20 avril 2023, Salomé Vaillant, Secrétaire générale de l'UNSA groupe CDC et son adjoint Pierre Fourcail, participaient au Congrès des adhérentes et adhérents du syndicat UNSA d'Informatique-CDC à Arcueil.

Un congrès chaleureux avec des débats, échanges et moments. Ce congrès a aussi été l'occasion d'acter à l'unanimité que l'UNSA d'I-CDC transformait son syndicat en Section Syndicale au 1er juin 2023.

L'UNSA I-CDC est une composante importante de l'UNSA Groupe CDC, où la pratique d'un syndicalisme autonome, réformiste et constructif est plébiscitée régulièrement par les salariés de cette entreprise.

L'UNSA Groupe CDC regroupe désormais toutes les sections syndicales UNSA des filiales du Groupe CDC.

Nathalie Boucly demeure Secrétaire de la Section Syndicale.

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !



Nathalie Boucly UNSA I-CDC

JORGE RICARDO



Interview de Jorge RICARDO, Président du Cosog.

Jorge, tu es actuellement Président du Cosog. En quoi ton rôle consiste-t-il ?

Tout d'abord, il s'agit d'une immense responsabilité. L'enjeu est de gérer équitablement et en toute impartialité une subvention annuelle de plusieurs millions d'euros destinée à l'ensemble de nos collègues. Cette subvention doit être accessible à tous quels que soient le niveau de revenu et l'ancienneté au sein de notre établissement. En tant que Président de l'association, j'en suis le garant. Il est important que nos collègues puissent bénéficier des prestations du Cosog quelle que soit leur situation personnelle ou familiale. Pour cela, nous devons proposer des prestations pour les agents avec ou sans enfants, en situation de handicap ou non... Il faut également garder en mémoire la dimension sociale du Cosog ; c'est pourquoi les subventions versées pour de nombreuses prestations sont en fonction du niveau de revenus des agents ou de leur famille.

Ensuite, en ma qualité de Président, j'anime les instances du Cosog. Mon rôle est de maintenir des débats sereins afin que les idées soient discutées dans un esprit constructif. En parallèle, je suis conscient que l'UNSA a été portée à la première place lors des dernières élections sur la base d'un programme. Je porte donc les idées de l'UNSA afin de les faire adopter. Ce n'est pas toujours aisé. Parfois, certaines organisations syndicales sont rattrapées par des visées électoralistes. Ainsi, j'ai en mémoire plusieurs cas navrants dont le dernier en date est la fête du site en Ile-de-France où, face à l'afflux de demandes, il aurait été possible de proposer une seconde session, afin de prendre tous les inscrits, mais certains ont préféré voter *contre* cette session supplémentaire au motif que c'était une idée UNSA. Je ne peux que regretter ce genre de position car pour l'UNSA, les intérêts particuliers ne peuvent primer sur l'intérêt général. Mon rôle est de travailler avec l'ensemble des élus du Cosog pour aller au-delà des querelles partisans.

Auparavant, tu étais Directeur administratif du Cosog. Cela a-t-il été un frein ou au contraire une évidence pour devenir Président ?

J'ai été très heureux d'exercer mes fonctions au sein du service administratif du Cosog. J'y ai découvert des collègues investis, avec, chevillé au corps le souci du service rendu aux ouvriers-droit. Lorsque Salomé et Luc m'ont demandé de m'engager à l'UNSA j'avais demandé à ne pas avoir de mandat au Cosog ! Il s'agissait d'une question de principe vis-à-vis de mes anciennes équipes au Cosog. Je serais passé, du jour au lendemain, d'un rôle de responsable de la mise en place des prestations à un rôle de donneur d'ordre.

Quand, au bout de deux ans de vie syndicale, Salomé m'a proposé la présidence, j'ai accepté. C'était devenu une évidence. En effet, le temps avait fait son œuvre et le Cosog est un outil formidable en matière de qualité de vie au travail. Il est, de ce fait, au centre de mon engagement syndical. De plus, j'avais la chance d'avoir une bonne connaissance du Cosog. Mon expérience passée m'a permis d'être immédiatement opérationnel. Il s'agissait d'être concrètement au service à la fois de mes collègues et de l'UNSA. Je suis ravi de cette décision car elle a renforcé le sens de mon engagement.

Qu'aimes-tu dans le rôle de Président ?

La première idée qui me vient à l'esprit est le qualificatif d'«arrondissementeur d'angles ». C'est un ami de l'UNSA qui m'a ainsi nommé. En effet, comme l'UNSA ne dispose pas (encore) de la majorité au Conseil d'administration, il n'est pas possible de pouvoir appliquer intégralement le programme de l'UNSA sans le consentement d'une partie des autres organisations syndicales. Pour voter une prestation, il est nécessaire de négocier, d'argumenter, de convaincre... C'est intéressant puisque rien n'est plus agréable que de réussir à faire voter une prestation qui va dans le bon sens. Je dois néanmoins reconnaître que cela peut être parfois source de frustration !

Quel est le montant annuel du budget alloué au Cosog ? Pourquoi y a-t-il près de 5 M€ de réserves ?

Le montant de la subvention octroyée par la CDC est calculé par rapport à la masse salariale de l'Établissement public. Ces dernières années la masse salariale a fortement augmenté. Ainsi, en 2023 nous bénéficions d'une subvention de près de 16 M€. Mon rôle est de veiller à ce que cette somme retourne en intégralité aux collègues.

Tu me fais remarquer, à juste titre, qu'il y avait fin 2022 près de 5 M€ de réserves. Comment expliquer cela alors que mon rôle est de veiller à la consommation de la subvention annuelle ? En fait, lors des années Covid, les collègues n'ont pas pu consommer leurs prestations ce qui a abouti fin 2021 à un niveau de réserves de 7,2 M€. En 2022 et pour 2023, toutes les organisations syndicales ont voté un budget déficitaire entre 2 et 3 millions. De ce fait, en 2022 le Cosog a ainsi absorbé 2 M€ de réserves il devrait en être de même en 2023. C'est le fruit d'un vrai consensus entre organisations syndicales et c'est réjouissant.

Comment avez-vous procédé ?

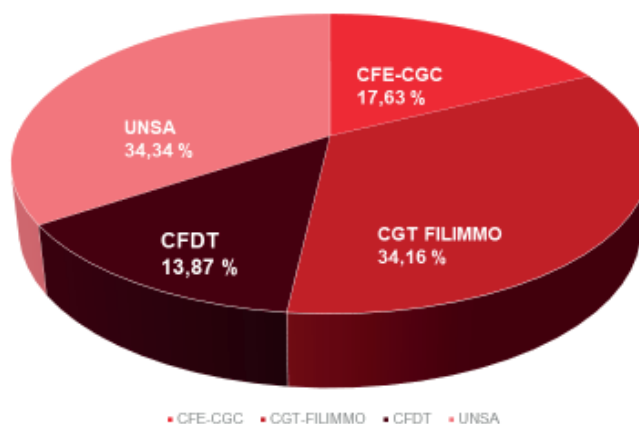
Nous avons mis en place des mesures ponctuelles comme le crédit vacances de 100 € ou la hausse du plafond des factures Crédit vacances (700 € au lieu de 600 €). Nous avons également augmenté le nombre de voyages, de sorties... En cas de forte baisse des réserves, il sera donc possible de revenir, en temps voulu, à un budget équilibré.

Des élections ont lieu à la fin de l'année, penses-tu renouveler ton mandat ?

Oui je souhaite renouveler mon mandat. Je le fais avec enthousiasme et je suis conscient de l'importance de la tâche qui m'est confiée. Je souhaite poursuivre ce projet en mettant au service de mes collègues mon expérience et mon savoir-faire. D'autant qu'une équipe complète m'accompagne dans cette aventure ! □

RÉSULTATS CONSOLIDÉS GROUPE CDC HABITAT : L'UNSA CONFIRME SA 1^{ÈRE} PLACE AVEC 34,34 % DES SUFFRAGES !

Représentativité Groupe CDC Habitat



CDC Habitat - Titre de la présentation

3

Suite aux élections professionnelles de CDC HABITAT, d'ADOMA et des SIDOM, l'UNSA confirme sa 1^{ère} place au niveau du Groupe qui comporte plus de 7 000 salariés.

Résultats consolidés Groupe CDC Habitat :

UNSA : 34,34 %

CGT : 34,16 %

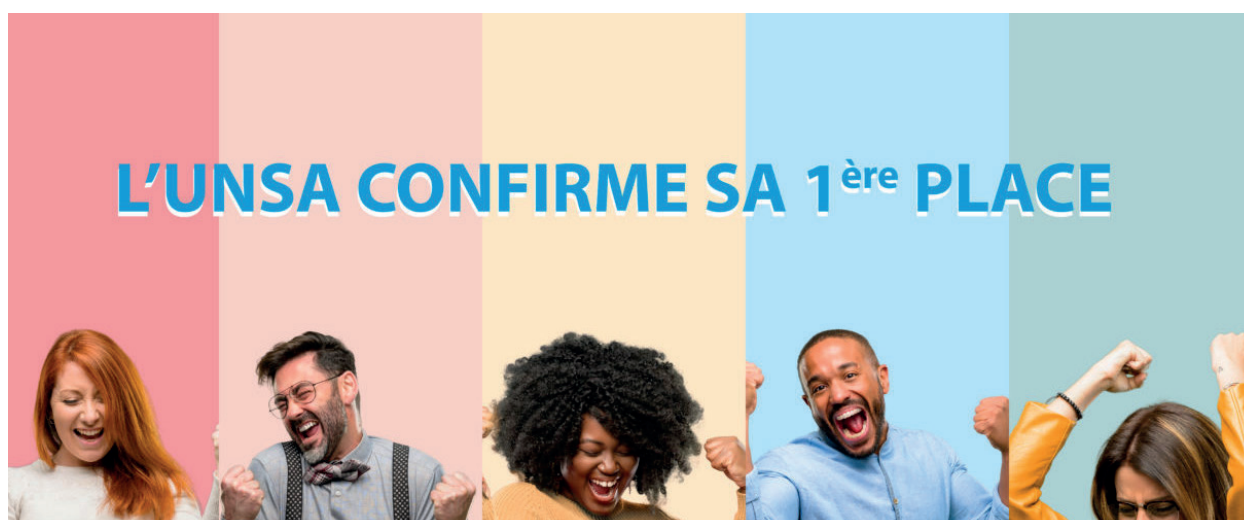
CFE-CGC : 17,63 %

CFDT : 13,87 %

4 organisations syndicales sont représentatives au niveau du Groupe : UNSA, CGT, CGC et CFDT et peuvent désigner des délégués syndicaux pour négocier des accords et représenter les personnels. Le SNUP, la CAT et SUD ne sont plus représentatifs.

Ces excellents résultats confortent également notre audience dans le Groupe CDC.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES D'ADOMA : L'UNSA CONFORTE SA 1^{ÈRE} PLACE AVEC 38,77 % DES SUFFRAGES !



Les salariés d'Adoma (filiale du Groupe CDC Habitat) votaient du 5 au 12 juin 2023 pour élire les membres du Comité Social et Économique (CSE).

L'UNSA conforte sa première place avec une belle progression : + 9,05 %.

Résultats au Comité Social et Économique :

UNSA : 38,77 % (+9,05 %)

CGT : 28,63% (+11,06 %)

CFDT : 21,68% (-6,97 %)

SUD : 10,92% (-6,11 %)

L'UNSA, la CGT, la CFDT et SUD sont donc représentatives et peuvent désigner des délégués syndicaux pour négocier des accords et représenter les personnels. L'UNSA obtient de nombreux élu(e)s dans tous les collèges et sur toutes les implantations (6 CSE par Établissement).

Félicitations à toute l'équipe UNSA et un grand remerciement aux électrices et électeurs d'Adoma. Ces résultats confortent également notre audience dans le Groupe CDC Habitat et CDC.



RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À CDC BIODIVERSITÉ : L'UNSA 2ÈME ORGANISATION SYNDICALE AVEC 29 % DES SUFFRAGES !

Le 1er tour des élections du Comité Social et Économique (CSE) ont eu lieu à CDC Biodiversité le 25 septembre 2023. La participation a été très importante avec plus de 86 % de votants.

L'UNSA a obtenu 29 % des suffrages avec 18 voix, la CGT 33 % avec 21 voix, la CFDT et la CFTC 19 % avec 12 voix chacune.

Les 4 organisations syndicales sont déclarées représentatives.

Sont élus pour l'UNSA : Gautier MADOE, titulaire et Coline PHILIPPE, suppléante.
L'UNSA remercie toutes les électrices et tous les électeurs de cette filiale du Groupe CDC.

Contact UNSA CDC BIODIVERSITÉ : Coline PHILIPPE, déléguée syndicale UNSA – 06 49 49 98 39

L'UNSA CDC BIODIVERSITÉ A PERMIS D'OBTENIR :

2022

- Nouvel accord Télétravail.
- Premier accord sur le temps de travail signé (le précédent était unilatéral par la direction).
- NAO avec Focus sur les petits salaires + Prime Macron (1 000 € net).

2023

- NAO avec 6 % d'augmentation (3 % collectif et 3 % individuel) Focus petits salaire avec un minimum de 5.5 % pour les moins de 40 K€ et renouvellement de la prime macron de 1 000 €.

**35.89 % de vote
pour l'UNSA**

1107 électeurs se sont exprimés pour l'UNSA.

**L'UNSA OBTIENT LE PLUS GRAND NOMBRE D'ÉLUS
DANS LES 8 CSE D'ÉTABLISSEMENTS RÉPARTIS SUR TOUT LE TERRITOIRE.**

6 syndicats ont présenté des candidats (CAT-CFDT-CFE CGC-CGT-SNUP-UNSA).
L'UNSA est le seul syndicat représentatif dans tous les CSE composants l'UES CDC HABITAT.

Il s'est positionné :



Santé / Prévoyance

Nous avons été conviés le 13 septembre à une réunion concernant notre contrat de santé et de prévoyance qui est largement déséquilibré et pour lequel une augmentation importante des cotisations devrait intervenir en début d'année prochaine.

A ce sujet nous avons mis en ligne un sondage dont le lien est le suivant <https://forms.gle/RBa6Zq7MXQc9byZl7>. Ce sondage pour vous donner la parole et être au plus proche de vos attentes.

Contacts

N'hésitez pas à joindre vos DS centraux pour toutes questions

Abou Taleb ABDSERANDI - 06 62 95 43 88

Isabelle GASPAR - 06 71 60 99 57

Lydia BARTHELEMY - 06 65 43 34 29

Mathias ANSTETT - 07 61 80 92 70

Bonne continuation Marie-Thérèse !

Un grand merci à Marie-Thérèse Vallet qui prend une retraite bien méritée, elle est remplacée par Mathias Anstett au poste de secrétaire de la section syndicale



Marie-Thérèse Vallet - Mathias Anstett

Projets en cours : Ventes immobilières / Déménagements

La vente des locaux toulousains et rouennais est annoncée pour cette année. La première semble bien avancée et devrait être effective à la fin du mois.

Les projets de déménagement ont connu plusieurs reports :

- L'agence bordelaise : effectif en avril 23.
- L'agence toulousaine : effectif en novembre.
- Le siège parisien de Montgallet vers Bastille : annoncé pour fin mai, puis fin juin, puis fin août et mi-septembre ; le déménagement est finalement prévu pour mi-novembre.



Nouvel outil de gestion : ODOO

Le projet nommé AGORA a pour objectif de mettre en place un nouvel outil de gestion (ERP), ODOO, à l'échelle du " groupe SCET ", notamment pour améliorer la lecture et la consolidation des données financières de son archipel. Même déconvenue que pour le déménagement : annoncé pour début octobre, le déploiement à la SCET devrait finalement avoir lieu en début d'année 2024.

Négociations annuelles obligatoires

Les NAO se sont soldées par un échec, malgré une belle ouverture dans un contexte financier difficile. Premier objet de la discorde : le passage du Ticket Restaurant de 9 € à 10 €. La Direction voulait que l'euro supplémentaire soit intégralement financé par le salarié ! L'UNSA s'est opposée catégoriquement à cette mesure. La Direction a ensuite décidé d'appliquer par décision unilatérale deux des quatre mesures négociées, soit : l'augmentation de 2,5 % pour les salaires inférieurs ou égaux à 38 K€ bruts annuels (ETP) ; et l'augmentation du plafond de remboursement des trajets à vélo domicile/travail, à raison de 700 €/an par salarié.

Ambiance : climat social

La campagne de distribution de primes a été particulièrement décevante. De plus, il y a eu deux licenciements expéditifs cet été. Ceci a fortement contribué au climat délétère qui règne au siège comme dans les agences de la SCET (alerte lors de la réunion des délégués syndicaux de groupe du 13/07/2023). Il y a plusieurs arrêts maladies de longue durée, dont certains sont directement liés à la toxicité de certains *managers* sous pression.

Des refacturations absentes

Dans sa politique d'acquisition et de pilotage de ses filiales, la SCET a mis en place un certain nombre de fonctions qui sont mutualisables, c'est-à-dire dont le travail ou une partie de celui-ci profite aux entités du groupe : informatique, communication, recrutement, formation, finance, assistante mise à disposition. La Direction a confirmé qu'il n'y avait de pas de refacturation pour ces interventions vers les filiales, et n'a pas été en mesure de dire quand cela serait fait. En attendant, les coûts sont intégralement supportés par la SCET !

Deux ans de mandat : conclusion

Cela fait un peu plus de deux ans que Romain LUCAZEAU a repris la direction générale de la SCET; le dialogue social ainsi que le moral des équipes sont aux plus bas, tout comme les indicateurs financiers. Les différents désordres rencontrés interpellent sur la capacité de la Direction à mener conjointement et à bien des projets d'une telle ampleur.

Plus que jamais, nous avons le sentiment de vivre un instant critique, dont nous espérons que la conduite est maîtrisée.

Suite des élections du CSE d'ICADE du mois de mars 2023

L'UNSA avait déposé un recours devant le tribunal pour non-respect des règles électorales concernant l'égalité Hommes/ Femmes. En effet, FO-FEC n'avait pas présenté suffisamment de femmes sur sa liste électorale pour être éligible, afin de ne faire élire que des hommes.

Dans sa séance du 19 juin 2023, le tribunal de Vanves a donné raison à l'UNSA et a annulé l'élection de 2 élus masculins FO-FEC. Par ailleurs, le Tribunal condamne le syndicat Force Ouvrière (FO) à payer 1 000 € au titre de l'article 700 à l'UNSA Groupe CDC en dédommagement. Nous nous félicitons de cette décision conforme à la loi ! A ce jour, FO a versé les 1 000 € ☑.

Changement de Direction générale chez Icade

Le nouveau Directeur général, Nicolas JOLY, est arrivé en avril 2023. La nouvelle feuille de route pour ICADE, prévue initialement en septembre/octobre 2023, sera finalement annoncée au cours du 1er trimestre 2024. Dès le mois de juillet, un audit organisationnel a été diligenté par la direction à McKinsey, dont les premiers retours sont attendus prochainement.

Sans attendre les conclusions de l'audit, la direction a toutefois décidé de mettre en place une comptabilité Groupe fusionnant les services comptables des sociétés Icade Promotion et Icade Management, le tout à effectif constant.

Accord Intéressement

Un avenant à l'accord d'intéressement de l'UES ICADE (2021/2023) a été signé fin juin pour tenir compte de l'impact sur le CFNC de la cession d'Icade Santé au 30 juin 2023 et du contexte économique sur les activités de la Promotion et de la Foncière.

Contexte économique

Dans un contexte économique marqué par la hausse des taux et des matériaux, la suppression de l'avantage fiscal Pinel fin 2023 et la baisse de la valeur des actifs, tous les métiers d'Icade sont impactés, principalement les fonctions commerciales (rémunérations en forte baisse).

- A la Promotion, forte chute des ventes au détail (-35 %) non compensée par les ventes en bloc, abandon ou report deancements d'opérations.
- A la Foncière, ni acquisitions, ni ventes depuis début 2023 ; seule l'activité locative se maintient.

La politique de recrutement retenue par la Direction est le non-remplacement des démissionnaires et le gel des embauches. Cette politique entraîne des réorganisations dans certains services, générant tensions et impacts sur les conditions de travail. La Direction a déjà annoncé une politique très restrictive avec des mesures d'économie importantes sur l'ensemble des postes de fonctionnement de l'entreprise, dans un premier temps. Cette politique se ressent déjà sur l'ensemble des négociations sociales où tout est à la baisse, ou sans mesures financières pour les collaborateurs.



L'UNSA est très inquiète du contexte économique et de ses conséquences sociales en rapport avec le secteur immobilier au niveau national.

QVCT

Les différentes négociations engagées depuis 2017 n'ont jamais abouti à un accord. De nouvelles négociations sont actuellement en cours.



Télétravail au sein du groupe Bpifrance : un accord unanime et des injonctions contraires à l'application

Après plusieurs mois de négociations intenses et loyales menées conjointement par la DRH Groupe et la Direction des Relations et de l'Innovation sociale, l'ensemble des organisations syndicales du groupe Bpifrance, l'UNSA en tête, a signé le nouvel accord régissant l'usage du télétravail au sein du groupe. Cet accord est entré en vigueur au 1er octobre 2023.

Cet accord équilibré améliore significativement le précédent (datant de 2021) et offre aux collaborateurs, quel que soit leur lieu d'exercice, un choix de formules équitables mixant souplesse et régularité, en fonction de leur qualité de « nomade » au travail ou non.

Quelle ne fut pas notre surprise de voir les conditions d'applications de l'accord détournées par plusieurs directions, dont la principale, à savoir celle du réseau.

En introduisant des règles strictes et des obligations nouvelles, non négociées, certaines directions ont pris le parti de réécrire l'histoire à leur profit, comme si le droit social était à géométrie variable. Nous nous sommes emparés du sujet, aidés par les remontées nombreuses et étayées des collègues ; et nous veillerons à faire respecter l'accord et son esprit tels qu'ils ont été objectivement négociés. **Il faut savoir dire STOP !**

Pouvoir d'achat

Autre sujet, le maintien du pouvoir d'achat. L'inflation reste à un niveau élevé et les hausses du coût de l'énergie, notamment, continuent d'amputer le budget des salariés.

Après une interpellation commune (intersyndicale) en avril 2023, nous avons été reçus par le Directeur Général Nicolas DUFOURCQ.

Assez rapidement, le principe d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) a été acté, mais nous nous sommes retrouvés face à la problématique de l'incapacité actuelle pour une entreprise de verser deux PPV dans l'année. En effet, l'ANI signé sur le pouvoir d'achat, prévoyant cette possibilité pour les entreprises, ne s'est pas encore traduit au niveau législatif ; en dépit des beaux discours politiques, ce n'est visiblement pas une priorité. Bpifrance ayant versé une prime aux bas salaires en février 2023 dans le cadre des NAO 2023, la solution proposée par la Direction est donc bloquée à ce stade. Nous demandons que la Direction revoie sa copie et trouve une solution pour tous les collaborateurs ; notre demande initiale était une mesure pérenne et solidaire.

A suivre ...



Changement de Direction à CDC Informatique

Depuis début mai, le nouveau Directeur Général de CDC Informatique est M. Guerin. Il était auparavant Directeur Général Adjoint et Directeur Administratif et Financier.

M. Jeanneau est devenu, quant à lui, Directeur des Systèmes d'Information au sein de la Direction chargée des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle (DOT) à la CDC et Président Exécutif de CDC Informatique. Cela s'inscrit dans la continuité, même si on peut s'attendre à des mouvements de salariés ; **l'UNSA ICDC restera vigilante sur ce point.**

Déménagement de CDC Informatique

CDC Informatique occupait le site d'Arcueil depuis 1959. Elle restait la seule filiale de la CDC sur ce site, après le départ de la CNP vers Issy-les-Moulineaux en décembre 2022.

Les bâtiments étant vieillissants, CDC Informatique déménagera en 2024 sur le site de Nouvel'R qui est situé à 5 mns à pied du site actuel. C'est un nouveau bâtiment qui sera aux nouvelles normes RSE.

Les élus UNSA du CSE restent attentifs et vigilants sur les impacts de ce déménagement sur les conditions de travail des salariés.

Signature d'un supplément d'intéressement

A la suite des très bons résultats de la CDC en 2022, l'UNSA ICDC avait demandé un supplément d'intéressement de 1 000 €. **Nous avons finalement obtenu 800 €.**



Trois syndicats font fausse route : CGT, CFDT et Sud font alliance contre nature et contre l'UNSA, le syndicat placé en tête par les salariés !

Il s'agit clairement d'une alliance contre le vote des salariés, qui a pour seul but d'écarter l'UNSA Premier Syndicat. Cette décision de nous écarter de la gestion du CSE CENTRAL sera lourde de conséquences pour les salariés de Galaxie, EST, AURA et MED. **Les salariés de Nord & Atlantique et d'IDF seront épargnés, et pour cause : ils ont voté massivement pour l'UNSA, à qui ils vont confier la gestion des œuvres sociales et culturelles.** Le premier impact touchera les ASC (Activités Sociales et Culturelles) : en effet, les salariés des Établissements Galaxie, EST, AuRA et MED ne bénéficieront plus de l'effet solidarité en vigueur depuis toujours. Ils verront leurs prestations se dégrader considérablement à cause du budget nettement inférieur à celui de l'IDF et de N&A.

Les syndicats CGT et CFDT doivent assumer l'entière responsabilité de cette situation puisqu'ils ont décidé de cette alliance en connaissance de cause ; l'UNSA les a alertés par écrit bien avant leur décision.

A l'inverse, les salariés de Nord & Atlantique et d'IDF seront favorisés car ce seront les élus UNSA qui géreront localement les prestations. La qualité des prestations sera proportionnelle au budget alloué à chaque CSE Établissement ; celui de Nord & Atlantique et d'IDF est très conséquent.

D'autres impacts seront inévitables, nous reviendrons dessus en temps voulu.

1. Les électeurs CFDT savaient-ils qu'ils votaient indirectement pour la CGT ou Sud ?
2. Les électeurs CGT savaient-ils qu'ils votaient pour que les idées de la CFDT ou Sud soient appliquées ?
3. Les électeurs SUD savaient-ils qu'ils votaient pour les idées de la CFDT ou de la CGT ?

En résumé, ils vont se mettre à trois pour tout démolir !

Avenant n° 1 à l'accord collectif relatif aux garanties collectives « Incapacité, Invalidité, Décès » et à la garantie complémentaire de remboursement de frais de santé

Des évolutions réglementaires sont intervenues en rapport avec la définition des catégories objectives de salariés et de la situation des salariés en suspension de contrat de travail. En effet, un décret précisait le cadre légal des conditions d'exonération de charges sociales en définissant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Le personnel de la société Adoma bénéficie de garanties collectives « Incapacité, Invalidité, Décès » et d'une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé, issues de l'accord collectif conclu le 22 novembre 2017. Des évolutions réglementaires sont intervenues s'agissant de la définition des catégories objectives de salariés et de la situation des salariés en suspension de contrat de travail. En effet, un décret précisait le cadre légal des conditions d'exonération de charges sociales en définissant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire. Dans ce cadre, l'accord conclu le 22 novembre 2017 définissait les cadres et les non-cadres en référence à la convention Agirc pour l'application des régimes de la garantie complémentaire de remboursement de frais de santé et de prévoyance.

A la suite de la fusion AGIRC-ARRCO, un décret du 30 juillet 2021 a modifié les critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, nécessitant ainsi une révision de l'accord conclu au sein d'Adoma. Par ailleurs, à la suite de l'instruction interministérielle du 17 juin 2021, l'accord instituant le régime de frais de santé et de prévoyance doit formaliser le maintien des garanties et des cotisations au profit des salariés en suspension de contrat de travail dès lors qu'ils perçoivent une indemnisation.



Autres négociations :

- Trois dates ont été fixées (14 septembre 2023 à 9h ; 5 octobre 2023 à 9h ; 20 octobre 2023 à 14h) pour la négociation sur l'accord relatif à la représentation du personnel et syndicale.

Ces négociations sont intervenues à la suite, entre autres de la dénonciation par l'UNSA faite le 16 juin 2023 : l'accord en vigueur ne répond plus à la réalité sociale de l'entreprise.

- **Pour le pouvoir d'achat**, deux dates sont fixées les 20 et 26 octobre 2023 pour négocier l'accord Négociations annuelles obligatoires 2024 : l'UNSA proposera en toute cohérence les revendications émises lors des élections, à savoir :
 - **Revenir a un rythme d'augmentation de salaire plus fréquent et à minima égal à l'inflation.** La Direction favorise les enveloppes pour les augmentations individuelles. Finalement, cela ne concerne que 10 % des salariés chaque année. L'UNSA fait remarquer que l'augmentation SEGUR est déjà rattrapée par l'inflation galopante de ces derniers mois. Nous réclamons des augmentations collectives pour compenser l'inflation en plus de la mise en place, à minima tous les 3 ans, d'une augmentation individuelle.
 - **Prime annuelle d'objectifs PAO** : La direction doit réviser à la hausse l'enveloppe des primes d'objectifs ; la charge de travail augmente, les missions sont plus nombreuses.
 - Nous revendiquons la mise en place d'une **Commission de recours PAO** pour corriger les inégalités constatées chaque année.
 - **Prime de remplacement** : Notre syndicat demande la mise en place d'une prime de remplacement pour les salariés qui comblent le manque d'effectifs en remplaçant leurs collègues absents.
 - **Indemnité de télétravail** : La Direction doit verser une indemnité de télétravail à minima égale à la préconisation de l'URSSAF, une indemnité de 10 € par mois (si 1 jour de travail par semaine) et 20 € par mois (si 2 jours de Télétravail par semaine).
 - **Frais remboursables de déplacements et de mission FRDM** : Les salariés ne doivent pas « payer de leur poche » pour bénéficier de prestations correctes. Pour tenir compte du coût de la vie, la Direction doit revoir les barèmes maxi comme suit :
 - Repas du midi : 30 € au lieu de 20 €
 - Repas du soir : 30 € au lieu de 20 € et pour Paris 32 € au lieu de 22 €
 - Nuit d'Hôtel + petit déjeuner en province : 120 € au lieu de 80 €
 - Nuit d'Hôtel + petit déjeuner à Paris et grandes métropoles (villes à préciser) : 130 € au lieu de 120 €
 - **Prime d'ancienneté** : Extension de la prime d'ancienneté à toutes les catégories, cadres et non cadres.
 - **Supplément Familial de Traitement (SFT)** : L'UNSA continuera à revendiquer la mise en place du Supplément Familial de Traitement (SFT).

Une 3ème et dernière réunion viendra conclure ces négociations.

ANNUAIRE UNSA



VOS ÉLU(E)S UNSA GROUPE CDC AU CMIC :

Le CMIC est le Comité Mixte d'Information et de Concertation instance sociale du Groupe CDC. Il est présidé par le Directeur général et il est piloté par un Bureau composé des 4 organisations syndicales représentatives. Il reçoit des informations sur l'activité du Groupe, sur la situation financière, les perspectives économiques et financières et les orientations stratégiques. Il a également connaissance des comptes consolidés, du bilan social du Groupe CDC et de l'évolution globale de l'emploi. Il est informé des évolutions du périmètre du Groupe, ainsi que de celles portant sur les partenariats.



Pierre FOURCAIL (CDC)
Commissaire surveillant
pierre.fourcail@caissedesdepots.fr
07 85 33 03 35



Luc DESSENNE (CDC)
luc.dessenne@caissedesdepots.fr
06 82 80 57 04



Penda DIOUM (CDC)
penda.dioum@caissedesdepots.fr
07 88 60 13 91



Corinne BELLANGER (UES ICADE)
corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70



Jocelyne MENDY (CDC HABITAT)
Jocelyne.mendy@cdc-habitat.fr
01 79 78 09 64



Salomé VAILLANT (CDC)
Trésorière
salome.vaillant@caissedesdepots.fr
06 43 53 42 52



Nathalie BOUCLY (ICDC)
nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03



Aurore PRUD HOMME (ADOMA)
aurore.prud-homme@adoma.cdc-habitat.fr
07 64 73 20 91



Michel VIAL (BPIFRANCE)
michel.vial@bpifrance.fr
06 85 11 97 63



Michel HERMENT (ADOMA)
michel.herment@adoma.cdc-habitat.fr
06 18 73 40 40



Mathias ANSTETT (CDC HABITAT)
mathias.anstett@cdc-habitat.fr
07 61 80 92 70



Michaël FOSSÉ (SCET)
michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48

- Collège cadres
- Collège non cadres
- Représentant Syndical

VOS REPRÉSENTANT(E)S DES FILIALES DU GROUPE CDC

ICDC



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

BPI FRANCE



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

ICADE



Corinne BELLANGER
corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70

TRANSDEV



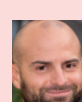
Stéphanie BACHELET
stephanie.bachelet@transdev.fr
06 03 11 88 15

SFIL



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

SCET



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

LES DELEGUES SYNDICAUX DE GROUPE

Les Délégués Syndicaux de groupe (DS) assurent la représentation syndicale et la défense des salariés au quotidien au niveau du groupe.



Pierre FOURCAIL (CDC)
pierre.fourcail@caissedesdepots.fr
07 85 33 03 35



Nadège TROGLIA (BPIFRANCE)
nadege.troglia@bpifrance.fr
06 07 61 28 25



Said AKIL (ADOMA)
said.akil@adoma.cdc-habitat.fr
07 83 35 42 48



Nathalie BOUCLY (ICDC)
nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03



Corinne BELLANGER (UES ICADE)
corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70



Karine GIORDANO (CDC HABITAT)
karine.giordano@cdc-habitat.fr



Mathieu FOUQUET (AGR)
mathieu.fouquet@caissedesdepots.fr
06 71 22 05 27



Salomé VAILLANT (CDC)
salome.vaillant@caissedesdepots.fr
06 43 53 42 52



Luc DESSENNE (CDC)
luc.dessenne@caissedesdepots.fr
06 82 80 57 04



Alain GUILLON (SOCIÉTÉ FORESTIÈRE)
alain.guillon@forestiere-cdc.fr
06 20 74 74 33



Patrick BUSSY (I-CDC)
patrick.bussy@caissedesdepots.fr
06 40 37 18 37



Stéphanie BACHELET (TRANSDEV)
stephanie.bachelet@transdev.fr
06 03 11 88 15



Sabine MICHEL-DURAND (SFIL)
sabine.michel-durand@sfil.fr
06 85 92 40 50



Michaël FOSSÉ (SCET)
michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48



CDC HABITAT



Mathias ANSTETT
mathias.anstett@cdc-habitat.fr
07 61 80 92 70

SOCIÉTÉ FORESTIERE



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

CDC BIODIVERSITE



Coline PHILIPPE
coline.philippe@cdc-biodiversite.fr
06 49 49 98 39

ADOMA (CDC HABITAT)



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

AGR



Valérie BOUTEILLER
valerie.bouteiller@caissedesdepots.fr
06 13 06 05 69



VOIR PLUS LOIN AVEC L'UNSA

Toute 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 :

