

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

PRACOWNICY, TECHNICY I KIEROWNICY (PRACOWNICY ETAM) W SEKTORZE ROBÓT PUBLICZNYCH

Pracownicy, których dotyczy niniejszy dokument:	Pracownicy, których zakres czynności jest objęty Krajowym układem zbiorowym pracowników, techników i kierowników (ETAM) w sektorze robót publicznych z 12 lipca 2006 r. (art. 1.1 i 1.2).
Data wejścia w życie:	1 lipca 2007 r. Rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania układów zbiorowych z 15 czerwca 2007 r. , opublikowane w Dzienniku Ustaw Republiki Francuskiej z 28 czerwca 2007 r.

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do różnych kwestii omówionych w niniejszym dokumencie można znaleźć na stronie: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

WYNAGRODZENIE

Płaca minimalna (w zależności od regionu i poziomu klasyfikacji):	<p>Roczna siatka płac minimalnych (zał. VI do układu zbiorowego):</p> <p>Pracodawca musi wypłacić wynagrodzenie roczne w wysokości zgodnej z roczną siatką płac minimalnych (SMH) określoną w układzie zbiorowym.</p> <p>Nie obejmuje ono premii ani wynagrodzeń dodatkowych wypłacanych nieregularnie lub w wyjątkowych okolicznościach (zwrot wydatków, diety na krótkie podróże służbowe, wynagrodzenie za nadgodziny itp.). Podstawa roczna jest ustalana w oparciu o 35-godzinny tydzień pracy.</p> <p>Uwaga: minimalna podstawa roczna różni się w zależności od poziomu klasyfikacji, określonego w oparciu o kryteria klasyfikacji (nie zaś w oparciu o stanowiska pracy) oraz region, w którym pracownik wykonuje swoją pracę.</p> <p>W celu ustalenia płacy minimalnej dla danego pracownika delegowanego:</p> <ol style="list-style-type: none">Należy określić poziom klasyfikacji odpowiadający zakresowi obowiązków tego pracownika:<ul style="list-style-type: none">➔ Kryteria klasyfikacji zawarte są w przewodniku po krajowej klasyfikacji pracowników.To samo stanowisko może być odmiennie klasyfikowane w różnych przedsiębiorstwach, zależnie od zakresu odpowiedzialności w ramach organizacji pracy, stopnia samodzielności/inicjatywy, kompetencji technicznych, wykształcenia/doświadczenia pracownika ETAM. Zestawienie głównych zawodów w sektorze robót publicznych znajduje się tutaj.Należy także uwzględnić miejsce wykonywania pracy przez pracownika delegowanego.W oparciu o klasyfikację oraz miejsce wykonywania pracy można określić właściwe umowne wynagrodzenie minimalne: roczne wynagrodzenia minimalne dla pracowników ETAM w roku 2020 lub roczne wynagrodzenia minimalne w roku 2019, jeśli porozumienie
---	--

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

	<p><u>płacowe na rok 2020 nie jest jeszcze ogólnie stosowane (w oczekiwaniu na rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania).</u></p>
Dopłaty za nadgodziny, pracę nocną, pracę w niedziele i dni wolne od pracy:	<p>Dopłaty za nadgodziny (art. 4.1.2): brak jest szczególnych postanowień dla sektora robót publicznych, dlatego zastosowanie mają zasady ogólne, mianowicie:</p> <ul style="list-style-type: none">• 25% za godziny pracy od godziny 36. do godziny 43.• 50% począwszy od 44. godziny. <p>Roczne limity nadgodzin: liczba ta stanowi maksymalną liczbę nadgodzin przepracowanych w ciągu roku przez danego pracownika, powyżej której każda przepracowana godzina automatycznie skutkuje obowiązkiem zapewnienia pracownikowi dodatkowego odpoczynku. Więcej informacji na temat uprawnień do dodatkowego odpoczynku można znaleźć tutaj.</p> <p>Zgodnie z sekcją 2 Porozumienia z 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanym i robót publicznych (BTP), limit nadgodzin wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none">• 180 godzin.• 145 godzin w przypadku przedsiębiorstw stosujących roczny wymiar godzin pracy. <p>Praca nocna:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zwyczajowe godziny pracy nocnej (art. 4.2.11): za czas przepracowany w godzinach 21:00 – 6:00 przysługuje kompensata finansowa ustalona przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat. <p><i>Przypominamy: w świetle Porozumienia z 12 lipca 2006 r., za pracowników nocnych uznaje się osoby, które co najmniej dwa razy w tygodniu, w ramach swoich zwyczajowych godzin pracy, przepracowują co najmniej trzy godziny rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00 lub które w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy przepracowują co najmniej 270 godzin rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Planowe godziny pracy nocnej (niebędącej pracą zwyczajową ani nadzwyczajną) (art. 4.2.11): dopłata jest ustalana przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.• Nadzwyczajne godziny pracy nocnej (art. 4.2.10): dopłata 100% za pracę w godzinach 20:00 – 6:00*. <p>Nadzwyczajne godziny pracy w niedzielę (art. 4.2.10): dopłata 100%*.</p> <p>Praca w dni ustawowo wolne od pracy (art. 4.2.10): dopłata 100% za godziny przepracowane w dzień wolny od pracy. Więcej informacji na temat dni ustawowo wolnych od pracy na szczeblu krajowym można znaleźć tutaj.</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

** Dopłaty te nie kumulują się z dopłatami za nadgodziny.
Jeżeli wykonana praca uprawnia do otrzymania więcej niż jednego rodzaju dopłaty, stosowana jest wyłącznie dopłata o najwyższej stawce.
Nadgodziny przepracowane nocą przekładają się na tę samą liczbę godzin odpoczynku.*

Odbiór godzin pracy utraconych na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (art. 4.1.5): Godziny pracy utracone na skutek niekorzystnych warunków pogodowych podlegają odebraniu w wymiarze przewidzianym przez obowiązujące przepisy prawne. Odebrane w ten sposób godziny, których liczba przekracza przewidziany ustawowo czas pracy (art. R. 3121-34 i R. 3121-35 Kodeksu pracy), uprawniają do otrzymania dopłaty za nadgodziny.

W zakładach lub na placach budowy w rejonach górskich, gdzie prace są wstrzymywane na co najmniej 3 miesiące, nieprzepracowane godziny pracy podlegają w ramach rekompensaty odebraniu w maksymalnym wymiarze 120 godzin rocznie. Przepracowane godziny, których liczba przekracza przewidziany ustawowo czas pracy, uprawniają do dopłaty za nadgodziny.

Odbiór utraconych godzin podlega innym zasadom niż świadczenie za przestój z powodu niekorzystnych warunków pogodowych wypłacane przez kasy ds. urlopów. Oznacza to, że odbiór godzin nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia za te godziny, w dodatku do wynagrodzenia za przestój wynikający z niekorzystnych warunków pogodowych.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w [ogólnej dokumentacji CNETP](#).

Premie i diety:

Premia wakacyjna (art. 5.1.2):

- Jest ona wypłacana pracownikowi ETAM po upływie 6 miesięcy przebywania w jednym lub kilku przedsiębiorstwach sektora BTP.
- Stawka 30% świadczenia za płatny urlop za 24 dni robocze,
- Obliczana i wypłacana przez kasę ds. urlopów płatnych

Świadczenia za urlopy płatne:

- Na podstawie 2,5 dnia roboczego płatnego urlopu miesięcznie, do maksymalnie 30 dni rocznie.
- W wysokości 1/10 na podstawie całkowitego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w roku odniesienia (1 kwietnia – 31 marca).
- lub jeśli rozwiązanie to jest korzystniejsze: szczególna zasada tzw. „stawki za czas” obowiązująca w sektorze BTP, która ustala wysokość świadczenia na poziomie 1/10 ostatniego wynagrodzenia miesięcznego/godzinowego na moment urlopu, pomnożonego przez rzeczywisty czas pracy.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w [ogólnej dokumentacji CNETP](#).

Pracodawcy, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników na terenie kraju, podlegają warunkom podporządkowania kasom ds. urlopów i wynagrodzeń z tytułu niemożności pracy na skutek niekorzystnych warunków pogodowych ([Kodeks Pracy, art. L. 1262-4 7°](#)). W niektórych przypadkach może jednak zostać uznany ekwiwalent uprawnienia do urlopu za okres delegacji (patrz poniżej).

Jeżeli pracownik jest członkiem kasy francuskiej i wpłaca do niej składki, świadczenia te są wypłacane przez właściwą kasę. Więcej informacji można znaleźć [tutaj](#)

WYDATKI SŁUŻBOWE:

(Warunki zwrotu)

Wydatki poniesione na polecenie pracodawcy tytułem kosztów transportu, noclegu i wyżywienia w ramach podróży służbowej na terenie Francji w okresie delegacji podlegają obowiązkowemu zwrotowi przez pracodawcę.

Codzienne przejazdy ([art. 7.1.9](#) oraz szczegółowe wyjaśnienia w dokumencie „Diety na krótkie podróże służbowe”):

- Przelew kwoty diety za transport i wyżywienie pracownikom ETAM zatrudnionym na placu budowy
- Dienne, ryczałtowe i ustalone na poziomie wartości bezwzględnej.
- Kwota ustalona w zależności od strefy (= odległość w linii prostej między siedzibą główną, agencją, lokalnym biurem lub merostwem/siedzibą władz miasta powiatowego oraz miejscem budowy) i negocjowana co roku przez poszczególne regiony

Uwaga! W odróżnieniu od robotników zatrudnionych na budowie, pracownicy ETAM zatrudnieni na budowie nie otrzymują diety na przejazdy.

Stawki taryfowe na rok 2020 można znaleźć [tutaj](#). Jeżeli układ zbiorowy ustalający stawki taryfowe nie jest jeszcze ogólnie stosowany (w oczekiwaniu na porozumienie zbiorowe), należy kliknąć [tutaj](#), aby zapoznać się ze stawkami taryfowymi za rok 2019.

CZAS PRACY

Czas pracy:

Maksymalne czasy pracy:

Czas pracy

Maksymalne czasy pracy

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

	<p>Modulacja = zastosowanie art. 5 sekcji 1 Porozumienia z 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanym i robót publicznych (BTP)</p> <p>Postanowienia te mają zastosowanie, jeśli przedsiębiorstwo stosuje roczny wymiar godzin pracy w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy.</p> <p>Zastosowanie tej modulacji musi zostać poprzedzone przekazaniem zainteresowanym pracownikom stosownych informacji.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Maksymalny dzienny czas pracy: 10 godzin z możliwością wydłużenia o 2 godziny w razie potrzeby, w przypadku szczególnych czynności konserwacyjno-eksploatacyjnych oraz serwisowych, przy czym długość tego dodatkowego czasu pracy nie może przekroczyć 15 tygodni.• Maksymalny czas pracy w ciągu jednego tygodnia: 46 godzin.• Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o dowolny okres 12 następujących po sobie tygodni: 45 godzin.• Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o półrocze kalendarzowe: 43 godziny.
	<p>Bez uwzględniania modulacji i ryczału dziennego = ma zastosowanie art. 4.1.6 Układu zbiorowego</p>	<ul style="list-style-type: none">• Maksymalny dzienny czas pracy: 10 godzin.• Maksymalny czas pracy w ciągu jednego tygodnia: 48 godzin.• Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o dowolny okres 12 następujących po sobie tygodni: 45 godzin.• Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o półrocze kalendarzowe: 44 godziny.

Liczba dni pracy w tygodniu:

- 5 następujących po sobie dni dla pracowników ETAM, dla których nie jest stosowany roczny wymiar godzin pracy ([art. 4.2.2](#)).
- Mniej niż 5 dni lub do 6 dni dla pracowników ETAM, dla których jest stosowany roczny wymiar godzin pracy w przypadku zastosowania [Porozumienia z 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanym i robót publicznych \(BTP\)](#)

Tygodniowy odpoczynek ([art. 4.2.2](#)):

- Zasada: odpoczynek trwa co najmniej 48 godzin, co odpowiada 2 kolejnym dniom odpoczynku, z których jeden przypada w niedzielę, a drugi w sobotę (opcja preferowana) albo w poniedziałek.
- Wyjątkowe przypadki, kiedy możliwa jest praca w sobotę:
 - W nieprzewidywalnych okolicznościach, na potrzeby pilnych prac oraz zapewnienia bezpieczeństwa.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

- W przypadku prac konserwacyjnych, serwisowych, obsługi technicznej lub napraw, które wymagają szczególnej organizacji pracy.

Stale godziny wyjątkowe (art. 4.1.4):

- Umożliwiają pracodawcy wydłużenie dziennego czasu pracy danego pracownika, na potrzeby wykonania prac przygotowawczych lub dodatkowych w stosunku do zwyczajowej pracy bądź zaradzenia sytuacjom wyjątkowym.
- Przysługują z mocy prawa: oznacza to, że nie wymagają one uprzedniej zgody inspektora pracy.
- Mają charakter nadgodzin i tym samym podlegają należnym dopłatom.
- Nie są wliczane w limit nadgodzin, co oznacza, że nie uprawniają do dodatkowego odpoczynku.
- Wykaz prac, nie zaś stanowisk, których mogą dotyczyć godziny wyjątkowe, jest w sposób ograniczający ustalony dla każdej działalności zawodowej:
- Dla branży robót publicznych: praca wykonywana przez personel nadzoru w ramach przygotowań do prac realizowanych przez przedsiębiorstwo – maksymalnie 1 godzina; oraz praca kierowców pojazdów, kurierów, magazynierów – maksymalnie 1 godzina.

(Przykład zastosowania w praktyce: pracownik, który przewozi współpracowników pojazdem służbowym z magazynu na plac budowy)

Dodatkowe okresy odpoczynku:

Obowiązkowy dodatkowy odpoczynek w wymiarze 100% za każdą dodatkową godzinę przepracowaną powyżej rocznego limitu nadgodzin (art. 4.1.3).

Zwyczajowe godziny pracy nocnej (art. 4.2.11): dodatkowy czas odpoczynku w wymiarze:

- 1 dnia za pracę w wymiarze od 270 do 349 godzin w godzinach 21:00-6:00, w okresie odniesienia.
- 2 dni za pracę w wymiarze co najmniej 350 godzin w godzinach 21:00-6:00.

Ten dodatkowy odpoczynek podlega warunkom zastępczego odpoczynku dodatkowego.

Płatne urlopy:

Całkowity czas trwania urlopu (art. 5.1): 30 dni roboczych.

Płatne urlopy za staż pracy (art. 5.1.1):

- 2 dni dodatkowego urlopu dla pracownika ETAM, który na dzień 31 marca przebywał więcej niż 5 lat i mniej niż 10 lat w zatrudniającym go przedsiębiorstwie lub przepracował więcej niż 10 lat i mniej niż 20 lat w jednym lub kilku przedsiębiorstwach podlegających kasie ds. płatnych urlopów w sektorze BTP.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

- 3 dni dodatkowego urlopu dla pracownika ETAM, który na dzień 31 marca przebywał więcej niż 10 lat w przedsiębiorstwie lub przepracował więcej niż 20 lat w jednym lub kilku przedsiębiorstwach podlegających kasie ds. płatnych urlopów w sektorze BTP.

Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych ([art. 5.2](#) i [art. L. 3142-4 Kodeksu pracy](#)):

OKOLICZNOŚĆ	PRACOWNIK ETAM
Ślub lub związek cywilny (we Francji zwany PACS)	4 dni
Ślub dziecka	1 dzień
Przy każdym przyjściu na świat dziecka w gospodarstwie domowym pracownika	3 dni
Z tytułu przybycia dziecka umieszczonego w rodzinie z myślą o adopcji	3 dni
Zgon dziecka	5 dni
Zgon wnuka	1 dzień
Zgon małżonka, partnera cywilnego (w ramach związku PACS) lub partnera nieformalnego	3 dni
Zgon ojca, matki, teścia lub teściowej	3 dni
Zgon jednego z dziadków	1 dzień
Zgon brata lub siostry	3 dni
Zgon szwagra lub szwagierki	1 dzień
Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni

Dni wolne od pracy:

Dni ustawowo wolne od pracy:

W przypadku dni ustawowo wolnych od pracy i 1 maja, wysokość wynagrodzenia zostaje utrzymana bez względu na staż pracy.

Czas pracy młodocianych pracowników (16-18 lat):

Brak szczególnych postanowień w ramach układu zbiorowego dla sektora robót publicznych; zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy

35 godzin tygodniowo.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

Możliwość modyfikacji maksymalnego czasu pracy (40 godzin tygodniowo i 10 godzin dziennie), jeśli wymaga tego zbiorowa organizacja pracy ([dekret nr 2018-1139 z 13 grudnia 2018 r.](#)).

**POSTANOWIENIA
DOTYCZĄCE PRAKTYK
ZAWODOWYCH:**

(w stosownych przypadkach:
czas pracy, wynagrodzenie)

Wynagrodzenia wyższe od przewidzianych przepisami prawa (porozumienie z 8 lutego 2005 r., rozszerzone na mocy Rozporządzenia z 17 sierpnia 2005 r. [oraz Dekret z 28 grudnia 2018 r. dla przedziału wiekowego 26 lat i więcej](#)).

Rok trwania umowy	Wiek praktykanta			
	16-17 lat	18-20 lat	21-25 lat (*)	26 lat i więcej (*)
1. rok	608,49 € (40%)	760,61 € (50%)	836,67 € (55%)	1.521,22 € (100%)
2. rok	760,61 € (50%)	912,73 € (60%)	988,79 € (65%)	
3. rok	912,73 € (60%)	1.064,85 € (70%)	1.216,98 € (80%)	

(*): % minimalnej płacy lub umownego minimum odpowiadającego zajmowanemu stanowisku, którekolwiek z nich jest wyższe. Kwoty podane w tabeli odpowiadają wynagrodzeniu w % płacy minimalnej

Minimalne roczne płace za rok 2019 można znaleźć [tutaj](#).

KOBIETY CIĘŻARNE:

Długość przerw dla kobiet ciężarnych niewykonyjących pracy siedzącej (pracujących na placu budowy) ([art. 3.1 Krajowego porozumienia zbiorowego z 10 września 2009 r. w sprawie różnorodności oraz równości zawodowej i równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn w sektorze BTP](#)):

- Począwszy od 3. miesiąca ciąży.
- 15 minut rano i 15 minut po południu, lub 30 minut rano albo po południu.
- Przerwy płatne w stawce wynagrodzenia

**POSTANOWIENIA
SZCZEGÓLNE DLA
SEKTORA DZIAŁALNOŚCI**

(w zależności od
zidentyfikowanych
okoliczności szczególnych)

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do tego sektora można znaleźć [tutaj](#).

Obowiązek posiadania [karty BTP](#) :

- Zainteresowani pracownicy: osoby, które „realizują prace, kierują nimi lub je organizują, również okazjonalnie, w charakterze drugorzędnym lub pomocniczym, na miejscu pracy lub na placu budowy bądź w miejscu prowadzenia robót publicznych”, takie jak:
- Wykopy, roboty ziemne, roboty kanalizacyjne, budowa, montaż i demontaż elementów prefabrykowanych, zagospodarowanie lub wyposażenie wewnątrz lub na zewnątrz, rewitalizacja lub renowacja, wyburzenie lub przebudowa, oczyszczanie, konserwacja lub utrzymanie budowli, przebudowa lub naprawa, a także malowanie i czyszczenie związane z tymi pracami, jak również wszystkie dodatkowe czynności, które są z nimi bezpośrednio związane.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownicy w sektorze robót publicznych (ETAM)

- Karta jest obowiązkowa niezależnie od statusu pracownika (pracownicy delegowani, tymczasowi pracownicy delegowani)
- Wniosek należy składać do Związku kas francuskich (UCF) za pośrednictwem witryny
- <https://www.cartebtp.fr/> po złożeniu deklaracji o oddelegowaniu

Przepisy prawne dotyczące przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych ([Kodeks pracy, art. L. 5424-6 i kolejne](#); [D. 5424-7 i kolejne](#)):

- Zawieszenie umowy o pracę w przypadku niekorzystnych warunków pogodowych (na przykład powodzi, mrozu), w wyniku których realizacja prac staje się niebezpieczna lub niemożliwa ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników bądź ze względu na rodzaj zaplanowanych prac lub ich aspekt techniczny
- Rekompensata ze strony pracodawcy na rzecz pracowników, którzy przepracowali 200 godzin w okresie 2 miesięcy poprzedzających wstrzymanie prac.

Więcej informacji można znaleźć [tutaj](#)

Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów i przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych:

Pracodawcy, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników na terenie kraju, podlegają warunkom podporządkowania kasom ds. urlopów i przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych ([Kodeks pracy, art. L. 1262-4 7°](#)). Przedsiębiorstwa z siedzibą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w jednym z państw trzecich należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą zostać wyłączone z tych wymogów, jeśli uzasadnią, że ich pracownicy mają prawo do płatnego urlopu za okres delegacji, na warunkach co najmniej odpowiadających warunkom przewidzianym przez francuskie przepisy prawa

Jeśli pracodawca musi przystąpić do kasy:

- Świadczenia urlopowe są wypłacane pracownikom delegowanym przez kasy, do których wpłacali oni składki.
- Świadczenia z tytułu przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych podlegają zwrotowi przez kasę do pracodawcy, jeśli pracownik spełni warunki otrzymania świadczenia.

Więcej informacji:

Kontakt z organizacjami
pracodawców

social@fntp.fr
d.lemaire@cnatp.org

Kontakt z organizacjami
związkowymi

<https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/adresses-des-organisations>