

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

ETAM DEL SETTORE EDILE

Dipendenti interessati:	Lavoratori distaccati la cui attività rientra nel campo di applicazione dell' Accordo collettivo nazionale dei lavoratori, tecnici e sorveglianti (ETAM) del settore edile del 12 luglio 2006
Data di entrata in vigore:	<i>1 luglio 2007. Decreto di estensione del 5 giugno 2007, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica francese del 28 giugno 2007.</i>

Per una presentazione generale delle disposizioni di legge applicabili ai vari argomenti trattati in questa scheda, fare clic qui: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

COMPENSO	
salario minimo (classificazione/salario minimo corrispondente):	<p>Classificazione</p> <p>Fare riferimento all'Accordo aggiuntivo n°1 del 26 settembre 2007 relativo alla classificazione degli impieghi</p> <p>Compenso mensile minimo (articolo 3.2.2):</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a versare una remunerazione mensile che rispetti l'importo dei salari minimi gerarchici stabiliti su scala regionale. I parametri sono stabiliti per un orario mensile medio di 151,67 ore o per 35 ore settimanali in media nel corso dell'anno. Il compenso realmente versato al lavoratore distaccato deve corrispondere alle ore di lavoro svolte nel corso del mese preso in considerazione.</p> <p>Il compenso mensile minimo varia in funzione del livello di classificazione, definito sulla base dei criteri classificatori e della regione in cui si esercita l'attività.</p> <p>Per stabilire il compenso mensile minimo da versare al lavoratore distaccato interessato:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinare il livello di classificazione corrispondente alle mansioni del lavoratore distaccato interessato2. Tenere conto del luogo di esercizio dell'attività dei lavoratori distaccati3. Sulla base della classificazione e del luogo di svolgimento, determinare il salario minimo convenzionale applicabile: <p style="text-align: center;"><i><u>annessi minimi</u></i></p> <p>Il salario minimo convenzionale corrispondente alla qualificazione dell'ETAM dopo aver sottoscritto una convenzione individuale di un piano giornaliero è maggiorato del 15%.</p>

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

<p>Aumenti legati all'orario di lavoro (consultare anche orario di lavoro):</p>	<p>Aumenti per ore straordinarie (articolo 4.1.2): Non esiste una specificità convenzionale. Si applicano le regole del Codice del Lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25% per le ore comprese tra la 36a e la 43a ora- 50% dalla 44a ora <p>Contingente annuale di ore straordinarie (articolo 4.1.2): Il contingente annuale di ore straordinarie è fissato a:</p> <ul style="list-style-type: none">- 180 ore- 145 ore per le aziende che adottano l'annualizzazione dell'orario di lavoro <p>Aumenti per le ore notturne:</p> <ul style="list-style-type: none">- In caso di lavoro notturno abituale (articolo 4.2.10): <p>Alle ore di lavoro svolte tra le 21:00 e le 6:00 deve conseguire il versamento di una compensazione finanziaria determinata dall'impresa che assume i lavoratori distaccati. Il Contratto collettivo non prevede alcun importo minimo di aumento.</p> <p>Promemoria: viene considerato lavoratore notturno, per applicazione dell'accordo del 12 luglio 2006, ogni dipendente che svolge:</p> <ul style="list-style-type: none">- almeno 2 volte/settimana, secondo il suo orario abituale, almeno 3 ore di lavoro quotidiano tra le 21:00 e le 6:00;- o almeno 270 ore di lavoro in questo intervallo in un periodo di 12 mesi consecutivi. <ul style="list-style-type: none">- In caso di lavoro notturno straordinario (tra le 20:00 e le 6:00) (articolo 3.2.3): <p>Aumento del 100% delle ore effettuate tra le 20:00 e le 6:00.</p> <p>Per le ore di straordinario notturno: compensazione obbligatoria di un riposo della stessa durata.</p> <p>Aumento non cumulabile con gli aumenti per lavoro straordinario di domenica o nei giorni festivi (si considera solo quello corrispondente al tasso più alto), né con gli aumenti per ore di straordinario.</p> <ul style="list-style-type: none">- In caso di lavoro notturno né abituale, né straordinario (articolo 4.2.10): <p>L'aumento delle ore effettuate è determinato dall'impresa che assume i lavoratori distaccati. Il Contratto collettivo non prevede alcun importo minimo di aumento.</p>
---	--

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

	<p>Aumenti per il lavoro di domenica (articolo 3.2.3): Aumento del 100% delle ore effettuate in caso di lavoro straordinario di domenica. Aumento non cumulabile con gli aumenti per lavoro straordinario di notte o nei giorni festivi (si considera solo quello corrispondente al tasso più alto), né con gli aumenti per ore di straordinario.</p> <p>Aumenti per il lavoro nei giorni festivi (articolo 3.2.3): Aumento del 100% delle ore effettuate, non cumulabile con gli aumenti per lavoro straordinario di notte o di domenica (si considera solo quello corrispondente al tasso più alto), né con gli aumenti per ore di straordinario.</p>
Bonus e indennità	<ul style="list-style-type: none">• Bonus vacanza (article 5.1.2):<ul style="list-style-type: none">- Beneficiari: Versato agli ETAM dopo 6 mesi di presenza in una o più imprese edili o dei lavori pubblici.- Importo: 30% dell'indennità di congedo corrispondente a 24 giorni lavorativi, calcolati sulla base di 2 giorni lavorativi di congedo per mese di lavoro. Il bonus è versato contemporaneamente all'indennità di congedo. <p>Indennità di ferie retribuite (articolo 5.1) Consultare la sezione durata del lavoro</p>
Pagamento del salario (modalità di versamento)	
ONORARI PROFESSIONALI:	<ul style="list-style-type: none">- Spostamenti occasionali di breve durata in Francia ad esclusione della Francia oltremare (articolo 7.1) Gli ETAM che su richiesta e per conto dell'impresa effettuano spostamenti occasionali di breve durata sono rimborsati su presentazione delle spese di viaggio, di soggiorno (possibilità di importi forfettari) e di rappresentanza¹. A differenza dei lavoratori impiegati su un cantiere, gli ETAM non beneficiano delle indennità per gli spostamenti brevi.- Spostamento continuo (articolo 7.2) indennità forfettaria definita preventivamente durante la durata dello spostamento- Viaggi di pausa settimanali con spostamenti superiori a una settimana (articolo 7.3) rimborso delle spese del viaggio di pausa settimanale verso il luogo di residenza dichiarato

¹ Per i lavoratori distaccati, nel caso in cui le spese di rappresentanza corrispondano a spese di trasporto, vitto o alloggio

DURATA DEL LAVORO	
Durata del lavoro:	<p>Tempi massimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giornaliero (articolo 4.1.6): 10 ore. • Settimanale (articolo 4.1.6): <ul style="list-style-type: none"> - 48 ore nel corso della stessa settimana, - 45 ore in media settimanale in un periodo qualsiasi di 12 settimane consecutive - 44 ore in media settimanale in un semestre solare (da gennaio a giugno o da luglio a dicembre). <p>Tempi di pausa: in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali. Casi particolari: per il lavoro notturno, consultare di seguito la sezione “lavoro notturno”.</p> <p>Numero dei giorni di lavoro durante la settimana: in principio massimo 5 giorni consecutivi qualora l’orario di lavoro non fosse annualizzato (articolo 4.2.2), salvo casi particolari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - circostanze imprevedibili, lavori urgenti, di sicurezza (articolo 4.2.2), - turni successivi o sovrapposti (articoli 4.2.2 e 4.2.3), - turni di sostituzione nel fine settimana (articoli 4.2.2 e 4.2.5), - attività di manutenzione, di servizi, di intrattenimento o di riparazione che implicano un’organizzazione particolare del lavoro (articoli 4.2.2 e 4.2.6), - lavoro in 4 o 6 giorni (articoli 4.2.2 e 4.2.7). <p>Per i lavoratori il cui orario di lavoro è annualizzato: in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali.</p> <p>Riposo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quotidiano: <i>in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali.</i> Casi particolari (articolo 4.2.9): 11 ore consecutive per i lavoratori forfettari giornalieri. • settimanale/domenicale (articolo 4.2.2): minimo 48 ore qualora l’orario di lavoro non fosse annualizzato, corrispondenti a due giorni consecutivi di riposo di cui uno è la domenica e l’altro è il sabato, in via prioritaria, o il lunedì, salvo casi particolari: <ul style="list-style-type: none"> - circostanze imprevedibili, lavori urgenti, di sicurezza (articolo 4.2.2), - turni successivi o sovrapposti (articoli 4.2.2 e 4.2.3), - turni di sostituzione nel fine settimana (articoli 4.2.2 e 4.2.5), - attività di manutenzione, di servizi, di intrattenimento o di riparazione che implicano un’organizzazione particolare del lavoro (articoli 4.2.2 e 4.2.6),

- lavoro in 4 o 6 giorni (articoli 4.2.2 e 4.2.7).

Per i lavoratori il cui orario di lavoro è annualizzato: in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali.

Casi particolari (articolo 4.2.9, 3°): per i lavoratori forfettari giornalieri, minimo 35 ore.

Regime di ore di straordinario (articolo 4.1.2):

- **Modalità di calcolo:** *in assenza di disposizioni convenzionali: applicazione delle disposizioni legali.*
- **Contingente annuale di ore di straordinario** (Accordo nazionale del 6 novembre 1998 sull'organizzazione, sulla riduzione dei tempi di lavoro e sull'impiego nell'Edilizia e nei Lavori pubblici, Titolo II):
 - 145 ore per anno solare per i lavoratori il cui tempo di lavoro è annualizzato
 - 180 ore per anno solare per i lavoratori il cui tempo di lavoro non è annualizzato.
- **Riposo compensatore** (articolo 4.1.3): le ore eccezionali di straordinario svolte oltre il contingente danno diritto, oltre che al pagamento, a un riposo compensatore della stessa durata. Questo riposo, che è rimborsato integralmente, dev'essere conseguito entro un termine di 2 mesi successivi alla data di acquisizione. Questo riposo non si somma ad altri vantaggi con la stessa finalità.
- **Ore di derogazione permanente** (articolo 4.1.4): ore svolte fuori dall'orario collettivo, nel limite di un'ora al giorno. Sono trattate come ore di straordinario, ma senza che siano attribuite al contingente annuale di ore di straordinario:
 - per il personale di sorveglianza per la preparazione dei lavori eseguiti dall'ente
 - conducenti.

Piano annuale in giorni (articolo 4.2.9):

- Lavoratori idonei: ETAM a partire dalla posizione F, la cui durata del lavoro non può essere predeterminata e che dispongono di una reale autonomia nell'organizzazione del loro orario, per l'esercizio delle responsabilità che sono loro conferite.

- Formalità: colloquio preliminare nel corso del quale il lavoratore sarà informato dell'organizzazione del carico di lavoro futuro e degli elementi di compenso presi in considerazione, con conclusione di una convenzione individuale scritta sul pacchetto, seguita dal carico di lavoro secondo la gerarchia con documento individuale di accompagnamento e revisione annuale.

- Numero massimo di giorni di lavoro: 218 giorni.

- Tempi di riposo massimi: 11 ore consecutive di riposo quotidiano, 35 ore consecutive di riposo settimanale. Il carico di lavoro e la portata delle giornate di attività devono restare adeguate.

	<p><i>Possibilità di realizzare una <u>modulazione dei tempi di lavoro</u> applicando un accordo settoriale:</i></p> <ul style="list-style-type: none">● Imprese con oltre 10 dipendenti: <i>Accordo nazionale del 6 novembre 1998 sull'organizzazione, sulla riduzione dei tempi di lavoro e sull'impiego nell'Edilizia e nei Lavori pubblici.</i>● Imprese con un massimo di 10 dipendenti: <i>Accordo nazionale del 9 settembre 1998 relativo alla gestione dei tempi di lavoro.</i>
Lavoro notturno abituale:	<p>Questi elementi riguardano i lavoratori <u>abitualmente impiegati di notte</u>: coloro che svolgono almeno due volte a settimana, durante l'orario abituale, almeno 3 ore di lavoro quotidiano effettivo tra le 21:00 e le 6:00 o che effettuano, nel corso di un periodo qualsiasi di 12 mesi consecutivi, almeno 270 ore di lavoro effettivo tra le 21:00 e le 6:00.</p> <p>Durata massima quotidiana (articolo 4.2.10, 3°): 8 ore, fatta eccezione per le attività elencate nell'articolo R. 3122-7 CdL: fino a 12 ore.</p> <p>Durata massima settimanale (articolo 4.2.10, 3°): 40 ore in un periodo di 12 settimane consecutive, che possono essere estese a 44 ore in un periodo di 12 settimane consecutive qualora l'organizzazione del lavoro fosse imposta da vincoli specifici dei cantieri, da esigenze di intervento, nelle attività citate nell'articolo R. 3122-7 CdL, in particolare la manutenzione-gestione o i servizi che li giustificano.</p> <p>Riposi compensatori (senza riduzione di compenso) (articolo 4.2.10, 4°):</p> <ul style="list-style-type: none">- un giorno per un periodo di lavoro compreso tra 270 e 349 ore tra le 21:00 e le 6:00 in un periodo di riferimento di 12 mesi consecutivi- due giorni per un periodo di lavoro di almeno 350 ore tra le 21:00 e le 6:00 in un periodo di riferimento di 12 mesi consecutivi. <p>Questi riposi non si sommano (articolo 4.2.10, 4°) con quelli accordati per il lavoro a turni in gruppi successivi o sovrapposti (articolo 4.2.3) e nei gruppi di sostituzione del fine settimana (articolo 4.2.5).</p> <p>Altre controparti (articoli 4.2.10, 5° e 6°):</p> <ul style="list-style-type: none">- compensazione finanziaria definita dall'impresa (Fare riferimento al paragrafo sul compenso);- trasporto se necessario per recarsi al lavoro e/o rientrare al proprio domicilio;- indennità di "paniere";- pausa di 30 minuti (non compensata) per un posto di notte di almeno 6 ore.

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

Lavoro notturno straordinario:	Fare riferimento al paragrafo sul compenso.												
Lavoro notturno né abituale né straordinario:	Fare riferimento al paragrafo sul compenso.												
Congedo:	<p>Congedo annuale retribuito:</p> <p>Il periodo di riferimento per l'acquisizione dei diritti ai congedi pagati è stabilito dall'1 aprile al 31 marzo; il periodo di presa dei congedi è stabilito dall'1 maggio al 30 aprile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durata totale del congedo (articolo 5.1): 2 giorni lavorativi e mezzo per mese di lavoro o periodo equiparato secondo l'articolo L. 3141-4 CdL, nel limite di 30 giorni lavorativi, al di fuori dei giorni straordinari di congedo accordati secondo la suddivisione. • Congedo di anzianità retribuito (articolo 5.1.1): <ul style="list-style-type: none"> - 2 giorni lavorativi per gli ETAM che alla fine del periodo di riferimento (31 marzo) hanno più di 5 e meno di 10 anni di presenza nell'impresa o più di 10 ma meno di 20 anni di presenza in una o più aziende dell'Edilizia o dei Lavori pubblici. - 3 giorni lavorativi per gli ETAM che alla fine del periodo di riferimento (31 marzo) hanno più di 10 anni di presenza nell'impresa o più di 20 anni di presenza in una o più aziende che rientrano in una cassa dei congedi pagati dell'Edilizia o dei Lavori pubblici. • Bonus vacanza: consultare la sezione "Compenso" > "Vantaggi e accessori". <p>Le imprese straniere devono essere affiliate al sistema dei congedi pagati dell'Edilizia. Consultare di seguito la sezione "Disposizioni specifiche al settore di attività".</p> <p>Congedi per eventi familiari: (articolo 5.2 o disposizioni legali qualora fossero più vantaggiose):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th align="center">Evento</th> <th align="center">Durata dell'assenza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Matrimonio o unione civile (PACS)</td> <td>4 giorni</td> </tr> <tr> <td>Nascita o adozione</td> <td>3 giorni</td> </tr> <tr> <td>Matrimonio di un figlio</td> <td>1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)</td> <td>3 giorni</td> </tr> <tr> <td>Funerale di un figlio</td> <td>5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.</td> </tr> </tbody> </table>	Evento	Durata dell'assenza	Matrimonio o unione civile (PACS)	4 giorni	Nascita o adozione	3 giorni	Matrimonio di un figlio	1 giorno	Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)	3 giorni	Funerale di un figlio	5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.
Evento	Durata dell'assenza												
Matrimonio o unione civile (PACS)	4 giorni												
Nascita o adozione	3 giorni												
Matrimonio di un figlio	1 giorno												
Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)	3 giorni												
Funerale di un figlio	5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.												

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

		+ 8 giorni in caso di decesso del figlio di età inferiore ai 25 anni o di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.
	Funerale del padre, della madre	3 giorni
	Funerale di un nonno, di un cognato, di una cognata, di un nipote	1 giorno
	Funerale del suocero o della suocera, di un fratello o di una sorella	3 giorni
	Annuncio dell'insorgenza di un handicap in un figlio	2 giorni

Giorni festivi: **Disoccupazione nei giorni festivi** (articolo 5.3): mantenimento del compenso a seguito della disoccupazione in un giorno festivo senza condizioni di anzianità.

Viaggi nei giorni festivi (articolo 3.2.3): aumento del 100%.

Giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni): *In assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali. **Durate massime del lavoro:** articoli L. 3162-1 e R. 3162-1 CdL.*

APPRENDISTATO **Retribuzione superiore alla retribuzione legale** (accordo dell'8 febbraio 2005, prorogato dal decreto del 17 agosto 2005 [e decreto del 28 dicembre 2018 per la fascia di età dai 26 anni in su](#)).

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)
2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)	
3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	

(*): % del salario minimo o del contratto minimo corrispondente alla mansione ricoperta, qualora fosse più vantaggioso. Gli importi indicati nella tabella corrispondono alla remunerazione in percentuale del salario minimo

MATERNITÀ:

- **Assenza di riduzione dell'acquisizione dei congedi pagati** (articolo 5.1.4) in caso di esecuzione effettiva (o di periodo assimilato: 4 settimane o 24 giorni di lavoro equivalenti a un mese di lavoro effettivo) del contratto di lavoro nel corso di almeno 120 giorni, lavorativi o non, continui o non, nel corso del periodo di riferimento dall'1 aprile al 31 marzo.
- Per le lavoratrici affiliate alla previdenza sociale francese con almeno 1 anno di presenza nell'impresa d'origine (Articolo 6.7), i periodi di assenza dal lavoro in seguito a una maternità, compresi quelli dovuti a uno stato patologico attestato da certificato medico e aventi diritto a indennità da parte della previdenza sociale nell'ambito dell'assicurazione per la maternità, saranno rimborsati al 100% per

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisor del settore edile del 12 luglio 2006

	<p>appuntamenti mensili delle parti interessate, al netto delle indennità percepite da parte della previdenza sociale o di tutt'altro regime di previdenza che implica il versamento di una quota, almeno parziale, da parte dell'impresa, secondo le condizioni previste dall'articolo 6.4, per un periodo massimo di 16 settimane (prima o dopo il parto).</p>
<p>DISPOSIZIONI SPECIFICHE AL SETTORE DI ATTIVITÀ</p>	
<p>(a seconda delle specificità identificate)</p>	<p><u>Lavoro illegale: carta BTP obbligatoria per tutti i lavoratori impiegati sul cantiere:</u></p> <p>Preventivamente al distacco e in aggiunta ad altre formalità prescritte dalla legge (in particolare la Dichiarazione di distacco), il datore di lavoro o l'impresa utilizzatrice situata in Francia nel caso di lavoro interinale informa il dipendente della trasmissione dei suoi dati personali all'UFC per poi fare richiesta di carta BTP per ciascun lavoratore distaccato sul sito cartebtp.fr.</p> <p><u>Affiliazione obbligatoria alle casse dei congedi pagati e del maltempo:</u></p> <p>Sistema dei Congedi pagati</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Imprese straniere non facenti parte dello Spazio Economico Europeo (SEE): l'affiliazione a una Cassa dei congedi pagati è obbligatoria. ● Imprese straniere facenti parte dello Spazio Economico Europeo (CdL art. D. 3141-26 e 3141-27): l'affiliazione non è obbligatoria se l'impresa si trova in una delle due situazioni seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - in caso di convenzione conclusa tra l'Unione delle Casse di Francia e la/le Cassa/e del Paese d'origine (Germania, Austria, Italia). - in caso di giustificazione da parte dell'impresa di una equivalenza dei diritti ai congedi pagati dei lavoratori per tutto il periodo del distacco. <p>Qualora l'impresa in questione fosse affiliata a un'istituzione equivalente alle Casse dei congedi pagati, dovrà giustificare il suo essere in regola con gli obblighi nei confronti di tale istituzione per la durata del distacco.</p> <p>Sistema Maltempo (CdL art L. 1262-4,7°, L. 5424-6 e seguenti, D. 5424-7)</p> <p>L'assoggettamento alle Casse di congedi per il sistema Maltempo è un principio obbligatorio, per le imprese la cui attività in Francia rileva un campo di applicazione del sistema, secondo le stesse regole valide per le imprese stabilite in Francia.</p>
<p><u>Per ulteriori informazioni:</u></p>	
<p>Punto di contatto con le organizzazioni dei datori di lavoro</p>	<p>SocialEurope@national.ffbatiment.fr j.andony@capeb.fr</p>

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori, tecnici e supervisori del settore edile del 12 luglio 2006

	e.cliche-dissin@capeb.fr
Punto di contatto con le organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none">• CFDT edilizia e legname: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Federazione nazionale dei lavoratori dell'edilizia, del legname e dell'arredamento (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière edilizia: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP: http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP: http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html