

Juillet 1998

Editorial page 3

Réduction du temps de travail,
un enjeu pour toutes et tous page 4

Points essentiels de la loi sur les 35 heures

Durée légale, annualisation page 5

Temps de pause, temps de repos,
Temps de travail effectif,
Heures supplémentaires, salaires page 6

Temps partiel, flexibilité
Les aides pour les 35 heures avant l'an 2000 page 7

Mandatement, contrôle, négociation page 8

Nos priorités revendicatives page 9

**Présentation de
l'Union syndicale - Groupe des 10 page 10**

*En annexe :
le texte intégral de la loi pages 11 à 15*

Gagner la bataille du temps de travail et de l'emploi

L'Union syndicale - Groupe des 10 revendiquait, lors de son congrès constitutif, une réduction massive, générale et rapide du temps de travail. Celle-ci devait se faire sans perte de salaires et avec création d'emplois correspondante.

Nous affirmons que les gains de productivité réalisés par les entreprises depuis des années doivent servir à la création d'emplois et non à continuer d'accroître les profits.

La loi sur les 35 heures ne répond ni à nos exigences, ni à celles de la situation.

Elle est largement insuffisante quand des millions de personnes se voient imposer, comme seule réduction du temps de travail, le chômage total ou le temps partiel.

De plus, elle ne s'appliquera pas au secteur public, ce qui aurait pu être l'occasion de créer plusieurs centaines de milliers d'emplois.

La loi sur les 35 heures laisse sans réponse les questions clefs de la réduction du temps de travail : maintien ou non des salaires, flexibilité, création d'emplois.

Les salariés seront traités différemment selon la taille de leur entreprise, de sa branche, du rapport de force établi...

Une bataille s'ouvre donc avec des armes inégales entre les salariés et le patronat.

D'un côté, des chefs d'entreprises qui ne signeront des accords que s'ils y trouvent avantage, en compensant les éventuelles embauches par des gains de productivité. De l'autre côté, des salariés, qui risquent d'être morcelés entreprise par entreprise ou branche par branche avec un mouvement syndical éclaté dans lequel certains risquent d'accepter la flexibilité, la baisse des salaires et de cosigner des accords néfastes pour les salariés.

L'enjeu est donc de taille, et à plusieurs niveaux :

- engager le maximum d'organisations syndicales à former un front à même de mobiliser les salariés et les chômeurs pour une réelle réduction du temps de travail créatrice d'emplois ;
- empêcher que les accords signés dans les mois qui viennent ne se traduisent par une dégradation des conditions de travail, voire une réduction des salaires ; de tels accords seraient alors des points d'appuis patronaux pour la loi « balai » prévue dans les dix huit mois ;
- permettre que cette réduction du temps de travail se traduise réellement par une amélioration des conditions de vie des salariés et soit une arme réelle de lutte contre le chômage.

Notre objectif sera la mise en avant de revendications communes et d'axes convergents, dans les entreprises et dans les branches.

Pour aider à la construction de cette mobilisation et aux négociations l'Union syndicale - Groupe des 10 recensera l'ensemble des accords, suivra l'évolution de toutes les négociations, mettra en place des formations syndicales et réalisera, au fur et à mesure, des brochures d'aides et d'informations. Elle interpellera partout et à tout moment toutes les organisations syndicales pour construire ensemble la mobilisation nécessaire à la hauteur de cet enjeu.

La loi incitant les entreprises à réduire le temps de travail et fixant à l'an 2000 le passage à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 2002 pour les autres, doit désormais donner lieu à des négociations dans les entreprises. Pour le moment, elle ne s'applique pas à la Fonction publique ni à beaucoup d'entreprises et d'établissements du secteur public.

La réduction du temps de travail va constituer un défi pour les salariés et le mouvement syndical. La loi sur les 35 heures est pourtant très insatisfaisante. Le gouvernement a fait le choix d'une loi « d'incitation » peu contraignante pour le patronat. Les modalités d'application les plus importantes pour les salariés sont renvoyées aux négociations de branche ou entreprise par entreprise. Tout dépendra donc du rapport de force que les salariés seront capables de construire et de l'attitude des organisations syndicales.

Les employeurs à l'offensive

Cette loi va se mettre en place dans un contexte où, partout, les employeurs et les directions sont à l'offensive pour remettre en cause les conditions et les horaires de travail. Les pressions pour augmenter la productivité du travail se multiplient. Leur volonté est de réduire les effectifs, remettre en cause les statuts et les conventions collectives des personnels en vue de baisser les coûts salariaux.

Créer des emplois

En marge des entreprises, des chômeurs attendent des embauches et une diminution réelle du chômage. Selon les chiffres les plus optimistes du gouvernement, cette loi sur les 35 heures ne pourrait créer au mieux que quelques centaines de milliers d'emplois. Avec d'autres forces du mouvement social,

nous continuons à revendiquer les 32 heures, car nous savons que plus une réduction est massive et immédiate, plus les embauches pour la compenser sont nombreuses.

Notre temps nous appartient

L'histoire du temps de travail est une histoire de conquêtes progressives. La journée de 8 heures, gagnée au début du siècle quand on travaillait encore 70 heures par semaine en 1900, les 40 heures et les congés payés avec le Front populaire, l'application des 40 heures et la quatrième semaine de congés en 68, les 39 heures et la cinquième semaine de congés en 81, représentent autant d'étapes dans les conquêtes sociales. Les 35 heures, qui doivent être une marche vers les 32 heures, devront aussi nous appartenir.

Vivre mieux

La réduction du temps de travail peut nous apporter de meilleures conditions d'existence. Nombreux sont ceux et celles qui veulent d'autres horizons que la course permanente entre le travail, les transports, la maison, les enfants. Parmi eux, de nombreuses femmes se sont « payées » leur réduction du temps de travail par un temps partiel. La réduction du temps de travail doit permettre à tous et toutes d'avoir un vrai travail et un vrai salaire.



Gagner la bataille du temps de travail

L'enjeu est de taille pour les salariés et le mouvement syndical. L'espoir sera vain si les salariés ne sont pas capables de peser directement par leur mobilisation sur le contenu des négociations. Le résultat de celles-ci doit être soumis aux salariés. Nous demanderons à chaque étape au personnel ce qu'il veut et ce qu'il pense des propositions faites

Pour une mobilisation unitaire

La loi prévoit que, même sans accord, la réduction du temps de travail s'appliquera en l'an 2000. Un front syndical commun et la mobilisation des personnels peuvent imposer une bonne application de la loi.

C'est pourquoi nous proposons à toutes les organisations syndicales de se rencontrer pour faire des propositions unitaires allant dans ce sens.

Durée légale (art. 1)

La durée légale est fixée à 35 heures par semaine : au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises en-dessous de 20 salariés.

La loi fixe simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires et, dans l'immédiat, ne les réduit pas et n'augmente pas leur taux de majoration. Ainsi, les employeurs ne sont pas obligés de réduire la durée du travail effective et d'embaucher.

Une nouvelle loi sera votée au plus tard le 31 décembre 1999 ; elle fixera les modalités concrètes de passage aux 35 heures en tenant compte du bilan des négociations déjà menées. Cette loi sera particulièrement importante, car elle devrait intégrer un certain nombre de points fondamentaux : régime des heures supplémentaires, modulation du temps de travail, temps partiel, travail des cadres...

Annualisation

Pour imposer l'annualisation du temps de travail, les employeurs sont contraints de passer par un accord avec les organisations syndicales. Si celles-ci refusent, ils n'ont pas aujourd'hui les moyens légaux de l'imposer.

Pour le secteur public, une mission d'expertise sur l'état des lieux de la réglementation et des pratiques effectives concernant le temps de travail et les heures supplémentaires a démarré en février 98. Son rapport sera remis avant la fin de l'année.

Les fonctionnaires sont exclus de cette loi, à la différence des lois des 40 heures et des 39 heures. Pourtant, la réduction du temps de travail dans la Fonction publique compensée par des embauches pourrait créer plus de 350.000 emplois statutaires.

Le délai de 2 ou 4 ans donné aux employeurs fait quasiment disparaître l'intérêt des 35 heures du point de vue de l'embauche. Au total, si on retire les fonctionnaires, les salariés des petites entreprises, les temps partiels, les emplois précaires, cette loi ne concerne plus aujourd'hui qu'environ la moitié des salariés.

La réduction du temps de travail peut se transformer pour tout ou partie en jours de repos ou partiellement en compte épargne temps. L'accord collectif en détermine alors les modalités conformément aux dispositions du Code du travail.

Temps de pause - Temps de repos (art. 6)

20 minutes de pause minimale doivent être accordées pour 6 heures de travail. Aucune dérogation n'est possible. Tout salarié bénéficie d'un repos quoti-

dien d'une durée de 11 heures consécutives. Certaines dérogations existent pour le personnel des transports.

Travail effectif (art. 5)

La loi redéfinit la notion de travail effectif. La nouvelle formulation vient en ajout du Code du travail. Elle reprend l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation : être à la disposition de l'employeur, se conformer à ses directives, ne pas pouvoir

vaquer librement à ses occupations personnelles. Elle limite l'arbitraire, mais est loin de résoudre tous les problèmes. La définition précise du temps de travail effectif sera un enjeu majeur dans les négociations.

Heures supplémentaires (art. 8)

La loi ne réduit pas le contingent des heures supplémentaires (elles représentent en France aujourd'hui l'équivalent de 200.000 emplois). Dans son exposé, il est même indiqué que la réglementation pourrait être assouplie dans le futur.

Il est simplement question dans la loi de l'abaissement du seuil de déclenchement du repos compensateur. Celui-ci passe de 42 heures à 41 heures à compter du 1^{er} janvier 1999 et il doit obligatoirement être pris dans les 2 mois.

Salaires

La loi ne dit mot là dessus et laisse cette question à la négociation.

Pour le SMIC, le salaire est calculé sur une base horaire. Si le temps de travail est de 39 heures, il est calculé sur 39 h ; s'il est de 35 heures, il est calculé sur 35 heures. Mais en l'absence d'une augmentation de son taux de base (intégrant la réduction du temps de travail) les salariés payés au SMIC verront leur revenu baisser de 11,4 %.

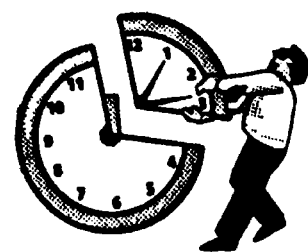
Le SMIC horaire reste la base pour le calcul des heures supplémentaires. Le patronat ne les paiera donc pas plus cher qu'aujourd'hui, ce qui pourra le conduire à les utiliser à plein.

Le gouvernement envisage de créer en 2000 une rémunération mensuelle minimum (RMM) équivalente au SMIC

mais calculée sur la base de 39 heures. Son évolution serait différente de celle du SMIC qui est actuellement indexé sur l'inflation.

Si tel était le cas, cela aggraverait les inégalités salariales et aurait pour conséquence une baisse de revenu pour les salariés concernés.

Une autre question se pose : la rémunération de référence pour les salariés à temps partiel sera-t-elle le SMIC horaire ou une fraction du RMM ?



Temps partiel (art. 9)

Les aides au temps partiel sont maintenues, mais le minimum d'heures hebdomadaires doit être plus important (déclenchement du bénéfice des aides à partir de 18 heures hebdomadaires de travail au lieu de 16 heures). Le temps partiel annuel, véritable travail saisonnier, reste encouragé (en cas d'accord collectif) par des exonérations de charges.

Il n'est normalement autorisé que s'il intervient à la demande du salarié.

La loi ne remet pas en cause la façon dont le temps partiel a été utilisé ces dernières années (temps partiel imposé avec des contrats de travail à moins de 50 %). Ainsi, certain(e)s de ces salarié(e)s ont officiellement un travail mais il ne leur permet pas de vivre. Toutes les enquêtes indiquent que la grande majorité souhaite travailler à temps plein.



Dans le pays, le nombre d'emplois à temps partiel est passé de 729 800 à 3 726 900 entre 1971 et 1997.

80, 9 % des salarié(e)s à temps partiel sont des femmes (soit 3 052 200).

Les salarié(e)s à temps partiel pourront continuer de cotiser à hauteur d'un salaire à taux plein. Mais

cette disposition n'existe qu'en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel, pas dans le cas des contrats de travail qui sont d'emblée à temps partiel.

Les horaires de travail des salarié(e)s à temps partiel ne peuvent comporter, au cours

d'une même journée, plus

d'une interruption d'activité ;

celle-ci ne peut être supérieure à deux heures. Seul un accord de branche étendu ou agréé peut déroger, moyennant des contreparties.

Flexibilité

L'organisation du temps de travail est laissée à la négociation avec les organisations syndicales. La flexibilité est une contrepartie exigée fortement par les patrons.

Elle aggrave les conditions de travail :

travail en équipes, travail posté, entreprises ouvertes 6 jours sur 7 ou 7 jours sur 7, succession de semaines hautes et basses...

Elle accroît les gains de productivité au détriment de la création d'emplois.

Les aides pour les 35 heures (art. 3)

La loi prévoit des aides (sous forme de baisses de cotisations sociales patronales) pour toutes les entreprises qui réduiront le temps de travail jusqu'à 32 heures et créeront des emplois. Elles concerneront toutes les entreprises quelle que soit leur santé financière. Ces aides qui visent encore à alléger le coût du travail pour les entreprises, risquent de mettre en péril le système de sécurité sociale et d'accentuer la maîtrise compréhensible des dépenses de santé.

A cette étape, ces aides concerneront les entreprises qui procéderont à 6% d'embauches - ou préserveront autant d'em-

ploi pour éviter des licenciements économiques - en compensation de 10% de réduction du temps de travail (35 H). dans le cas d'une réduction de 15% (32 H), la compensation en emplois devra être de 9%.

Un accord collectif est obligatoire et précisera le nombre de créations d'emplois, les délais, les conséquences sur l'organisation du travail et les emplois à temps partiel.

L'entreprise qui ne met pas en œuvre dans un délai d'un an ses engagements en matière d'embauche, devra rembourser (Décret d'application de juin 98).

Alors que l'employeur ne s'engage à maintenir le niveau d'emplois que durant deux ans, les aides seront versées pendant cinq ans. Une entreprise pourra donc licencier tout en continuant à toucher les aides de l'Etat !

Les entreprises peuvent également bénéficier des aides en embauchant des personnels en contrat à durée déterminée.

Alors que 70% des embauches se font actuellement en contrat à durée détermi-

Le mandatement (art. 3 - III)

Le gouvernement reconduit une disposition déjà prévue en 1993 dans la loi quinquennale pour l'emploi du gouvernement Balladur : dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales, celles-ci pourront mandater un salarié pour négocier.

Cette disposition ne s'applique qu'aux cinq confédérations CFDT-CGT-FO-CFTC -CGC et à la FGSOA pour le secteur agricole. Ces organisations recevront une subvention spécifique pour la formation de leur mandataire.

L'idée qu'un salarié peut engager l'ensemble de ses collègues des différents secteurs de l'entreprise sans que cela puisse être contesté est inadmissible. Individuellement, le salarié qui conteste la baisse de son salaire pourra saisir le Conseil des Prud'hommes ; collectivement les organisations syndicales refusant l'accord pourront user des voies d'oppositions habituelles.

Le contrôle

Une commission spécifique paritaire est chargée du suivi dans l'entreprise. En cas de difficulté d'application de l'accord, les salariés pourront saisir l'autorité administrative. Un calendrier prévisionnel des embauches est instauré.

La négociation (art. 2)

La loi précise que les négociations peuvent avoir lieu par entreprise ou par branche avec un agrément du ministère. Déjà dans certains secteurs (grands magasins, banques, centres anti-cancéreux...), les employeurs ont commencé par dénoncer la convention collective, puis ils ont proposé une nouvelle

née, on peut craindre une aggravation de la précarité.

Sont exclus des aides 45 organismes publics dont le financement est assuré majoritairement par l'Etat (décret d'application de juin 98). On peut craindre que les négociations dans ces organismes publics (dont La Poste...) n'entraînent pas de créations d'emplois mais aggravent les conditions de travail.

Il n'est pas démocratique qu'une ou plusieurs organisations minoritaire puissent signer un accord sans que celui-ci, à aucun moment, ne soit validé par les salariés de l'entreprise.

Rien n'interdit aujourd'hui au patron de choisir un salarié de l'entreprise pour négocier, et de trouver en même temps une organisation pour le mandater. Ce n'est pas par ce type de solutions qu'on répond à un vrai problème : la disparition et l'absence du syndicalisme dans de nombreuses entreprises et notamment les PME et les PMI.

Ce qui est en jeu c'est la création de sections syndicales dans ces entreprises, assurant aussi bien la négociation d'un accord, que sa bonne application, mais c'est aussi la défense des autres revendications. C'est cette tâche plus ardue dans l'immédiat, mais plus efficace pour l'avenir que le syndicalisme devrait prendre en charge.

Le délai de maintien des effectifs embauchés ou préservés (2 ans) débute à la date de la dernière embauche.

L'entreprise qui ne respecte pas ses engagements devra rembourser ses aides.

convention avec double échelle des salaires, primes, salaires au mérite, remise en cause des avantages conventionnels...

C'est dans ces conditions de nivellement par le bas que s'ouvrent les négociations sur la réduction du temps de travail.

La France est la quatrième puissance économique mondiale ; les richesses produites ne cessent d'augmenter. Pourtant les inégalités s'y développent. Les politiques libérales qui se sont succédées ont eu pour conséquence un développement massif du nombre de chomeu(se)s et de précaires, accompagné d'une montée de la pauvreté. L'Union syndicale - Groupe des 10 exige la mise en œuvre d'une autre politique économique et sociale qui rompe avec ces orientations.

Défendre l'emploi réduire le temps de travail

La durée légale du temps de travail est restée bloquée à 39 h depuis 15 ans, mais la réduction du temps de travail s'est effectuée de manière brutale et dramatique : chômage total et précarisation par le temps partiel imposé massivement pour plus de 5 millions de personnes. L'Union syndicale-Groupe des 10 revendique une réduction massive, générale et rapide du temps de travail : 32 heures hebdomadaires par une loi cadre, complétée d'une négociation par branche. Cette réduction du temps de travail doit

se faire sans perte de salaire, et avec les créations d'emplois correspondant.

Cette exigence de création d'emploi s'oppose au développement de la flexibilité et nécessite une taxation plus importante des heures supplémentaires.

L'Union syndicale - Groupe des 10 revendique :

- l'arrêt des suppressions d'emplois,
- l'arrêt de la précarité
- l'arrêt des aides incitatives au temps partiel et l'accès au temps complet pour tous les temps partiels qui le souhaitent.

Nos exigences pour la négociation :

- **10 % de la durée du travail en moins, c'est 10 % d'effectifs en plus...**
(et non pas 6 % comme le prévoit la loi)
- **des créations d'emplois à durée indéterminée et non limitée à 2 ans**
- **le maintien des salaires : 35 heures payées 39**
- **l'accès au temps plein pour les salariés(e)s à temps partiels qui le souhaitent**
- **diminution du volume d'heures supplémentaires pour créer des emplois**
- **pas de remise en cause des acquis (pause, casse-croûte, trajet, astreintes...)**
en matière de calcul du temps de travail
- **ni flexibilité, ni annualisation :**
du temps pour vivre mieux !

L'Union syndicale - Groupe des 10 s'est constituée fin 1981 à partir de dix syndicats (d'où le nom) autonomes, non-confédérés, qui souhaitent favoriser l'émergence d'un pôle syndical nouveau capable de peser dans le mouvement syndical pour plus d'unité et plus d'efficacité.

Cette union interprofessionnelle a tenu son congrès constitutif en janvier 1998, regroupe actuellement vingt six fédérations ou syndicats nationaux, présents dans le secteur public mais aussi dans le secteur privé.

Ils représentent 65 000 adhérents et recueillent 160 000 voix aux élections professionnelles.

Ces syndicats ont participé activement aux conflits sociaux marquants de ces dernières années. Lors du mouvement social de décembre 1995, les syndicats du Groupe des 10 sont apparus comme une force très présente dans les grèves et manifestations.

Fidèle à ses valeurs de solidarité, l'Union syndicale-Groupe des 10 a été présente aux côtés des associations de chômeurs, lors des marches d'AC! (Agir ensemble contre le Chômage !) et lors des dernières mobilisations contre le chômage, la précarité et les exclusions.

L'Union syndicale - Groupe des 10 se construit au plan local et commence à se développer dans le secteur privé.

L'Union syndicale - Groupe des 10 souhaite accueillir tous ceux et celles à la recherche d'un outil syndical interprofessionnel différent et qui se retrouvent dans ses valeurs, ses propositions et sa démarche.



LOIS

LOI n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n°98-401 DC en date du 10 juin 1998 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er

Après l'article L.212-1 du code du travail, il est inséré un article L. 212-1bis ainsi rédigé :

«Art. L. 212-1bis.- Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente cinq heures à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 »

Article 2

. Les organisations syndicales d'employeurs, groupements d'employeurs ou employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier d'ici les échéances fixées à l'article 1er les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises et, le cas échéant aux situations de plusieurs entreprises regroupées au plan local ou départemental dans les conditions prévues par l'article L.132-30 du code du travail.

Article 3

Les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou pour les entreprises de vingt salariés ou moins avant le 1er janvier 2002 en application d'un accord collectif et qui procèdent en contrepartie à des embauches ou préservent des emplois peuvent bénéficier d'une aide dans les conditions définies ci-après.

1. - Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail, ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'État dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'État, dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les

modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'État.

La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L.212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

II. - La réduction du temps de travail doit être organisée par un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle peut être également organisée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus, ou agréés en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975, relative aux institutions sociales et médico-sociales, soit, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, selon des modalités de mise en oeuvre prévues par la convention ou l'accord de branche. Elle peut aussi être organisée par un accord conclu dans les conditions prévues par les deux premiers alinéas de l'article L.132-30 du Code du travail.

Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu, mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.

Cet accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles, remis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.

Une organisation syndicale ou son représentant dans l'entre-

prise peut saisir l'autorité administrative en cas de difficultés d'application d'un accord d'entreprise signé dans le cadre du présent dispositif.

III. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, à défaut d'un accord de branche mettant en oeuvre les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application. Cet accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant six mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin de la négociation.

IV.—Dans le cas où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'accord détermine leur nombre par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches. L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée. Ces embauches peuvent, le cas échéant, être réalisées dans le cadre d'un groupement constitué en application des dispositions prévues à l'article L.127-1 du Code du travail dont l'entreprise est membre.

La majoration bénéficie également aux entreprises qui, après avoir bénéficié de l'aide octroyée pour une réduction du temps de travail de 10 %, réduisent une nouvelle fois le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2003, pour porter l'ampleur totale de la réduction à au moins 15 % de l'horaire initial. Elles devront alors avoir procédé à des embauches correspondant à au moins 9% de l'effectif concerné par la première étape de réduction du temps de travail.

L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, les informations sur les embauches réalisées en application du présent paragraphe.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'État pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.

V. - Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver. Ce dernier doit être équivalent à 6% au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15% la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9% au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

L'accord d'entreprise ou d'établissement précise également la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction. Sa durée est au minimum de deux ans.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'État après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements.

L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la convention conclue entre l'État et l'entreprise, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise et de la situation économique de celle-ci.

VI. - L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. Elle vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur

les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, ou si l'entreprise procède à la totalité des embauches prévues en application du IV du présent article dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être aussi majoré si l'entreprise prend des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes reconnues handicapées en application de l'article L.323 - 10 du code du travail ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

Des majorations spécifiques peuvent être accordées, dans des conditions fixées par décret, aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance.

Le bénéfice de l'aide ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la réduction prévue à l'article L. 241-13 et à l'article L.711 - 13 du code de la sécurité sociale ainsi que des aides prévues aux articles L. 322-4-2 et L. 832-2 du code du travail.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de contrôle de l'exécution de la convention avec l'État et les conditions de dénonciation et de suspension de la convention, assorties le cas échéant d'un remboursement de l'aide, dans le cas où l'entreprise n'a pas mis en oeuvre ses engagements en matière d'emploi et de réduction du temps de travail.

Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article, notamment les montants de l'aide, ainsi que les dispositions relatives aux majorations.

VII. - Les branches ou les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement auquel les régions pourront, le cas échéant, participer. Celui-ci permettra la prise en charge par l'État d'une partie des frais liés aux études préalables à la réduction du temps de travail.

VIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'État destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords visés au II du présent article.

IX. - Les articles 4, 5 et 6 de la loi N° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail sont abrogés. Les articles 39 et 39-1 de la loi N° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle sont abrogés. Toutefois, ces derniers, ainsi que les dispositions de l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi, demeurent applicables aux conventions conclues avant la date de publication de celle-ci.

X.—A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 241-13 du code

de la sécurité sociale, les mots: « par les articles 7, 39 et 39-1 » sont remplacés par les mots: « par l'article 7 ».

Article 4

Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L.227-1 du code du travail et précisées par décret.

Article 5

Au début de l'article L. 212-4 du code du travail il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

Article 6

Avant le chapitre 1er du titre II du livre II du code du travail, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« Chapitre préliminaire
«Repos quotidien

«Art. L. 220-1. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

«Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

«Art. L. 220-2. - Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.».

Article 7

Les dispositions de l'article 6 s'appliquent aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

Article 8

1. - Le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

«Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999»

II. - Il est inséré, après le quatrième alinéa du même article, un alinéa ainsi rédigé :

« Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an .»

III. - Le huitième alinéa du même article est supprimé.

IV - Le deuxième alinéa de l'article 993 du code rural est complété par une phrase ainsi rédigée :

«Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999 ».

V. - Après la première phrase du quatrième alinéa du même article, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

«Cette moyenne est fixée à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999.»

VI. - Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article 993 - 1 du Code rural, un alinéa ainsi rédigé :

«Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an .»

VII. - Le cinquième alinéa du même article est supprimé.

Article 9

I. - Après les mots : « contrats transformés », la fin de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 322-12 du code du travail est supprimée.

II. - Le troisième alinéa du même article est ainsi rédigé : « Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire du travail qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises ».

III. - Le quatrième alinéa du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié. »

IV. - Dans la première phrase de l'antépénultième alinéa du même article, les mots : « trente jours » sont remplacés par les mots : « soixante jours ».

V. - Dans l'avant-dernier alinéa du même article, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « douze mois ».

VI. - L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail s'applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indé-

terminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur soient appliquées.

VII. - Par dérogation aux II et III du présent article, l'abattement continue à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice en application des dispositions en vigueur avant la date de publication de la présente loi.

Article 10

I. - Au sixième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

II. - Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

III. - Dans le dernier alinéa du même article, les mots : « , ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

IV. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi N° 75-535 du 30 juin 1975, relative aux institutions sociales et médico-sociales, le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée ».

V. - Les dispositions du IV sont applicables à compter du 1er janvier 1999.

VI. - Un décret en Conseil d'État fixe les sanctions dont sont assorties les infractions aux articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail.

Article 11

Après la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. »

Article 12

I. - Le VIII de l'article 43 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 précitée est abrogé. II. - Il est inséré, après

l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, un article L. 241-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-3-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3. en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'exercice de cette disposition par les employeurs. L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'État fixe le taux de ces cotisations »

III. - L'article 63 de la loi N° 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l'agriculture est abrogé.

IV. - Il est inséré, dans le code rural, un article 1031-3 ainsi rédigé :

« Art. 1031-3. - Par dérogation aux dispositions de l'article 1031, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions de mise en oeuvre de cette disposition par les employeurs.

L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'État fixe le taux de ces cotisations. »

V. - Il est inséré, après l'article L. 50 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance, un article L. 50-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 50-1. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 50 du présent code, lorsque le contrat de travail à temps partiel résulte de la transformation, avec l'accord du salarié, d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, l'assiette des cotisations et contributions à la caisse de retraite des marins peut être maintenue à la hauteur du salaire forfaitaire correspondant à une activité à temps complet. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens des dispositions de l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale.

« L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« La période d'exécution du contrat de travail effectuée dans ces conditions est prise en compte pour la totalité de sa durée,

tant pour la constitution du droit à pension que pour la liquidation des pensions prévues par le présent code.

« Un décret en conseil d'État détermine les conditions d'exercice de ces dispositions par l'employeur. »

VI. - Le III de l'article 88 de la loi n°95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social est abrogé.

Article 13

Au plus tard le 30 septembre 1999, et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant le bilan de l'application de la présente loi. Ce bilan portera sur le déroulement et les conclusions des négociations prévues à l'article 2 ainsi que sur l'évolution de la durée conventionnelle et effective du travail et l'impact des dispositions de l'article 3 sur le développement de l'emploi et sur l'organisation des entreprises.

Le rapport présentera les enseignements et orientations à tirer de ce bilan pour la mise en oeuvre de la réduction de la durée légale du travail prévue à l'article 1er, en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires, les règles relatives à l'organisation et à la modulation du travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement.

Ce rapport précisera également les conditions et les effets de la réduction du temps de travail compte tenu de la taille des entreprises. Il analysera plus particulièrement les moyens de développer l'emploi dans les petites et moyennes entreprises et les incidences des relations entre les entreprises donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

Article 14

Dans les douze mois suivant la publication de la présente loi, et après consultation des partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail pour les agents de la fonction publique.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris le 13 juin 1998

Jacques CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre

Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité

Martine AUBRY

Le ministre de l'économie

des finances et de l'industrie,

Dominique STRAUSS-KAHN

*Le ministre de l'équipement
des transports et du logement,*

Jean Claude GAYSSOT

Le ministre de l'agriculture et de la pêche

Louis LE PENSEC

Union syndicale - Groupe des 10

Syndicats nationaux et Fédérations membres et observateurs

SAPAP : Syndicat autonome des personnels aéroports de Paris

Tél : 01 49 75 06 46

SNABF : Syndicat national autonome de la Banque de France

Tél : 01 42 92 30 29

SNAPCC : Syndicat national autonome du personnel des chambres de commerce

Tél : 01 42 01 07 23

SNJ : Syndicat national des journalistes - Tél : 01 42 36 84 23

SNMSAC : Syndicat national des mécaniciens au sol de l'aviation civile

Tél : 01 48 53 62 50

SNUCCRF : Syndicat national unitaire de la concurrence, consommation, répression des fraudes - Tél : 01 43 56 13 30

SNUDDI : Syndicat national des douanes et droits indirects

Tél : 01 44 64 64 18

SNUI : Syndicat national unifié des impôts - Tél : 01 44 64 64 44

SU : Syndicat unifié des Caisses d'épargne - Tél : 04 67 91 85 76

SU au Trésor : Solidaire - Unitaire au Trésor - Tél : 01 43 56 31 41

SUD Aérien - Tél : 01 41 75 20 85

SUD ANPE - Tél : 05 62 11 54 15

SUD Banques - Tél : 01 40 14 17 58

SUD - CAM : Solidaires Unitaires Démocratiques - Crédit Agricole Mutuel

Tél : 04 90 87 03 97

SUD Collectivités Territoriales - Tél : 05 62 48 51 41 et 03 87 34 75 42

SUD - CRC - Santé - Sociaux : Coordonner - rassembler - construire

Tél : 01 43 49 28 18

SUD - Culture - Tél : 01 40 20 57 06

SUD Education - Tél : 01 44 64 72 61

SUD - PTT : Solidaires - Unitaires - Démocratiques

La Poste et France Télécom

Tél : 01 44 62 12 00

SUD -Transports (rail, route, urbains, manutention, autoroutes)

Tél : 01 43 89 95 29

SUD - RURAL : Ministère de l'Agriculture - Tél : 05 61 02 15 31

SUD Travail : Ministère du Travail

DRTEF 66 rue de la Mouzaïa - 75019 Paris

SUPPER : Syndicat unitaire pluraliste du personnel (métallurgie)

Tél : 01 34 59 77 73

USP : Union syndicale pénitentiaire - Tél : 01 42 96 46 82

USPNT : Union syndicale du personnel navigant technique

Tél : 01 45 60 03 98