



## نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

### في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 28 مارس 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق جماعي
القطاع: اتصالات الجزائر
الموضوع : اتفاق جماعي عدد 2013/02 الجزائر (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : يحتوي هذا الاتفاق على 11 بند : الموضوع /مأسسة منحة الدخل التكميلي على الاجر / نظام التقييم /درجة التقدم الافقية/ تصنيف مواقع المسؤولية في المراكز الفنية / تاريخ سريان هذا الاتفاق / التسجيل والايداء
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



## ACCORD COLLECTIF N° 02/13

### Entre

L'entreprise publique économique "ALGERIE TELECOM", ci-après dénommée l'employeur, société par actions au capital social de 50 000.000.000 DA, inscrite au registre du commerce sous le numéro 02 B 18083, dont le siège social est sis route nationale n°5 Cinq Maisons, 16 211- Mohammadia, Alger, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Azouaou MEHMEL, d'une part,

### Et

Le Syndicat National d'Entreprise d'Algérie Télécom de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (U.G.T.A), représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Zineddine ZAMOUM, d'autre part,

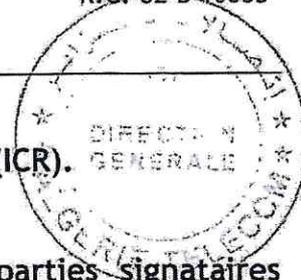
- Considérant la loi 90/11, modifiée et complétée, du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, notamment son article 84,
- Considérant la convention collective de la SPA ALGERIE TELECOM du 21 Octobre 2006, modifiée et complétée.
- Considérant les accords collectifs 2011 - 2012
- Considérant la résolution n°3 du conseil d'administration en sa séance n° 63/12 du 13/03/2012
- Et vu la plateforme de revendications de janvier 2013 introduite par le conseil syndical d'entreprise

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1 : Objet

Le présent accord collectif a pour objet la revalorisation du régime indemnitaire, la gestion des carrières et l'application de l'article 62-2 de la convention collective (citée en'supra).

8



**Article 2 : Institution de l'Indemnité Complémentaire de Revenu (ICR).**  
(Résolution de CA n° 63/12 du 13/03/2012)

- 2.1 Dans un souci d'harmonisation et de cohérence, les parties signataires décident de remplacer l'avance mensuelle de 25% accordée sur la PRI et PRC en vigueur par l'Indemnité Complémentaire de Revenu (ICR)
- 2.2 Le montant fixe de l'ICR est défini dans la grille des salaires jointe en annexe.

**Article 3 : Système d'évaluation - PRI et PRC**

Un projet portant sur la mise en place d'un système d'évaluation de la performance est initié. Il est essentiellement basé sur une évaluation du rendement individuel et collectif et détermine le paiement périodique de la part variable de la rémunération liée au rendement, comme suit :

- Variation de 0 à 25 % du salaire de base pour les catégories socio-professionnelles "Exécution - Maîtrise - Cadres".
- Variation de 0 à 35 % du salaire de base pour la catégorie socio-professionnelle "Cadres Supérieurs".

Le système d'évaluation de la performance se présente comme suit :

- Le garant de la déclinaison des objectifs stratégiques en objectifs opérationnels / individuels, réalistes et facilement mesurables.
- Un outil qui sert à récompenser le mérite (ceux qui atteignent leurs objectifs et sont les plus performants sont à récompenser en conséquence).
- Un outil de motivation, garant de l'engagement des salariés, rétribuant les efforts et valorisant le travail accompli.

Les critères seront définis par la réglementation interne de l'entreprise, en étroite collaboration avec le Partenaire Social.

*[Signature]*



#### Article 4 : Echelon d'avancement horizontal

- 4.1 En application de l'article 62.2 de la convention collective de l'entreprise il est attribué aux travailleurs de l'entreprise un échelon de mérite conformément à la grille des salaires de l'entreprise jointe en annexe.
- 4.2 Les salariés de l'entreprise se situant dans la tranche d'ancienneté de plus de trois (3) ans et moins de quinze (15) ans conservent l'échelon déjà acquis conformément à l'accord collectif n° 02/2011, auquel s'ajoutera un ou plusieurs échelons selon l'ancienneté dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 comme indiqué au paragraphe 4.1 ci-dessus.
- 4.3 L'avancement d'échelon sera maintenu pour chaque 3 année (avancement lent) en attendant la mise en place du système d'avancement selon la performance.

#### Article 5 :

Les travailleurs de l'entreprise actifs à la date de signature du présent accord, ayant été utilisés en qualité de vacataires/ personnel non permanent au sein de l'ex administration de la poste et des télécommunications, intégrés au sein de l'entreprise ALGERIE TELECOM en 2003, et ayant exercé dans la continuité sans interruption de service, sont régularisés via la modification de leur date de recrutement (jusque là considérée à leur date d'intégration au sein de l'entreprise), qui sera désormais modifiée et fixée selon leur recrutement au sein de l'ex administration de la poste et des télécommunications.

#### Article 6 :

Il est mis en œuvre le processus accueil et training ayant pour objectifs de définir les modalités d'organisation, de prise en charge et de conduite de l'accueil et de l'intégration au sein de l'entreprise, et définir le rôle des intervenants.

Ce processus traite notamment de l'accueil administratif qui est pris en charge par les services RH -MOYENS- et ce à l'effet d'accomplir les formalités administratives. Il s'agit de :

- Affiliation à la sécurité sociale.
- constitution des dossiers (allocations familiales - Indemnité Pour Salaire Unique - prime de transport).
- Etablissement de la carte professionnelle - carte de transport.
- Attribution d'un compte pour la messagerie interne - système ou progiciel de gestion - ou autre ....



- Informer le nouvel employé de la disponibilité du R.I sur le portail documentaire de l'entreprise : [gdoc.at.dz](http://gdoc.at.dz).
- Ouverture d'un dossier administratif et enregistrement sur le registre légal « mouvement du personnel ».
- Mise à la disposition du nouveau recruté des formulaires ayant trait aux avantages prévus par la réglementation interne (forfaits téléphoniques-...).

#### Article 7:

L'application de l'article 39.5 de la convention collective modifiée et complétée d'octobre 2006 est consacrée via la conception et la mise en œuvre du processus recrutement qui prévoit des dispositions traitant de la sélection et où sont expressément présentées les priorités avantageuses accordées, notamment, selon l'ordre de priorité, aux conjoints et enfants des Travailleurs décédés, retraités ou en activité.

Cet avantage est rappelé via la note de service portant validation du plan de recrutement 2013.

Le processus recrutement présente, entre autres, un mécanisme de contrôle et d'identification des cas de défaillance et de non respect des normes pré établies.

#### Article 8 :

Une opération portant sur l'identification des risques professionnels et les moyens nécessaires de protection a été menée. Les risques sont répertoriés par nature et domaine d'activité. Les moyens et équipements de protection adéquats ont été recensés et doivent par conséquent être obligatoirement mis à la disposition du personnel concerné et ce à titre de prévention et de protection.

Au niveau opérationnel, l'acquisition de ces moyens incombe désormais aux Directions opérationnelles qui doivent assurer une dotation au profit des travailleurs concernés.

Au niveau de la Direction Générale, une politique HSE (Hygiène et sécurité au travail) doit être conçue et mise en œuvre.



**Article 9 : Classification des postes de responsabilité au niveau des Centres Techniques et ACTEL**

Les chefs de Département et les caissiers au niveau des ACTELs, les chefs de Département et les chefs d'équipe au niveau des CPT et autres centres d'intervention sont classés comme suit :

Classe du centre	Catégorie	Prime de responsabilité
Classe Exceptionnelle	16	5.000
Hors Classe	15	4.500
1 <sup>ere</sup> Classe	14	4.000
2 <sup>eme</sup> Classe	13	3.500

**Article 10 : Date d'effet**

Le présent accord collectif prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 11 : Enregistrement, dépôt**

Le présent accord collectif est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à l'Inspection du travail de Dar El Beida et au greffe du Tribunal d'El Harrach, conformément à l'article 126 de la loi 90/11 du 21 Avril 1990, relative aux relations de travail.

Fait à Alger, le 28 MARS 2013

Pour le Conseil Syndical d'Entreprise  
Le Secrétaire Général

M. Zineddine ZAMOUM

Secrétaire Général

ZAMOUM Zineddine

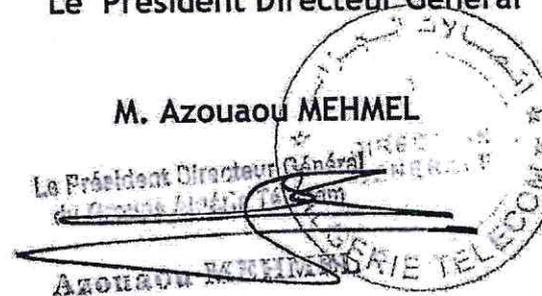


Pour ALGERIE TELECOM  
Le Président Directeur Général

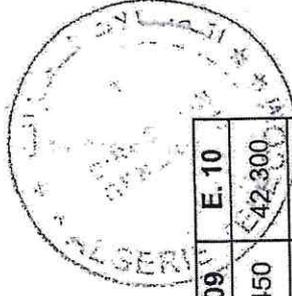
M. Azouaou MEHMEL

Le Président Directeur Général

AZOUAOU MEHMEL



**DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION**  
**Direction des Etudes**



**Grille Salariale Cadres Sup -JANVIER 2012-**

Grp.	Cat.	S. Base	ICR	E. 01	E. 02	E. 03	E. 04	E. 05	E. 06	E. 07	E. 08	E. 09	E. 10
CDS	A	122 900	30 725	3 700	7 500	11 450	15 450	19 600	23 900	28 300	32 800	37 450	42 300
	B	131 700	32 925	4 000	8 100	12 250	16 600	21 050	25 600	30 350	35 100	40 200	46 750
	C	140 400	35 100	4 300	8 600	13 050	17 700	22 450	27 350	32 300	37 450	42 850	48 300
	D	149 200	37 300	4 550	9 100	13 900	18 750	23 850	29 000	34 350	39 800	45 550	51 400
	E	158 000	39 500	4 800	9 700	14 650	19 850	25 200	30 700	36 300	42 150	48 150	54 350
	F	166 800	41 700	5 000	10 200	15 550	20 950	26 600	32 400	38 350	44 500	50 850	57 350
	G	175 500	43 875	5 300	10 750	16 300	22 100	28 000	34 150	40 400	46 800	53 550	60 450
	H	184 300	46 075	5 600	11 250	17 050	23 200	29 400	35 900	42 450	49 150	56 250	63 550

ICR : Indemnité Complémentaire de revenu