



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : الاتفاقية الجماعية للمؤسسة
القطاع: معالجة المياه
الموضوع : اتفاقية جماعية المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه 2013
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 13 باب: الهدف والاحكام العامة / حقوق وواجبات المستخدم/ حقوق وواجبات العمال/ العلاقات الفردية للعمل / التكوين المهني / الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها / عن ممارسة حق الاضراب/ عن الخدمات الاجتماعية / القواعد العامة للانضباط / الوقاية الامن وطب العمل / عن المزايا الاجتماعية / التصنيف الراتب نظام التعويض / الاحكام الختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الموارد المائية

الجزائرية للمياه

تم إيداع
بنا ربح رقم
تحت رقم



اتفاقية جماعية
المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه



2013



فهرس



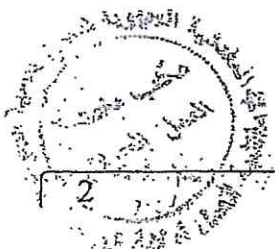
الصفحة

03	الباب الأول: الهدف و الأحكام العامة
04	الفصل 1: الهدف و مجال التطبيق
05	الفصل 2: المدة- المراجعة - النقض- التطبيق
06	الفصل 3: تفسير الاتفاقية الجماعية
07	الفصل 4: ممارسة الحق النقابي
10	الفصل 5: مندوبو العمال و لجنة المشاركة
11	الباب الثاني: حقوق و واجبات المستخدم
12	الباب الثالث : حقوق و واجبات العمال
13	الفصل 1: عن الحقوق الأساسية للعمال
13	الفصل 2: عن واجبات الأساسية للعمال
14	الفصل 3: عن حماية العامل
15	الباب الرابع : العلاقات الفردية للعمل
16	الفصل 1: شروط و كفاءات التوظيف
18	الفصل 2: عقد العمل- المدة القانونية للعمل- أوقات العمل
23	الفصل 3: مواصلة المسير المهنية
26	الفصل 4: العطلة السنوية- الغيابات- العطل القانونية- المداومة
31	الفصل 5: تعليق علاقة العمل- الوضع في حالة استئداع - الانتداب
34	الفصل 6: إنهاء علاقة العمل
35	الفصل 7: تقليص عدد العمال
37	الباب الخامس : التكوين المهني
38	الفصل 1: عن التكوين المهني
40	الفصل 2: عن التمهين
41	الباب السادس : الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها
42	الفصل 1: عن الوقاية و عن تسوية نزاعات العمل و تسويتها
42	الفصل 2: عن الصلح
43	الفصل 3: عن الوساطة
43	الفصل 4: النزاع الفردي في العمل





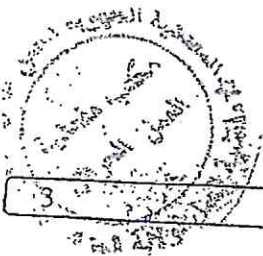
45	الباب السابع : عن ممارسة حق الإضراب
46	الفصل 1: عن ممارسة حق الإضراب
47	الفصل 2: عن الخدمة الأدنى
48	الباب الثامن : عن الخدمات الاجتماعية
49	الباب التاسع : القواعد العامة للانضباط
50	الفصل 1: عن القواعد العامة والنظام الداخلي
51	الفصل 2: عن اللجنة الاستشارية للتأديب
53	العنوان العاشر: الوقاية الأمن - و طب العمل
54	الفصل 1: عن الوقاية و الأمن
54	الفصل 2: عن طب العمل
55	الباب الحادي عشر: عن المزايا الاجتماعية
56	الباب الثاني عشر: التصنيف- الراتب- نظام التعويض
57	الفصل 1: عن تصنيف مناصب العمل
58	الفصل 2: عن الأجر
60	الفصل 3: عن النظام التعويضي
81	الباب الثالث عشر: الأحكام الختامية





الباب الأول: المحل و الأحكام العامة

- الفصل 1: الهدف و مجال التطبيق
- الفصل 2: المدة- المراجعة- التصريح- التنفيذ
- الفصل 3: تفسير الاتفاقية الجماعية
- الفصل 4: ممارسة الحق النقابي
- الفصل 5: مندوبو العمال و لجنة المساهمة





الباب الأول: الهدف و الأحكام العامة

الفصل 1

محل و مجال التطبيق



المادة الأولى / عن الأطراف المتعاقدة

أبرمت هذه الاتفاقية الجماعية بين المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري "الجزائرية للمياه"، من جهة، و ممثلي عمال نقابة المؤسسة، من جهة أخرى. قادت المفاوضات حول هذه الاتفاقية الجماعية، اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء التي أنشئت بهذا الغرض بموجب قرار صادر عن المدير العام (قرار تحت رقم 854/ج.م/ع.م.م.ا.ت. 2011، بتاريخ 19 سبتمبر 2011).

تتشكل هذه اللجنة من أربعة عشر (14) عضوا، أي سبعة أعضاء (07) يمثلون المستخدمين، و سبعة أعضاء (07) يمثلون نقابة المؤسسة.

تقوم كل واحدة من الأطراف المتفاوضة الجماعية بتعيين رئيسا عنها و المعبر عن رأي غالبية أعضاء الوفد الذي يترأسهم، و التي تمكنه من القيام بمهمة الناطق الرسمي عنها، و ذلك أثناء سريان المفاوضات الجماعية.

المادة 2/ عن مجال التطبيق

تطبق هذه الاتفاقية في جميع أماكن العمل بالمؤسسة على مستوى التراب الوطني و على جميع العمال الأجراء.

يعتبر، بمفهوم هذه الاتفاقية الجماعية، عاملا أجيرا في المؤسسة، كل شخص تربطه بالمؤسسة علاقة عمل مكتوبة أو غير مكتوبة و لمدة محددة أو غير محددة، بنظام الدوام الكامل أو الجزئي و الذي يقدم عملا يدويا و/أو فكريا باستثناء من أشير إليهم في المادة 3 أسفله.

المادة 3/ عن الأشخاص غير المعنيين

لا تطبق أحكام هذه الاتفاقية على المستخدمين الخاضعين لنظام خاص و أحكام قانونية خاصة بهم، لاسيما:

- ✓ الإطارات المسيرة.
- ✓ المستخدمون الأجانب.
- ✓ متقاضي الرواتب القبلية.
- ✓ المتمهين.

تحدد ظروف عمل الفئات الاجتماعية المشار إليها أعلاه بموجب عقود خاصة.

المادة 4/ عن المطابقة مع القانون

أعدت هذه الاتفاقية الجماعية وفقا للتشريع الساري المفعول، لاسيما أحكام القانون رقم 14/90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل.

المادة 5/ عن المضمون

أعدت هذه الاتفاقية الجماعية وفقا للقانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 و الموافق لـ: 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل. إنها في شكل اتفاق كتابي حول مجموع شروط الشغل و العمل بالنسبة لإحدى أو لعدة فئات مهنية كما تحدد حقوق و واجبات العمال.

المادة 6/ عن غاية العمل

يعد العمل شرطا أساسيا لتنمية المؤسسة إذ هو المصدر الذي يضمن العامل بواسطته وسائل قوته تطبيقا لمبدأ: لكل حسب قدراته، يتحتم على العامل باستغلاله بشكل أحسن لقدراته البدنية و الفكرية. على المؤسسة توفير جميع الظروف الضرورية من أجل استعمال عقلائي للموارد البشرية و إعطاء الحقوق و المزايا الناتجة عن علاقة العمل.

الفصل 2

المدة- المراجعة- النقض- التطبيق

المادة 7/ عن المدة

أبرمت هذه الاتفاقية الجماعية لمدة ثلاث (03) سنوات، ابتداء من الفتاح مارس 2012

المادة 8/ عن المراجعة

تعدل و تتم أحكام هذه الاتفاقية الجماعية و كذا ملحقاتها بقوة القانون و في الحالات التالية:

- ❖ عند تعديل و/أو إلغاء أحكام التشريع و التنظيم الساريين المفعول.
- ❖ عند صدور أحكام تشريعية و تنظيمية جديدة.
- ❖ عند تعديل وإتمام أحكام الاتفاقية الفرعية للقطاع المطبقة على المؤسسة.

المادة 9/ عن النقض

يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا. غير أنه لا يمكن أن يطرأ ذلك خلال اثني عشر (12) شهر الموالية لتسجيلها لدى مفتشية العمل و كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

يبلغ أحد الأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية إلى الطرف الآخر بموجب رسالة موصى عليها مع إرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل التي قامت بتسجيل تلك الاتفاقية الجماعية و تسليمها إلى كتابة الضبط للمحكمة المودع لديها و المختصة إقليميا.

يقبل نقض الاتفاقية الجماعية بشرط إرفاقه بتقرير واضح بما فيه إقتراح النص الجديد المتعلق بالأحكام محل النقض.



يرتب النقص الكلي أو الجزئي للاتفاقية الجماعية ضرورة شروع اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء في مفاوضات جديدة خلال أجل ثلاثون (30) يوما لدراسة التعديلات المقترحة من أجل إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

لا يكون لنقض الاتفاقية الجماعية آثارا على عقود العمل التي سبق إبرامها و التي تبقى خاضعة للأحكام السارية المفعول إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

في حالة النقص، تبقى أحكام هذه الاتفاقية الجماعية سارية إلى غاية إمضاء و تسجيل اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 10/ عن التنفيذ

تصبح هذه الاتفاقية الجماعية نافذة بعد الإمضاء عليها و عرضها للتسجيل من قبل أطراف المفاوضات الجماعية أو من قبل الطرف الذي يعنيه التعجيل أمام مفتشية العمل و كتابة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا.

يمكن للمؤسسة و عمال و نقابة المؤسسة المعنيين بهذه الاتفاقية الجماعية مباشرة أي دعوى قضائية من شأنها الحصول على تطبيق الالتزامات التعاقدية بغض النظر عن التعويضات التي يمكن المطالبة بها جراء خرق الاتفاقية الجماعية .



الفصل 3

تفسير الاتفاقية الجماعية

المادة 11/ عن اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بالتفسير

في حالة وجود صعوبات في تفسير الاتفاقية الجماعية وملحقاتها، تجتمع لجنة متساوية الأعضاء المكلفة بتفسيرها بمبادرة من أحد الأطراف الموقعة.

تضم هذه اللجنة بالنسبة لكل طرف:

- أربعة (4) أعضاء يمثلون المؤسسة يقوم بتعيينهم المدير العام.
- أربعة (4) أعضاء يمثلون العمال تعينهم نقابة المؤسسة الموقعة على الاتفاقية الجماعية.

يتم اختيار أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بالتفسير وجوبا من بين المشاركين في مفاوضات الاتفاقية الجماعية.

في حالة موافقة لجنة التفسير، يكون القرار المتخذ ملزما للأطراف.

في حالة استمرار الخلاف، يلجأ الطرف المبادر باتخاذ الإجراءات القانونية للصالح.

تحدد لجنة التفسير المتساوية الأعضاء مقرا لها الجزائر العاصمة و لدى المؤسسة حيث تعد و تصادق على نظامها الداخلي.

كما يجب عليها أن تجتمع خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية من تاريخ إخطارها.





الفصل 4

ممارسة الحق النقابي

المادة 12/ عن انخراط العمال في التنظيم النقابي

تعترف الأطراف الموقعة على الاتفاقية الجماعية بحق عمال المؤسسة في الانخراط بحرية في أي تنظيم نقابي و الانضمام إليه بمحض اختيارهم ، طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول به و للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية.

المادة 13/ عن حمايتهم

لا يجوز لأحد ممارسة أي نوع من التمييز ضد عامل بسبب نشاطاته النقابية، لدى عمليات التوظيف أو السيرة أو توزيع العمل أو الزيادة في الدرجات أو الترقية في المسيرة المهنية وعند تحديد الأجرة، وكذا في مجال التكوين المهني و الامتيازات الاجتماعية.

المادة 14/ عن عدم تدخل المستخدم في النشاطات النقابية

يتمتع المستخدم عن كل تدخل في تشكيل أو إدارة أو سير العمل النقابي للعمال إذ يلتزم بعدم استعمال أي وسيلة ضغط ضد أي منظمة نقابية. تستفيد التنظيمات النقابية التمثيلية من المساواة في المعاملة.

المادة 15/ عن حرية الانخراط في أية نقابة

يلتزم المستخدم و العمال الأجراء و كذلك التنظيم النقابي الموقع على هذه الاتفاقية الجماعية بعدم المساس، داخل المؤسسة، بالحرية الفردية في الانخراط أو عدم الانخراط في أي منظمة نقابية معترف بها و هي تنشط وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

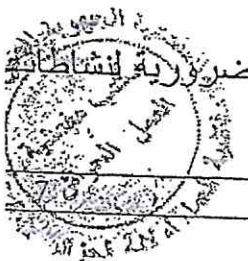
المادة 16/ عن صلاحيات التنظيم أو التنظيمات النقابية

يتمتع في إطار التشريع والتنظيم المعمول به، التنظيم أو التنظيمات النقابية التي تحضى بتمثيل للعمال الأجراء بالمؤسسة، بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في المفاوضات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة.
- المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وفي ممارسة الحق في الإضراب.
- عقد جمعيات عامة للتنظيم النقابي في أماكن العمل أو في المحلات التابعة لها خلال ساعات العمل العادية مع التحفظ على عقدها عند اقتراب نهاية يوم العمل.
- إعلام مجموعات العمال المعنيين عن طريق نشرات نقابية أو بواسطة تلصيق الإعلانات في أماكن العمل الملائمة المخصصة لهذه الغاية من طرف المستخدم.
- جمع، في أماكن العمل، الاشتراكات النقابية من الأعضاء طبقا للإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- ترقية عمليات التكوين النقابي لأعضائها.

المادة 17/ عن تزويد النقابة بالوسائل المادية

تتخذ المؤسسة كل الإجراءات قصد تزويد النقابات التمثيلية قانونيا، بالوسائل الضرورية لنشاطات النقابية.



على المستخدم أن يضع تحت تصرف الشريك الاجتماعي على مستوى مصالح المؤسسة، الوسائل الضرورية لممارسة نشاطهم النقابي المشار إليه أسفله:



- المحلات
- أمانة
- لوحات الإعلانات
- وسائل النقل
- الهاتف و الفاكس.

يتم إصاق الإعلانات النقابية على اللوحات الملائمة و التي تم اختيار مواقعها باتفاق مشترك مع المستخدم بحيث تكون في أماكن يتردد عليها العمال.

المادة 18/ عن إصاق الإعلانات النقابية

لا يمكن للإعلانات النقابية الملصقة تتناول إلا القضايا الاجتماعية و المهنية التي تمس المؤسسة أو المهنة، أو ما يهم عالم الشغل.

المادة 19/ عن توفير محل للممارسة النقابية

طبقا للمادة 14 المعدلة و المتممة من القانون 90-14، المؤرخ في 02 جويلية 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يجب على المؤسسة و ضع تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا عندما يضم هذا الأخير أكثر من مائة و خمسين (150) منخرطا. حسب الإمكانيات و ما هو متوفر، يضع المستخدم تحت تصرف المندوبين النقابيين للمنظمة النقابية التمثيلية التي لا يقل عدد منخرطيها عن مائة و خمسين (150) محلا بداخل الوحدات المعنية.

المادة 20/ عن حماية المندوبين النقابيين

لا يجوز للمستخدم تسريح أو تحويل أو تسليط عقوبة تأديبية على أي مندوب نقابي مهما كان نوعها بسبب نشاطاته النقابية.

تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

في إطار النشاطات النقابية، يخضع المندوبون النقابيون لأحكام هذه الاتفاقية الجماعية و النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة 21/ عن مباشرة إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي

في حالة إخلال مندوب نقابي بأحكام هذه الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي يمكن للمستخدم الشروع في إجراء تأديبي ضده، مع إشعار التنظيم النقابي الوصي مسبقا. لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد أي مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

تكون حماية المندوبين النقابيين مضمونة طيلة سنة بعد انتهاء عهدتهم، وفقا لنفس الشروط. يتم تحديد كيفيات تطبيق هذه المادة في النظام الداخلي للمؤسسة.





المادة 22 / عن اتخاذ إجراء تحفظي ضد مندوب نقابي

في حال ارتكاب مندوب نقابي لخطئ جسيم، يمكن للمستخدم أن يتخذ ضده إجراء تحفظيا، مع إشعار التنظيم النقابي الوصي مسبقا.
يمثل المندوب النقابي المعني أمام المجلس التأديبي للوحدة التي ينتمي إليها بمجرد رفع الحصانة عنه من طرف التنظيم النقابي السلمي المعني في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوما.
في حال عدم الإجابة في الأجل المحدد أعلاه، تتخذ المؤسسة الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 23 / عن احترام تشريع وتنظيم العمل

خلال ممارستهم لنشاطاتهم المهنية، يخضع المندوبون النقابيون لأحكام تشريع و تنظيم العمل.

المادة 24 / عن التسهيلات المنصوص عليها في القانون

إن الممثلين النقابيين المعيّنين اسميا من طرف تنظيمهم النقابي المشكل بصفة شرعية، يستفيدون خلال ساعات العمل من التسهيلات المنصوص عليها في القانون لممارسة أنشطتهم النقابية.
يتمتع المندوبين النقابيين بحساب عشر (10) ساعات في الشهر للمندوب الواحد مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لأداء عهدهم النقابية.
و يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة لهم.

لا يدخل في حساب الساعات الشهري المذكور أعلاه، الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها هذا الأخير بطلب منهم.
كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم أو المبررة لمشاركة المندوبين النقابيين في ندوات ومؤتمرات وملتقيات التكوين النقابي التي تنظمها التنظيمات النقابية.

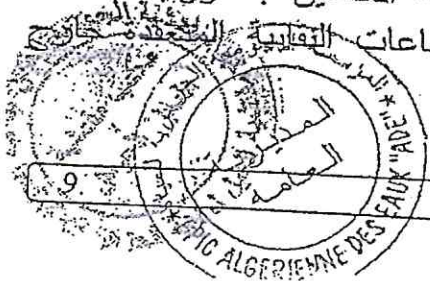
المادة 25 / عن انتداب المندوبين النقابيين

إن عدد المندوبين النقابيين الذين يمكنهم الاستفادة من الانتداب محدد بواحد لألف عامل (الاتحاد المحلي، الاتحاد الولائي، الفيدرالية الوطنية، المركزية النقابية لاتحاد العمال الجزائريين) بعد موافقة الأمين العام للنقابة و المدير العام للمؤسسة.
يحدد الاتفاق الجماعي ما يلي:

- الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاء المنظمات النقابية التمثيلية، في حدود قسط محدد بالنسبة لعدد عمال المؤسسة، على انتداب قصد ممارسة وظائف الدائمة في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل من حيث الأجرة، عند انتهاء هذه الفترة.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء التنظيمات النقابية المكلفين بمسؤوليات داخل تنظيمهم النقابي أن يتغيبوا دون فقدان أجورهم من أجل المشاركة في اجتماعات نظامية لهيئاتهم القيادية ولممارسة مسؤوليتهم النقابية.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء التنظيمات النقابية المكلفين بمسؤوليات داخل تنظيمهم النقابي أن يتغيبوا من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية للمؤسسة، دون فقدان أجورهم.



المادة 26: عن انتداب الداخلي للمندوبين النقابيين

يمكن أن يستفيد المندوبون النقابيون، بناء على اقتراح الأمين العام لنقابة المؤسسة و المدير العام، من انتداب داخلي لدى هيكل نقابة المؤسسة.

المادة 27: عن إعداد التمثيلية النقابية

يجب على كل تنظيم نقابي جديد إعداد بصفة رسمية تمثيله داخل المؤسسة وفقا للتشريع الساري. يجب على التنظيم النقابي إبلاغ المستخدم خلال الثلاثي الأول لكل سنة كأقصى أجل بجميع المعلومات التي تسمح من التحقق من التمثيلية النقابية ، لاسيما عدد المنخرطين و إشتراكات الأعضاء ، أو عند الاقتضاء، عدد مندوبي العمال المنتخبين من قبل لجنة المشاركة. تبلغ ألقاب و أسماء مندوبي النقابة إلى المستخدم في أجل ثمانية (08) أيام التي تلي انتخابهم بالإضافة إلى كل تعديل يطرأ على تشكيلة هيكل تلك التنظيمات النقابية. يعلن عن التمثيل النقابي المبرر طيلة السنة المعنية بناء على المراقبة التي قام بها المستخدم.

المادة 28: عن إعلان التمثيلية

إن التمثيل النقابي داخل المؤسسة يحدده التشريع الساري بغض النظر عن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين أو كل تنظيم آخر.

الفصل 5

مندوبو المستخدمين و لجنة المشاركة

المادة 29: عن لجنة المشاركة

تضمن لجنة المشاركة العمال داخل المؤسسة، طبقا للقانون 90-11، المؤرخ 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل. تتشكل لجنة المشاركة من مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للتشريع المعمول به (المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم، المتعلق بتنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين). يتمتع مندوبو المستخدمين من الحماية و التسهيلات التي يخولها لهم القانون.



الباب الثاني: حقوق و واجبات المستخدم

المادة 30/ عن حق المستخدم

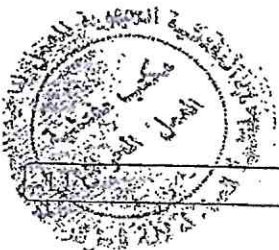
يمارس المستخدم، في إطار علاقة العمل، حقه لا سيما في مجال :

- ❖ الحرص على احترام النظام الداخلي و ممارسة سلطاته الإدارية في ما يتعلق بالانضباط وتنظيم العمل لحماية المصالح العليا للمؤسسة.
- ❖ مراقبة و تقييم القدرات المهنية للعمال من أجل الاستعمال الأفضل لمؤهلاتهم.

المادة 31/ عن التزامات المستخدم

في إطار التزاماته الاقتصادية والاجتماعية، على المستخدم القيام بما يلي:

- ❖ أن يضمن للعامل ظروف عمل عادية وأن يحرص دائما على تحسينها.
- ❖ أن يحترم التنظيم و الاتفاقات التعاقدية بتطبيق الحقوق والامتيازات لصالح العمال.
- ❖ أن يحسن تسيير ممتلكات المؤسسة قصد التطوير المستمر للخدمة العمومية.
- ❖ أن يعمل على بلوغ الأهداف المحددة، مع الحرص الدائم على أفضل نجاعة من أجل تطوير نتائج المؤسسة.

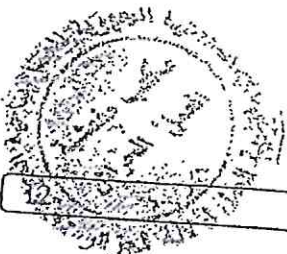


الباب الثالث: حقوق و واجبات العمال

الفصل 1 : عن حقوق العمال الأساسية

الفصل 2 : عن واجبات العمال الأساسية

الفصل 3 : عن حماية العامل



الباب الثالث: حقوق و واجبات العمال

الفصل 1

عن الحقوق الأساسية للعمال

المادة 32/ عن الحقوق الأساسية للعمال

يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ❖ ممارسة الحق النقابي؛
- ❖ التفاوض الجماعي؛
- ❖ المشاركة في الهيئة المستخدمة؛
- ❖ الضمان الاجتماعي و التقاعد؛
- ❖ الوقاية الصحية، الأمن وطب العمل؛
- ❖ الراحة الأسبوعية، الراحة القانونية والعطلة؛
- ❖ المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها؛
- ❖ اللجوء إلى الإضراب.

يحق للعمال أيضا و في إطار علاقات العمل:

- ❖ شغل فعلي؛
- ❖ احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم؛
- ❖ الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل ما غير ذلك القائم على أهليتهم و استحقاتهم؛
- ❖ التكوين المهني والترقية في العمل و في إطار تنمية المؤسسة؛
- ❖ الدفع الشهري و عند نهاية كل شهر للأجرة المستحقة؛
- ❖ الخدمات الاجتماعية؛
- ❖ كل امتياز ناجم بصفة خاصة عن علاقة العمل.

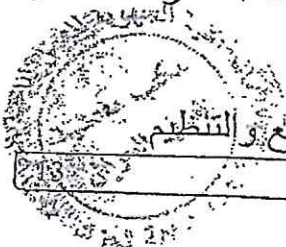
الفصل 2

عن الواجبات الأساسية للعمال

المادة 33/ عن الواجبات الأساسية للعمال

يخضع العمال، في إطار علاقة العمل، للواجبات التالية:

- ❖ تنفيذ بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- ❖ المساهمة في جهودات المؤسسة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- ❖ تنفيذ التعليمات الصادرة عن المسؤول المباشر التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- ❖ قبول و تنفيذ التعليمات الناجمة عن تبعات الخدمة العمومية.
- ❖ مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي تعدها المؤسسة طبقا للتشريع والتنظيم.



- ❖ قبول المراقبة الطبية الداخلية والخارجية التي يمكن الشروع فيها في إطار طب العمل.
- ❖ تقبل المراقبة الطبية المضادة الداخلية والخارجية ومراقبة المواظبة بالتعاون مع المساعدة الاجتماعية للمؤسسة.
- ❖ المشاركة في نشاطات التكوين وتحسين المستوى وإعادة التكوين التي يباشرها المستخدم في إطار تحسين الأداء والفعالية أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- ❖ عدم امتلاك مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة، زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا وجد اتفاق للمؤسسة في مجال نشاطها.
- ❖ عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بتقنيات، تكنولوجيات و أساليب الصنع وطرق التنظيم. و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالمؤسسة إلا إذا فرضت ذلك السلطة السلمية أو القانون.
- ❖ احترام الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- ❖ التحلي ا بسلوك يحافظ على سمعة المؤسسة.
- ❖ احترام القانون الداخلي للمؤسسة.
- ❖ واجب التحفظ.



الفصل 3 عن حماية العامل

المادة 34/ عن حماية العامل من طرف المستخدم
يحق لكل عامل التمتع بالحماية ضد التهديدات، الإهانات، الشتم، القذف أو أي نوع من الهجومات التي يمكن أن يتعرض لها بسبب ممارسة مهامه أو أثناء القيام بها. تباشر المؤسسة أو تسعى إلى مباشرة تعويض العامل عن الضرر المحتمل الذي قد يلحق به. يحق للمؤسسة أن تحل، بقوة القانون، محل العامل في الدفاع عن مصالحه.





الباب الرابع: العلاقات الفردية للعمل

- الفصل 1: شروط و كفايات التوظيف
- الفصل 2: عقد العمل - مدة القانونية للعمل - مواقيت العمل
- الفصل 3: سريان المسيرة المهنية
- الفصل 4: العطلة السنوية - الغيابات - العطل القانونية - المداومة
- الفصل 5: تعليق علاقة العمل - الإحالة على الاستيداع - الانتداب
- الفصل 6: إنهاء علاقة العمل
- الفصل 7: تقليص عدد العمال



الباب الرابع: العلاقات الفردية للعمل



الفصل 1

شروط و كفاءات التوظيف

المادة 35/ عن شروط التوظيف

يتم توظيف العمال بالمؤسسة وفقا للشروط التي يحددها القانون و التنظيمات بالإضافة إلى أحكام هذه الاتفاقية الجماعية. ينبغي على المؤسسة إعداد مخططات توظيف كل سنة و طيلة عدة سنوات وفقا لأهدافها. لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة، ماعدا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين المعدة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. لا يجوز توظيف قاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها شروط الوقاية الصحية أو قد تضر بصحته أو قد تمس بأخلاقياته إضافة إلى العمل الليلي.

المادة 36/ عن موضوع التوظيف

يجب أن يكون موضوع التوظيف تقليد منصب عمل شاغر حسب احتياجات معلنه من المؤسسة. لا يمكن اللجوء إلى التوظيف الخارجي إلا بعد دراسة إمكانية تقليد منصب شاغر من طرف عامل بالمؤسسة في إطار إعادة توزيع أو حين يتطلب المنصب المعني مواصفات أو مؤهلات مهنية لا تتوفر في عمال المؤسسة الحاليين. يخضع كل مترشح للتوظيف، ودون التزام بالتوظيف أول الأمر، لفحوص طبية إضافة إلى اختبارات و امتحانات مهنية تسمح بتقييم قدراته.

- يتعين على كل مترشح يطمح في وظيفة أن يكون بالضرورة حرا من أي التزام.
- يمنع الجمع بين عدة وظائف إلا في حالة ترخيص صريح من المؤسسة.
- ينبغي على كل مترشح لوظيفه أن يثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية. لا يعد عدم أداء الخدمة الوطنية سببا في رفض التوظيف إلا في حالة ما يؤدي الالتحاق بالخدمة الوطنية إلى اضطرابات في سير المصلحة.

المادة 37/ عن ملف الترشيح

يتعين على كل مترشح لوظيفه بالمؤسسة أن يقدم بالضرورة الوثائق التالية:

- طالب خطي؛
- نسختان من شهادة الميلاد أو البطاقة الشخصية للحالة المدنية؛
- الشهادات والبيانات التي تثبت المستوى التكويني المتحصل عليه؛





- أربعة (4) صور شمسية حديثة؛
- شهادة أو شهادات العمل؛
- مستخرج السوابق العدلية (أن لا تقل عن ثلاثة (3) أشهر)؛
- شهادة الجنسية؛
- شهادة الإقامة؛

تسلم هذه الوثائق مصحوبة بنسخ مصادق على مطابقتها للأصل.
يمكن للمستخدم أن يطالب بإحضار وثائق أخرى بعد عملية التوظيف. يقوم النظام الداخلي بتحديد طبيعة و قائمة هذه الوثائق.

المادة 38/ عن الاعتبارات المحضرة

يمنع منعاً باتاً كل توظيف مبني على اعتبارات الجنس، الوضعية الاجتماعية أو النسبية، القرابة العائلية، القناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة ما أو عدم الانتماء إليها.
تسعى المؤسسة إلى ضمان مبدأ مساواة الجميع في الحصول على الوظيفة حسب الأهلية.
• كما تجتهد في اختيار أكثر العناصر كفاءة.

غير أنه عند التوظيف، ومراعاة للتكافؤ بين القدرات والمؤهلات، يتعين على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار:

- الأوليات والضمانات المعترف بها طبقاً للقوانين و التشريعات المعمول بها لصالح المجاهدين، ذوي الحقوق و أراذل الشهداء.
- يجب على المؤسسة تخصيص مناصب عمل للمعوقين، وفقاً للقوانين و التنظيمات السارية من جهة أخرى،

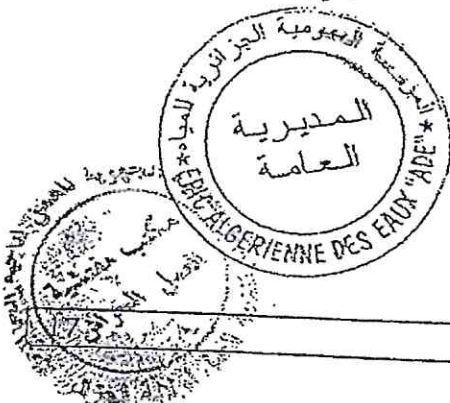
- الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة طبقاً للتنظيم المعمول به.
- عند وفاة عون من المؤسسة، تستفيد الأرملة، اليتيم أو عائل الأسرة الذي له القدرات الضرورية لتوظيفه، من الأولوية في التشغيل في أجل أقصاه ستة (6) أشهر التي تلي الوفاة.
- يستفيد العامل الذي سرح إثر عملية تقليص من عدد العمال من الأولوية في التوظيف.
- يمنع الجمع بين وظيفتين من أجل كل نشاط مربح.
- يجب طلب الموافقة المسبقة من الهيئة المستخدمة، لممارسة نشاط علمي، ثقافي، فني، تربوي أو تكويني.

المادة 39: عن الفترة التجريبية

يخضع العامل الذي توفرت فيه شروط التوظيف لفترة تجريبية محددة كما يلي:

* عقد عمل غير محدد المدة

- عمال التنفيذ : ثلاثة (03) أشهر
- عمال التحكم : ثلاثة (04) أشهر
- الإطارات: ستة (06) أشهر
- الإطارات السامية: إثني عشر (12) شهراً.





* عقد عمل محدد المدة

- عقد عمل أقل من ستة (06) أشهر ثلاثون (30) يوما
- عقد من ستة (06) إلى اثني عشر (12) شهرا خمسة و أربعون (45) يوما
- عقد من ثلاثة عشر (13) إلى ثمانية عشر (18) شهرا ستون (60) يوما.

يمكن للمستخدم تقرير أو تمديد الفترة التجريبية بعد الحصول على رأي المسؤول الهرمي للعمل و في إطار احترام الفترة التعاقدية المذكورة و بموجب قرار فردي .

خلال الفترة التجريبية، يمكن لكلا الطرفين وضع حد لعلاقة العمل دون إعدار مسبق ولا تعويض. على إثر الفترة التجريبية، وفي حالة اعتبارها مثمرة، يتم تثبيت العامل في منصب عمله بمقرر من المديرية المؤهلة وبعد تقييم من مسؤوله التدريجي .

و في حالة اعتبار الفترة التجريبية غير مثمرة، يبلغ المستخدم العامل بذلك خلال ثمانية و أربعين (48) ساعة قبل نهاية الفترة التجريبية.

يخضع العامل خلال الفترة التجريبية، لنفس الواجبات كما يتمتع بنفس الحقوق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة. تؤخذ هذه الفترة بعين الاعتبار في احتساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، بعد تثبيت العامل في منصب عمله، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

يخضع العامل الموظف لمدة محددة لنفس واجبات العامل الموظف لمدة غير محددة. كما يتمتع بنفس حقوقه .

المادة 40/ عن توظيف العمال الأجانب يمكن للمؤسسة عند الضرورة، توظيف عمال أجانب وفقا للشروط التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 41/ عن توظيف «باحث» يخضع التوظيف في مناصب خاصة لـ: «باحث» لشروط خاصة، لاسيما تلك المرتبطة بالتأهيل و كما يحددها التنظيم المعمول به.

الفصل 2

عقد العمل – المدة القانونية للعمل – أوقات العمل

المادة 42/ عن عقد العمل ومضمونه

يتعين على المؤسسة أن تسلم، بمجرد توظيف العامل، نسخة من عقد العمل مصادقا عليها وممضي من الطرفين

يبرم عقد العمل ضمن الأشكال التي يتفق عليها الطرفان، ويجب أن يتضمن

بالإضافة العناصر التالية:

- الوظيفة التي ستشغل،
- هيئة التعيين،
- التصنيف و الأجر القاعدي،
- الفترة التجريبية.



عندما يكون عقد العمل محدد المدة علاوة على العناصر المذكورة أعلاه، ينبغي أن يحدد هذا الأخير:

- مدة علاقة العمل إضافة إلى دواعي الفترة المحددة؛
- الفترة الأسبوعية إن اقتضى الأمر.

المادة 43/ عن عقد العمل محدد المدة وغير المحدد المدة



يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا اقتضى الأمر غير ذلك كتابيا.

في حالة انعدام عقد عمل كتابي، تعتبر علاقة العمل القائمة غير محددة المدة. يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة، حسب التوقيت الكامل أو الجزئي و وفقا للحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عقد مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير مجددة.
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- في عامة هذه الحالات، يحدد عقد العمل مدة علاقة العمل إضافة إلى دواعي المدة المقررة.

يبرم عقد العمل محدد المدة لفترة أقصاها ثمانية عشر (18) شهرا قابل للتجديد مرة واحدة. و بعد فترة ستة وثلاثون (36) شهر، يحرر العامل نهائيا، أو يثبت في منصب عمله. يحدد العقد شروط علاقة العمل و الأجرة.

باستثناء العمال الذين يوظفون في إطار عقود أشغال أو خدمات غير متجددة (أشغال الورشات) تعتبر علاقة العمل قائمة لفترة غير محددة المدة، عندما يتم الاحتفاظ بالعامل لمدة تفوق الستة و الثلاثين (36) شهرا.

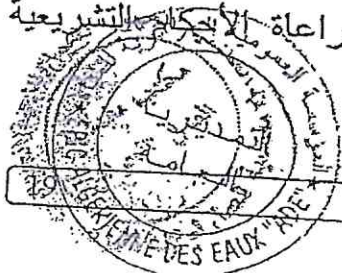
كما يمكن أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، لكن وفق توقيت العمل الجزئي، أي لحجم ساعي متوسط لا يمكن أن يقل عن نصف المدة القانونية للعمل و حين لا يسمح حجم العمل المتوفر بالجوء إلى خدمات عامل آخر وفق التوقيت الكامل أو عندما يقدم العامل الذي يمارس النشاط طلبه لأسباب عائلية أو ظروف خاصة والتي يقبلها المستخدم.

بالنسبة للعمال الناشطين بموجب عقد عمل لفترة زمنية جزئية و الذين ينجزون ساعات عمل تتعدى الفترة القانونية المحددة و التي تعد ساعات إضافية، فإنه يتم تعويض ذلك براحة تكميلية و/ أو بدفع أجرة حسب النسبة العادية.

المادة 44/ عن تعديل عقد العمل

يعدل عقد العمل عندما ينص القانون و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، على قواعد أكثر ملائمة للعمال عن تلك التي ينص عليها عقد العمل.

يمكن للأطراف الاتفاق على تعديل عقد العمل في كل مرة بشرط مراعاة الأنواع التشريعية والتنظيمية.



المادة 45/ عن المدة القانونية الأسبوعية للعمل

يقصد بالمدة القانونية للعمل، الزمن الذي يكون فيه العامل تحت تصرف الهيئة المستخدمة قصد أداء المهام المرتبطة بمنصب عمله.
يقوم القانون بتحديد مدة العمل القانونية الأسبوعية كما توزع هذه الأخيرة على خمسة (05) أيام مفتوحة على الأقل.
عندما تؤدي ساعات العمل في ظل نظام الدوام المتواصل، على المستخدم توفير وقت للراحة على أن لا يتجاوز الساعة الواحدة (01) حيث تخصص نصف منها (1/2) كوقت عمل في تحديد مدة العمل الفعلي.

المادة 46/ عن زيادة وتخفيض مدة العمل الأسبوعية

استثناءً للمادة أعلاه، يمكن لمدة العمل الأسبوعية أن:

- تخفض بالنسبة لأصناف من العمال الذين يمارسون أشغالا صعبة و خطيرة، أو التي تترتب عنها ضغوط على المستوى البدني أو العصبي.
- ترفع بالنسبة لبعض مناصب العمل المتضمنة لفترات عديمة النشاط (مثل منصب الحارس، السائق، عون الضخ، وشاغل محطة الضخ... إلخ).
- تحدد لجنة الوقاية والأمن المناصب التي تتطلب تخفيض أو زيادة في التوقيت و التي تكون محل اتفاق جماعي وذلك وفقا للتنظيم الجاري به العمل.

المادة 47/ عن مواعيت العمل للفريق العادي

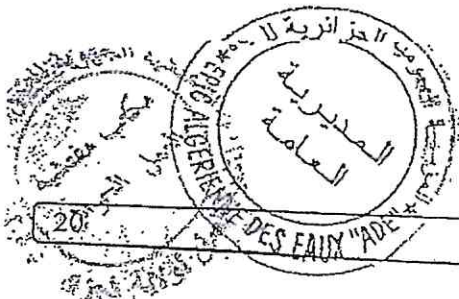
إن ساعات العمل، لاسيما منها ساعات بداية العمل ونهايته بالنسبة للفرقة العادية، محددة من طرف مديرية الوحدة بعد الحصول على رأي مندوبي المستخدمين للوحدة، و في حدود شطر الساعات الذي حددته المؤسسة و المقدر بتسعين (90) دقيقة، والتي تقع بين الساعة السابعة (7سا.) و الساعة الثامنة و ثلاثين (8.30) دقيقة صباحا والرابعة (16سا) والخامسة (17 سا.) مساء.

يمكن لتقسيم الفترة القانونية و الأسبوعية للعمل أن تكون محل ضبط لمواقيت خاصة بالنسبة لبعض مناصب العمل و/أو لمجموعات عمال حيث تلتزم مديرية الوحدة الحصول رأي مندوبي المستخدمين.

في حالة غياب مندوبي المستخدمين، تلتزم مديرية الوحدة رأي مندوبي نقابة الوحدة.

المادة 48/ مواعيت العمل في الصيف وخلال شهر رمضان

تحدد المؤسسة مواعيت العمل المحتملة خلال شهر رمضان إضافة إلى مواعيت العمل المحتملة خلال فصل الصيف بعد الحصول على وجهة نظر لجنة المشاركة أو المندوبين النقابيين.





يمتد يوم العمل عموما بين الساعة الخامسة (05) والساعة التاسعة مساء (21) ساعة.
تطبق الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي على العمل المنجز بعد الساعة التاسعة (21 سا).
في كل الحالات، على الساعات الفاصلة بين بداية ونهاية يوم العمل ألا تتجاوز اثنتي عشر (12) ساعة بالنسبة لكل عامل حيث يجب أن تكون الساعات الإضافية المسموح بها وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية ضمن هذه السعة.

المادة 50/ عن العمل الليلي

يعتبر كل عمل يتم بين الساعة التاسعة (21) ليلا والساعة الخامسة (05) صباحا، عملا ليليا.
لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.
يمنع على العاملات كل عمل ليلي إلا بترخيص من مفتشية العمل.
يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى العمل الليلي بعد استشارة هيكل المشاركة.
ما عدا الحالات التي تدخل في إطار الساعات الإضافية، العمل بالتناوب أو العمل الإلزامي وحالة القوة القاهرة، يستفيد كل عامل اضطر على العمل ليلا من احتساب في الأجر بنسبة ثلاثون بالمائة (30%) من أجرته القاعدية لكل ساعة منجزة.

المادة 51/ عن الساعات الإضافية

الساعات الإضافية هي تلك المنجزة زيادة عن المدة القانونية للعمل. يتقاضى العمال المنتمون إلى مجموعتي التنفيذ و التحكم حقوق أجره عن الساعات الإضافية.
يجب أن يكتسي اللجوء إلى الساعات الإضافية طابعا استثنائيا. لا يسمح به سوى عند الضرورة المطلقة و في حدود عشرون بالمائة (20%) من المدة القانونية للعمل، أي ثمانية (08) ساعات عمل في الأسبوع.

غير أنه عندما يتعلق الأمر بالتدخلات المنجزة لـ:

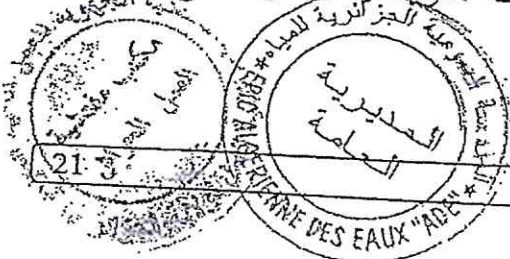
- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تصليح الأضرار الناجمة عن الحوادث،
- الوقاية من الحوادث الوشيكة على المنشآت أو الشبكات و التدخل عند الاقتضاء،
- إنهاء الأشغال التي بحكم طبيعتها يمكن أن يسبب توقفها أضرارا.

يرفع حجم الساعات الإضافية المسموح به بالنسبة للحالات المذكورة أعلاه إلى الزمن الذي يستغرقه التدخل في حدود السعة اليومية للعمل. في هذه الحالة، يجب بالضرورة استشارة ممثلي العمال و إشعار مفتش العمل المختص.

تؤدي الساعات الإضافية المنجزة خارج المدة الأسبوعية القانونية إلى نسبة احتساب حسب ما هو

محدد في المادة 160 من هذه الاتفاقية الجماعية.

للعامل الذي يشتغل في يوم راحة قانونية، الحق في التمتع براحة تعويضية لها و التمتع بالساعات الإضافية.





المادة 52/ عن العمل التناوبي

يجوز للمستخدم أن ينظم، بعد استشارة لجنة المشاركة، العمل على أساس تناوبي، عندما تقتض الحاجة لذلك.

قد يكون العمل تناوبيا أو بفرق متتابعة:

• وفق النظام المتواصل ب 8x3 أو 12x2 بما في ذلك أيام الأعياد و الراحة الأسبوعية مع أو دون فترة فراغ. يتلقى العمال المعنيين تعويضا بنسبة خمس و عشرون بالمائة (25%) من الأجر القاعدي.

• وفق النظام النصف متواصل ب 8x3 أو 12x2 مع توقف نهاية الأسبوع، أيام الأعياد و الراحة الأسبوعية مع أو دون فترة فراغ. يقدر التعويض بنسبة خمسة عشر بالمائة (15%) من الأجر القاعدي.

• وفق النظام المقطع ب 8x2 مع توقف نهاية الأسبوع و أيام الأعياد و الراحة الأسبوعية مع أو دون فترة فراغ. يقدر التعويض بنسبة عشرة بالمائة (10%) من الأجر القاعدي. يستفيد العمال غير المعوضين براحة تكميلية أو من أجره مقابلة حسب النسبة العادية.

المادة 53/ عن نظام الاسترداد أو التعويض (لمناطق الجنوب)

يحق للعمال الذين يمارسون عملهم في إطار المشاريع التنموية للجزائرية للمياه في المناطق النائية في الجنوب أن يستمتعوا بفترة استرداد تقدر بأسبوعين (02) عندما يقضون فترة ستة (06) أسابيع من العمل المتواصل. يستفيد من هذه الأحكام العمال الذين يكون محل إقامتهم خارج الولاية أين تطور المشاريع. بالإضافة إلى استفادتهم من التكفل التام في قواعد الحياة و تعويض مصاريف النقل و مهلة الطريق كالتالي :

استعمال الوسائل الجوية و البرية

الوسائل البرية

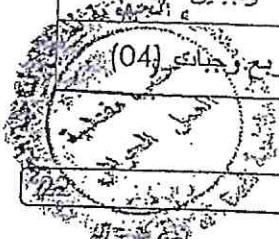
• إذا كانت المسافة بالنسبة لمكان المواصلات أقل من خمسين (50) كلم، لا تحتسب مهلة المسافة؛ غير أن العامل يعتبر حاضرا يوم الذهاب و يوم الرجوع.

• إذا كانت المسافة بالنسبة لمكان المواصلات بين واحد وخمسين (51) كلم و مئتين و خمسين (250) كلم، تحتسب مهلة المسافة بيوم (01)؛ يعتبر العامل حاضرا يوم الذهاب و يوم الرجوع.

• إذا كانت المسافة بالنسبة لمكان المواصلات أكثر من مئتين و واحد خمسين (251) كلم، تحتسب مهلة المسافة بيومين (02)؛ يعتبر العامل حاضرا يوم الذهاب و يوم الرجوع.

مسافة محل العمل/السكن	مهلة الطريق	التمركز	مصاريف الوجبة و الإيواء
أقل من 50 كلم	لا شيء	الذهاب: عطلة تعويض الرجوع: عطلة تعويض	الوجبة إيواء
من 51 كلم إلى 250 كلم	يوم واحد (01)	الذهاب: عطلة تعويض الرجوع: عطلة تعويض	لا شيء
أكثر من 251 كلم	يومين (02)	الذهاب: عطلة تعويض الرجوع: عطلة تعويض	وجبتين (02) أربع وجبات (04)

ملاحظة: عطلة الاسترداد أو التعويض



الوسائل الجوية

عندما يستعمل العامل الوسائل الجوية تحتسب مهلة المسافة بـيوم (01)؛ يعتبر العامل حاضرا يوم الذهاب و يوم الرجوع.

مصاريف السفر

تتحمل المؤسسة مصاريف السفر عن طريق الجو. و عندما يرغب العامل السفر عن طريق البر، تكون سندات السفر أساس في مرجع التعويض. بمناسبة الذهاب إلى عطلة استرداد أو تعويض، يستفيد العمال المقيمين في محل أقل من خمسين (50) كلم، بمبلغ جزافي يقدر بمائة(100) دينار جزائري كمصاريف سفر. في حالة مصادفة أيام الراحة القانونية و فترة الاسترداد والتعويض، يستفيد هؤلاء بأيام إضافية للراحة.

المادة 54/ مصاريف السفر (لمناطق الجنوب الكبير)

تستفيد الإطارات السامية للهيكل التنظيمي المعينين لضرورة الخدمة على مستوى هيئات المؤسسة لولايات تمارست، أدرار، تندوف و إليزي بمناسبة الذهاب إلى العطلة السنوية، مرة في السنة، من التكفل بمصاريف السفر جوا (ذهاب و إياب) يشمل هذا التكفل عائلة العامل (الزوج و الأولاد)



الفصل 3

سريان المسيرة المهنية

المادة 55/ عن الترقية التلقائية في الدرجة

ينظم التقدم التلقائي حسب الدرجة المادة 156 من الاتفاقية الجماعية الحالية.

المادة 56/ عن الترقية

- لا يمكن أن تطرأ الترقية إلا إذا اجتمعت الشروط التالية:
- 1- شغور المنصب الجديد، والذي تتوفر شروط شغله في العامل كما يحددها التنظيم الداخلي.
 - 2- وجود المنصب في الهيكل التنظيمي.
 - 3- أن يكون قد أتم مسبقا مدة العمل المطلوبة في المنصب المشغول كما تحددها مرجعية مناصب العمل بالمؤسسة.
 - 4- إثر تكوين بادرت به المؤسسة أو وافقت عليه مسبقا، يمنح العامل مؤهلات مهنية ومعارف جديدة.

تمنح الترقية للعامل رتبة (تصنيف) أعلى من تلك التي كان مصنفا فيها.

لا يمكن أن تمنح أكثر من رتبتين (02)، و لا يمكن أن تكون تلقائية.



لا يحق للعامل الذي استفاد من ترقية أن ينتظر ترقية أخرى إلا بعد مضي فترة خمس (05) سنوات، و لا يمكن أن يكون منحها تلقائيا. و هذه الأخيرة لا يمكن منحها إلا بعد الاستحقاق، الكفاءات، و المؤهلات المهنية المكتسبة.

المادة 57/ عن شغور مناصب العمل

يعتبر شاغرا كل منصب تغيب صاحبه فترة تجاوزت ستة (06) أشهر. تمنح مناصب العمل الشاغرة بالأولوية بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على المنصب. عند الضرورة، يتم الفصل بين العمال باختبار مهني.

المادة 58/ عن ميدالية الاستحقاق

تؤسس ميدالية استحقاق تسلم للعامل عند ذهابه إلى التقاعد وفقا لأحكام المادة 202 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 59 / التعيين بالنيابة

يتمثل في تعيين عامل في المنصب الأعلى مباشرة بعد منصبه، حين يكون شاغرا.

لا يمكن أن تتعدى الفترة الأقصى في نيابة منصب مسؤولية في الهيكل التنظيمي مدة ستة (06) أشهر من العمل الفعلي بالنسبة للإطارات و اثني عشر (12) شهرا بالنسبة للإطارات السامية. يبلغ قرار تعيين العامل بالنيابة للمعني موضحا مدة شغل المنصب الذي عين فيه.

يحق للعامل أن يتقاضى في الأجرة تعويض الفارق بالنسبة للنيابة ابتداء من تاريخ الشهر الأول (01) للنيابة.

إذا كانت فترة النيابة مثمرة عند انتهاءها يثبت العون في منصبه الجديد.

إذا كانت فترة النيابة غير مثمرة، يعاد إدماج العون في منصبه الأصلي أو يعاد تعيينه في منصب ذي تصنيف معادل لمنصبه الأصلي.

لا تخص أحكام هذه المادة حالات النيابة المتعلقة بالعطلة السنوية أو التغيب المؤقت الذي لا يتجاوز الشهر الواحد (01).

عندما تفوق الإنابة للاستخلاف بمناسبة العطلة السنوية أو الغياب المؤقت شهرا واحدا (01)، يحق للعون الذي أدى الاستخلاف إلى الاستفادة من التعويض التفاضلي ابتداء من الشهر الثاني.

عندما تكون فترة الإنابة لتعويض ذهاب عامل في وضعية استيداع لفترة ثلاثة أشهر (03) و أقل أو مساوية لستة (06) أشهر، يحق للعامل الذي قام بالاستخلاف، فارق النيابة ابتداء من الشهر الأول و طيلة فترة الاستيداع.



عندما تكون فترة الإنابة لتعويض عامل في عطلة مرضية أو غياب مؤقت للإطار المسؤول في الهيكل و الذي يتمتع بسلطات التسيير تفوق شهر، يحق للإطار الذي قام بالاستخلاف بتعويض فارق الإنابة منذ الشهر الأول. وفي هذه الحالة، يحرر قرار تعليق علاقة العمل بالنسبة للإطار المسؤول طيلة العطلة المرضية وقرار الإنابة للإطار المكلف بالنيابة للفترة المرضية للإطار المسؤول الغائب مؤقتا.

المادة 60/التنزيل في الرتبة

يتمثل تنزيل رتبة العامل في إعادة تصنيفه في منصب عمل أقل تأهيلا، و الذي يمنحه رتبة أقل من تلك التي كان يتمتع بها، وهذا نتيجة لإجراء تاديبي.

لا يمكن أن يتعدى، في أي حال من الأحوال، التنزيل نتيجة لإجراء تاديبي صنفين (02) كما يمكن أن يقع التنزيل إثر طلب العامل التنازل عنه (تغيير المنصب). في هذه الحالة، يتقاضى العامل المعني بالتنزيل في الرتبة أجره منصبه الجديد.

المادة 61/ إعادة التعيين لأسباب صحية

يتعين على الهيئة المستخدمة إعادة تعيين العامل في منصب عمل يناسب قدر الإمكان طاقاته في إطار التشريع المعمول به، بناء على رأي طبيب العمل وطبيب مجلس الهيئة المستخدمة، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعه الصحي و استعداداته التي تمنعه من أداء المهام المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله.

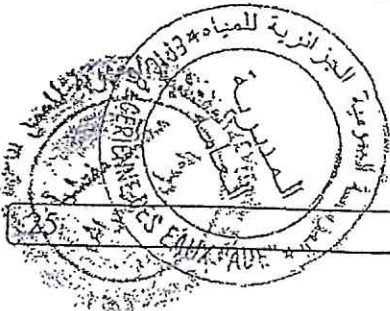
يتقاضى العامل المعني بالتعيين في منصب جديد أجره تعادل تلك التي كان يتقاضاها في منصبه السابق.

يقصد من الأجرة المعادلة، أن يعين العامل المعني في منصب عمل جديد يكون له نفس أجره القاعدي و عند الاقتضاء، يستفيد من تعويض تكميلي للأجر (ICS) يساوي الفارق بين الأجر القاعدي القديم و الجديد. و في جميع الأحوال، لا يمكن مراجعة هذا التعويض التكميلي للأجر (ICS) بالزيادة؛ و يتراجع نحو الأدنى كلما استفاد العامل المعني من زيادة في أجره القاعدي بمناسبة ترقية عمودية بزيادة صنف (01) أو صنفين (02).

المادة 62/ إعادة التعيين تبعا لإعادة التنظيم داخل المؤسسة

في حال القيام بإعادة تنظيم أو إعادة هيكلة بالمؤسسة، يتعين عليها إعادة تعيين العامل في منصب عمل يناسب قدر الإمكان قدراته مع المحافظة على الحقوق المكتسبة، لاسيما الأجر القاعدي. يتلقى العامل المعني أجره مماثلة على الحد الأدنى للتصنيف الاجتماعي المهني لمنصبه السابق.

و عليه فإن منح المناصب الجديدة الناتجة عن التنظيم الجديد يكون بالأولوية للعمال المعنيين الذين تتوفر فيهم مؤهلات المناصب الجديدة .



المادة 63 / التحويل



يتمثل التحويل في تغيير المصلحة، تغيير مكان العمل أو منصب العمل.
يكون التحويل بفعل المستخدم لضرورات المصلحة أو بطلب من العامل.

المادة 64 / التحويل القصري

يمكن للتحويل بفعل المستخدم أو التحويل القصري أن يكتسي طابعا مؤقتا أو نهائيا حيث يمكن إصداره لضرورات المصلحة كما يمكنه أن يتسم بطابع مؤقت أو نهائي.

يتمثل التحويل القصري في تغيير مصلحة، مكان العمل أو منصب عمل في نفس التصنيف المهني الاجتماعي كحد أدنى و في نفس شروط العمل.

المادة 65 / التحويل لضرورة المصلحة المؤدي إلى تغيير الإقامة

للعامل الذي غير محل إقامته بمسافة أكثر من خمسين (50) كلم نظرا لتحويل اقتضته ضرورة العمل أو تحويل قرره المستخدم، الحق في تعويض مصاريف تغيير مقر الإقامة وفي الحصول على منحة الإقامة وفق الشروط التي تحددها هذه الاتفاقية الجماعية.

- إن العامل الذي تم نقله بقرار تحويل لضرورة العمل نتج عنه تغيير إقامته الحق في:
- تعويض مصاريف تغيير مقر الإقامة؛
- الحصول على تعويض الإقامة وفق الشروط التي تحددها هذه الاتفاقية الجماعية؛
- التكفل بالإقامة، عند الاقتضاء، بدل الكراء وفق الشروط التي يحددها التنظيم الداخلي.

الفصل 4

العطلة السنوية - الغيابات - الراحة القانونية - المناوبية

المادة 66 / عن العطلة السنوية

أ - العطلة السنوية

لكل عامل مهما كان مستواه في السلم التدريجي و مهما كان شكل أو مدة عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة، الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة.

إن الذهاب في عطلة حق على العامل الالتزام به كل سنة، يعد باطلا وعديم الأثر كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها.

خلال عطلته السنوية، و مهما كانت الأحوال، لا يحق للعامل ممارسة نشاطا مأجورا.
يمنع منعا باتا كل تنازل عن الحق في العطلة السنوية مقابل منحة تعويضية، ماعدا حالة انقطاع علاقة العمل.

يقوم الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر على العمل المنجز خلال فترة سنوية مهجئة من طرف المؤسسة.
من الفاتح جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة.
بالنسبة للعمال الموظفين حديثا، فإن بداية المرحلة المرجعية تكون من تاريخ التوظيف.

ب- العطلة السنوية الإضافية:

يستفيد عمال ولايات الجنوب كما يحددها التنظيم المعمول به من عطلة إضافية طبقا للأحكام المنصوص عليها في المرسوم رقم 82-83 المؤرخ في 15 مايو 1982، المعدل و المتمم، و الذي يحدد المناطق حسب التصنيف كالتالي:

- المجموعة أ: أقصى الجنوب: ثلاثون (30) يوما من عطلة سنوية إضافية .
- المجموعة ب: الجنوب: عشرون (20) يوما من عطلة سنوية إضافية .
- المجموعة ج: شبه جنوب : عشرة (10) أياما من عطلة سنوية إضافية.



ج- الفترات الشبيهة بالعمل الفعلي

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية:

- فترة العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل،
- فترات التكوين التي يبادر بها المستخدم داخل و خارج البلاد،
- فترات الغياب للأمومة، أمراض او حوادث عمل،
- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

لا يجوز في أي حال من الأحوال، أن تخول العطلة المرضية، طويلة الأمد، الحق في عطلة سنوية لأكثر من شهر واحد (01)، و هذا مهما تكون مدة العطلة المرضية.

د- احتساب الحق في العطلة السنوية

تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر بتحصيل يومين و نصف (5،2) عن كل شهر عمل على أن لا تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما لكل سنة عمل . حددت الفترة المرجعية من 01 جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من السنة الجارية.

عندما يكون عدد أشهر العمل غير تام، فإن الحصاص الواقعة بين ثمانية (08) وخمسة عشر (15) يوما تعطي الحق في يوم عطلة واحد (01)، و تلك التي تفوق خمسة عشر (15) يوما تعتبر الحق كشهر (01) كامل.

يمكن تمديد مدة العطلة الرئيسية بالنسبة للعمال الذين يمارسون أعمالا تتميز بالخطورة و الإرهاق و تؤدي إلى إرهاقات خاصة على المستوى البدني أو العصبي. و ذلك تبعا لقائمة ستكون محل دراسة من طرف (CHS) دراسة لدى لجنة الوقاية و الأمن التي تحدد مناصب العمل التي لها الحق في ذلك.

لا يجوز في أية حال من الأحوال أن تكون أيام العطلة السنوية الإضافية أن يقل على عشرة (10).





المادة 68 / عن العطل القانونية أ- العطل القانونية

مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعمل التناوبي، يستفيد العامل من العطل القانونية.
إن أيام الأعياد و المدفوعة الأجر محددة قانونا.

ب- العطلة الأسبوعية

لكل عامل الحق في راحة أسبوعية مدتها يوم واحد على الأقل. يحدد القانون يوم الراحة الأسبوعي المناسب لظروف العمل العادي.
و اعتبارا لخصوصية المؤسسة وبسبب تنظيم العمل، يمكن تأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو الاستفادة منه في يوم آخر.

المادة 69 / غيابات لا تحرم صاحبها من الأجرة

ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون، في التنظيم أو هذه الاتفاقية الجماعية و دون الإخلال بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، لا يمكن للعامل مهما تكون وضعيته في السلم الهرمي، أن يتقاضى أجرة عن فترة لم يعمل بها.
إضافة إلى حالات الغيابات التي يبررها التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، ومع مراعاة إشعار أو تبرير مسبق تم تبليغه للمستخدم، يمكن للعامل الاستفادة من غيابات لا تحرمه من الأجرة، وهذا للأسباب التالية:

أ- المناسبات العائلية:

- زواج العامل؛
- ازدياد مولود للعامل؛
- ختان ابن العامل؛
- زواج أحد فروع العامل (ابن العون)؛
- وفاة أحد الأصول، الفروع أو الأقارب المباشرين للعامل أو زوجه (أب، أم، جدة، جد، إخوة، أخوات العامل وزوجه)؛
- وفاة زوجة العامل.

يستفيد العامل من عطلة ثلاثة (3) أيام من أيام العمل المفتوحة لكل واحد من الأحداث المذكورة أعلاه. حتى لا يضيع الحق فيها، يتعين على المستفيد من هذه الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر استهلاكها في أجل أقصاه أسبوع بعد وقوع الحدث.
في حالتي الميلاد والوفاة، يجب تبرير ذلك لاحقا.

ب- الامتحانات الأكاديمية أو المهنية

يمكن للعمال المدعويين إلى تأدية امتحان أكاديمي أو مهني أن يستفيدوا من غيابات مدفوعة الأجر يناسب عدد أيامها الزمن المحدد على الاستدعاء الذي يقدمه العون المعني للمستخدم.

ج- العطلة لما بعد الولادة و الرضاع

تستفيد العاملات في حالة الولادة من عطلة الأمومة من أربعة عشر (14) أسبوع وفقا للقانون الجاري.



كما تستفيد بعد هذه العطلة من:

- ساعتين في اليوم للرضاعة خلال الستة أشهر الأولى التي تلي عطلة الأمومة.
- ساعة في اليوم للرضاعة خلال الستة أشهر التالية.
- يمكن أخذ هذه الساعات في بداية أو نهاية اليوم.
- لا يمكن جمع أو تأجيل هذه الساعات.

د- الغيابات من أجل الدراسة أو التكوين:

يمكن أن يمنح المستخدم غيابات خاصة مدفوعة الأجر للعامل بشرط إثبات ذلك و موافقة المستخدم لمتابعة الدراسة أو التكوين بصفة شخصية.

مدة هذه الغيابات لا يجب أن تتجاوز خمس (05) ساعات خلال الأسبوع.

ز- العطلة الخاصة بأداء مناسك الحج

يستفيد كل عامل يؤدي مناسك الحج، مرة واحدة طيلة حياته المهنية، من ثلاثين (30) يوم من عطلة خاصة مدفوعة الأجر تعادل تلك السنوية لنفس السنة الجارية.

هـ- حالات أخرى

يمكن منح عطل خاصة مدفوعة الأجر لكل عامل شرط تبرير ذلك و موافقة المستخدم من أجل:

- المشاركة في ندوات وطنية و دولية تتعلق بالبحث العلمي و المجال الثقافي.
- متابعة دورة تكوين نقابي.
- المشاركة أو التأطير في إطار المنافسات الرياضية و الدولية للعمال رياضيين النخبة وتلك التي تكون تحت رعاية أو تمويل الجزائرية للمياه.
- مدة هذه الغيابات لا يجب أن تتجاوز المدة المحددة للنشاط المعني و المشار إليه أعلاه.

المادة 70/ عن الغيابات لظروف خاصة

يمكن منح كل عامل غيابات لظروف خاصة لمدة في حدود أربعة و عشرين (24) أنصاف يوم غير مدفوعة الأجر في السنة ما عدا الضرورات القصوى للعمل.

لا يمكن جمع هذه الغيابات لأكثر من يوم واحد (01) ولا تأجيلها من سنة إلى أخرى. يؤدي كل غياب غير مرخص به أو غير مبرر إلى توقيف الأجرة خلال التغيب و عرض العامل لعقوبات تأديبية.

المادة 71/ عن الغيابات من أجل التدريس خارج المؤسسة

تعتبر غير مدفوعة الأجر الغيابات من أجل التدريس خارج المؤسسة. يستفيد العمال المرخص لهم من قبل السلطة السلمية و ذلك في حدود ست (06) ساعات خلال الأسبوع.

المادة 72/ عن الغيابات من أجل المشاركة في مجلس إدارة

تمنح غيابات غير مدفوعة الأجر للعمال المدعوين للمشاركة في مجالس إدارة المؤسسات العمومية.



هـ - التأجيل والتجزئة

يتعين الاستفادة من العطلة خلال الفترة التي تتعلق بها استثناء لمقتضيات العمل أو لشؤون شخصية مبررة كتابيا، أو تقسيم أو تأجيل عطلة ستة إلى سنة أخرى.

في حالة التقسيم يتعين على العامل خمسة عشر (15) يوما من عطلته السنوية خلال السنة الجارية. و الباقي من العطلة يؤجل تحت طائلة ضرورات العمل أو ما يسمح به ذلك. لا يجوز أن يمس التأجيل من سنة إلى أخرى سوى نصف الحق في العطلة و الذي يتعين حتما استهلاكه خلال فترة العمل التالية و في أجل أقصاه (30) جوان.

يمنع كل تأجيل للعطلة السنوية بعد هذا التاريخ. و على العامل الذي استدعي للضرورة القصوى للعمل أن يستهلك حقوقه في العطلة السنوية كأقصى حد في 30 جوان للسنة التالية.

و - الذهاب في عطلة سنوية

تمنح العطل وفق مخطط ذهاب يتم وضعه في أجل أقصاه ثلاثين (30) جوان من كل سنة من طرف الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة المشاركة. يجب أن يأخذ المخطط بعين الاعتبار ضرورات العمل والمصلحة العامة للعمال.

ز - توقيف العطلة السنوية

يؤدي المرض الذي يحدث خلال العطلة السنوية إلى انقطاعها وتتم معاينته قانونيا بناء على شهادة مرضية مرسلة في الأجل المنصوص عليها في النظام الداخلي.

في هذه الحالة، يستفيد العون من عطلته المرضية و ما ينجر عنها من حقوق. يتعين عليه الالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء العطلة المرضية و التقدم بطلب جديد للذهاب في عطلة إذا كانت ضرورات العمل تسمح بذلك.

يمكن استدعاء العامل للالتحاق بمنصب عمله بسبب الضرورات الملحة للعمل. على العمال الذين انقطعت عطلتهم السنوية بسبب مرض أو استدعائهم لضرورة الخدمة، استهلاك حقوق العطلة السنوية الباقية وجوبا قبل (30) جوان. لا يمكن إنهاء أو تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية.

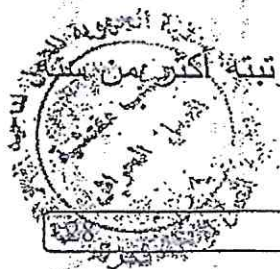
ص - التعويض للعطلة السنوية (ICA)

يساوي التعويض المتعلق بالعطلة السنوية الجزء الثاني عشر (12/1) من الأجرة الكاملة التي يتقاضاها خلال السنة المرجعية للعطلة أو السنة السابقة للعطلة.

نعني من الأجرة الكاملة المدفوعة: الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي، بما في ذلك الجزء الثاني عشر لمنح النقل و السلة. تطبق هذه الأحكام منذ تاريخ الإدماج في الجزائرية للمياه. كما لا يمكن أن يكون التعويض المتعلق بالعطلة السنوية أقل من مبلغ الأجرة التي يتقاضاها العامل إذا استمر في العمل خلال تلك الفترة المعنية.

المادة 67/ عن الاحتفاظ بالعامل خلال العطلة

مهما تكون الأسباب المقدمة، لا يمكن للسلطة السلمية مسك العامل مهما كانت رتبته أكثر من سنة واحدة دون أن يستفيد من حقوقه في العطلة.



يستفيد العمال المعينون في مجالس إدارات شركات المساهمة التابعة للمؤسسة بغيابات مدفوعة الأجر.

المادة 73/ عن الغيابات من أجل تقلد مهمة عمومية إنتخابية

طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، يسمح للعمال المدعويين لتقلد مهمة عمومية إنتخابية (لدى المجلس الشعبي البلدي أو المجلس الشعبي الولائي) بالتغيب خلال الوقت الذي يستدعيه أداء عهدهم.

المادة 74/ عن الترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر

تمنح تراخيص الغيابات مدفوعة الأجر:

- للعمال المدعويين المعينين للاجتماع كأعضاء في مكتب المصالحة لمفتشية العمل و هذا بتقديم التبريرات المعمول بها.
- للعمال المدعويين للاجتماعات المجلس الشعبي البلدي، المجلس الشعبي الولائي من اجل المداولات.
- للعمال رياضيي النخبة المدعويين إلى المشاركة أو التأطير في إطار المنافسات الرياضية الوطنية و الدولية.

المادة 75/ عن المناوبة

في حالة ضرورة المصلحة، يمكن إنشاء مناوبات داخل هياكل المؤسسة و خلال أيام الراحة و/أو الأعياد،
يضمن هذه المناوبات الإطارات و الإطارات السامية و تتيح للقائمين بها عطلة تعويضية.

الفصل 5

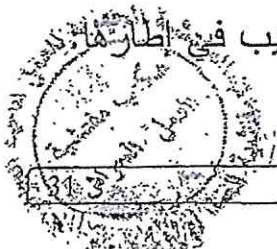
تعليق علاقة العمل - الإحالة على الاستيداع - الانتداب



المادة 76 / عن تعليق علاقة العمل

تعلق علاقة العمل بقوة القانون للأسباب التالية:

- الاتفاق المتبادل بين الطرفين؛
- عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي؛
- ممارسة عهدة إنتخابية عمومية؛
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي؛
- صدور قرار تأديبي يعلق بممارسة الوظيفة؛
- ممارسة حق الإضراب؛
- عطلة دون أجر و الإحالة على الاستيداع؛
- أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطار المناوبة.



يعاد إدماج العمال، المشار إليهم في الفقرة السابقة، بقوة القانون في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل. يحتفظ العمال الذين يتم استدعاؤهم لأداء فترة الإبقاء ضمن قوات الاحتياط بالاستفادة من رواتبهم خلال هذه الفترة.

غير أن المؤسسة توقف تسديد الرواتب للعمال المعنيين، في حالة التجنيد العام أو الجزئي.

المادة 77/ عن العطلة دون أجر

إن العطلة دون أجر هي تعليق لعلاقة العمل لمدة قصيرة. تمنح لأسباب مبررة قانونا و إن سمحت بذلك ضرورة العمل مرة واحدة في السنة و لمدة تتراوح بين أسبوع (01) كحد أدنى و شهر واحد (01) كأقصى حد و ذلك بعد استنفاد الحق في العطل الشرعية.

المادة 78/ الإحالة على الاستيداع

يمكن منح الإحالة على الاستيداع إلى العون المرسم بطلب منه، عندما تسمح بذلك ضرورات العمل أو بعد عمل فعلي لمدة سنة (01).

شروط قبول الطلب:

- إثبات علاقة العمل (أن يكون العامل يزاول نشاطه) ؛
- الحضور الإجمالي للعون و تقديمه لمبررات؛
- القيام إجباريا بإجراءات تسليم المهام.

تمنح الإحالة على الاستيداع بعد استنفاد العطل الشرعية لمدة تفوق ثلاثة (03) أشهر وتقل عن سنة واحدة (01) أو تساويها. يمكن تجديدها مرة واحدة.

بعد إعادة الإدماج، لا يمكن للعامل طلب استيداع جديد إلا بعد مدة عمل فعلي تقدر بخمس (05) سنوات.

يمكن للعامل أن يطلب إحالته على الاستيداع إذا وجد في إحدى الحالات الآتية:

بعد مرور سنة (01) من النشاط:

- حادث، أو عاهة خطيرة للطفل أو الزوج الذي يُطلب وجود شخص آخر بصفة مستمرة للاعتناء المستمر به.
- للسماح للعامل و المرأة العاملة أساسا تولى تربية طفل في سن مبكرة أو مصاب بعاهة تتطلب رعاية مستمرة.

بعد مدة مرور سنتين (02) من النشاط :

- للقيام بدراسة أو بحوث تخدم المصلحة العامة.
- للسماح للعامل بأن يتبع زوجه عندما يضطر هذا الأخير إلى تغيير محل الإقامة المعتادة.

بعد مرور خمس (05) سنوات من النشاط :

- لشؤون خاصة.
- تسيير ثروة عائلية.



المادة 79 / آثار الإحالة على الاستيداع

تؤدي الإحالة على الاستيداع تلقائيا إلى تعليق الأجرة والحق في الأقدمية و الحقوق المرتبطة بالتقاعد حسب ما تنص عليه هذه الاتفاقية الجماعية.

غير أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته من يوم الإعلان عن الإحالة على الاستيداع.

يحتفظ المستخدم بالحق في أن يباشر، في أي لحظة، بحثا قصد التحقيق من أن نشاط العامل المعني يناسب فعلا الأسباب المقدمة للحصول على الإحالة على الاستيداع.

في حالة ما إذا ظهر بعد البحث أن العامل المستفيد من الإحالة على الاستيداع يمارس نشاطا غير مطابق لأسباب المادة 78 من هذه الاتفاقية الجماعية و غير تلك التي ذكرت عند وقت الذهاب، يرسل له إذارا لالتحاق فورا بمنصب عمله خلال الثماني و الأربعين (48) ساعة التي تلي الإذار. عند عدم الالتحاق، تنهى علاقة العمل.

عند نهاية الإحالة على الاستيداع، يلتحق العامل بمنصب عمله الأصلي أو منصب عمل بنفس الأجر.

يجوز إعادة إدماج العامل في المؤسسة قبل انتهاء فترة الاستيداع بطلب منه و بعد موافقة المستخدم.

المادة 80 / عن الانتداب

إن الانتداب هي وضعية يدعى عن طريقها العامل المرسم إلى ممارسة وظائف أو نشاط في مؤسسة أو هيئة غير مؤسسته.

يعلن الانتداب بقرار من المؤسسة بناء على طلب العامل وبعد موافقة الهيئة التي يطلب أن يلتحق بها و هذا لمدة خمس (05) سنوات كحد أقصى.

يمكن للعامل أن يستفيد من الانتداب:

• لممارسة وظائف أو نشاطات في إدارة عمومية، جماعة محلية، مؤسسة أو هيئة عمومية أو شركة ذات اقتصاد مختلط؛

• لمتابعة دورة تكوين بمبادرة من المؤسسة أو مصادقة منها،

• لأداء المدة القانونية للخدمة الوطنية.

يمكن الحصول على الانتداب بقوة القانون في الحالات التالية:

• لممارسة وظيفة عمومية انتخابية،

• لأداء بمدة الإقامة في إطار احتياط الخدمة الوطنية.

يمكن أن يجدد الانتداب عندما تطلبه صراحة المؤسسة أو الهيئة المعنية التي ينتدب لها العامل. اقتضت ذلك ضرورات العمل الملحة.



ينتهي الانتداب عند انقضاء المدة المحددة و عندما لا تتوفر الشروط التي أدت إليه.

لا يمكن أن تتعدى فترة الانتداب لدى مؤسسة خمس (05) سنوات كحد أقصى، تجدد مرة واحدة.

لا يمكن للعامل المنتدب الاستفادة من المزايا التعاقدية المتعلقة بتطوير المسار المهني كالترتيب ما قبل التقاعد، منحة الذهاب إلى التقاعد و منحة الوفاة.

المادة 81/ عن إعادة الإدماج بعد نفاذ فترة الإحالة على الاستيداع

عند انقضاء عهده أو مدة إحالته على الاستيداع، يستوجب إعادة إدماج العامل المعني بناء على طلب منه مقدم في مهلة لا تقل عن ثلاثين (30) يوما على الأقل قبل نهاية الانتداب، في صنفه المهني الاجتماعي و في منصبه أو في منصب مماثل، تحت طائلة اعتباره في حالة التخلي عن المنصب عند نهاية الانتداب أو الإحالة على الاستيداع.

يبقى قائما الحق في إعادة إدماج العامل الذي دعي لأداء الفترة القانونية للخدمة الوطنية، طيلة الثلاثة (3) أشهر التي تعقب تاريخ تسريحه النهائي.

لا يمكن أن يستفيد العامل المدمج بعد انتهاء فترة الانتداب أو الاستيداع من الأحكام المنظمة للأجر، التقدم و الترقية و لا حتى الترتيب ما قبل التقاعد بسبب فترات الانتداب و/أو الاستيداع.

الفصل 6

إنهاء علاقة العمل

المادة 82/ عن شروط إنهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل بسبب:

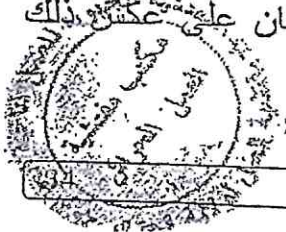
- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل؛
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة؛
- الاستقالة؛
- التسريح؛
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع؛
- التسريح للتقليص من عدد العمال؛
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة؛
- التقاعد؛



• الوفاة.

يسلم للعامل، عند انقضاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها. يجب أن لا تتضمن شهادة العمل ملاحظة تسيء إلى العامل في ما يخص سبب إنهاء علاقة العمل.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق و واجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل و عقد التكوين المهني، تحسين المستوى أو إعادة التكوين، إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك كتابيا.



في كل الظروف، وما عدا حالة الوفاة، يعلن إنهاء علاقة العمل، بطلب خطي من العامل، أو بقرار من المؤسسة مع الإشارة إلى الأسباب والأحكام القانونية والتنظيمية التي أسست عليها القرار.

المادة 83/ عن الاستقالة

الاستقالة حق معترف به للعامل. إن العامل الذي يرغب في قطع علاقة العمل مع المؤسسة، أن يقدم استقالته كتابيا لهذه الأخيرة.

يترك العامل منصب عمله بعد إشعار مسبق يحدد كما يلي:

• شهر واحد (01) لعمال التنفيذ.

• شهران (02) لعمال التحكم.

• ثلاثة (03) أشهر للإطارات و الإطارات السامية.

يمكن تمديد أو تقليص مدة الإشعار هذه بطلب من العامل أو من المؤسسة، أو من كلا الطرفين. غير أن التمديد المتفق عليه لا يمكن، في أي حال، أن يفوق ضعف المدة المشار إليها في المادة السابقة.

المادة 84/ عن العجز التام عن العمل

يعلن صندوق الضمان الاجتماعي العجز التام طبقا للتشريع المعمول به، يوضع حدا لعلاقة العمل ابتداء من تكفل الصندوق بالعون المعني.

المادة 85 / عن الأحكام القضائية في مجال المنازعات الجماعية

يجب على مدير الوحدة، مدير المنطقة و المدير العام اتخاذ التدابير في اجل خمسة عشر (15) يوم بعد تبليغ المحضر القضائي الحكم القضائي النهائي المتعلق بالنزاع الجماعي.

الفصل 7

تقليص عدد العمال

المادة 86/ عن تقليص عدد العمال

يمكن للمؤسسة مباشرة تقليص عدد العمال عندما تبرر أسباب اقتصادية ذلك. إن تقليص عدد العمال المتمثل في تسريح جماعي يتجسد بقرارات تسريح فردية في وقت واحد، يتم اتخاذ قرار بإجرائه بعد مفاوضات جماعية. يتعين أن تسبق التسريح بالضرورة مختلف المراحل المنصوص عليها في النصوص التشريعية المعمول بها، ولاسيما المرسومين رقم 09/94 و رقم 10/94 المؤرخين في 26 ماي 1994.

المادة 87/ عن كفاءات تقليص عدد العمال

تحدد كفاءات التقليص بعد استفاد كل الوسائل الكفيلة بمنع اللجوء إليه. يكون التقليص وفق الترتيب التالي:

- العمال الأقل أقدمية،
- العمال الأقل كفاءة،
- العمال الذين يتكفلون بعدد قليل من الأشخاص،
- العمال المستفيدون من الحماية القانونية، مثل المجاهدين و المعوقين و ذوي حقوق من الشهداء.

في حال التسريح الفردي أو الجماعي بالمؤسسة، يحق للعامل الموظف لفترة غير محدودة الاستفادة من تعويض.

يحتسب هذا التعويض على أساس أجره شهريين (02) للسنة المقضات بالمؤسسة و كحد أقصى ثلاثين (30) شهر بعد استغراق حقوق العطلة السنوية المدفوعة الأجر. مبلغ هذا التعويض يحتسب بالنسبة لأحسن أجر للسنوات الثلاث (03) الأخيرة للأجر الخاضع للضمان الاجتماعي، مضاف إليه منحة السلة و النقل.

المادة 88/ عن الأحكام المختلفة المتعلقة بتقليص عدد العمال

في حال الرجوع إلى النشاط الاقتصادي أو توظيفات جديدة، تعطى الأولوية للعمال المسرحين بسبب التقليص في عدد العمال .

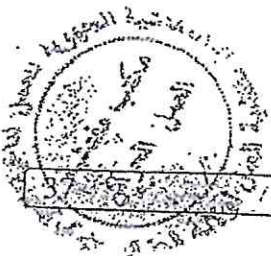
إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة، تبقى كل علاقات العمل السارية المفعول يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال. كل تغيير محتمل في علاقات العمل لا يمكن أن يحدث سوى في الأشكال و الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية عن طريق التفاوض (الاتفاق الجماعي).



الباب الخامس: عن التكوين المهني و التمهين

الفصل 01/ عن التكوين المهني

الفصل 02/ عن التمهين



الباب الخامس: عن التكوين المهني و التمهين

الفصل 1

عن التكوين المهني

المادة 89/ عن التكوين كنشاط أولوي

يعتبر التكوين من الاستثمارات الأولوية للمؤسسة. يشكل وسيلة مفضلة لتلبية احتياجاتها من المستخدمين المؤهلين، ولتأمين وتنمية موردها البشري قصد رفع مستوى تأهيله وبلوغ احترافية تتطلبها التطورات التقنية، التكنولوجية و التسييرية.

المادة 90/ عن أهداف التكوين

تهدف نشاطات التكوين التي تنظها المؤسسة إلى:

- تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة في ما يخص حرف المؤسسة؛
 - ضمان تطور مستوى المعارف الأساسية للعمال؛
 - تحسين مستوى العمال حتى يتاح لهم اكتساب المعارف و المهارة الضرورية لعصرنة تقنيات وطرق التسيير؛
 - تمكين العمال من ضمان تطور مساره المهنى، الأمر الذي يشكل مصدر تحفيز وتجند لتحسين إنتاجية العمل و نجاعة المؤسسة.
- تعطى الأولوية لنشاطات التكوين الهادفة إلى تحسين المستوى وإعادة التكوين و الرسكلة الكفيلة باكتساب طرق التسيير الحديثة و التمكن من المناهج التكنولوجية الجديدة.

المادة 91/ عن شروط اللجوء إلى وسائل التكوين الخارجية

عندما تتوفر بالمؤسسة هياكل التكوين الداخلي، لا يتم اللجوء إلى التكوين الخارجي إلا بعد موافقة المديرية المركزية للموارد البشرية.

المادة 92/ عن تمويل التكوين

ماعدا حالات الصعوبات المالية البليغة، يتعين على المؤسسة أن تخصص للتكوين سنويا مبلغا يعادل 1% من الكتلة السنوية للأجور، دون أنشطة التمهين.

المادة 93/ عن التكوين القصير و المتوسط المدى

يمكن أن تتم عمليات التكوين، الرسكلة و تحسين المستوى داخل أو خارج المؤسسة في فترة لا تتجاوز الثلاثة (03) أشهر، بما في ذلك التعاقب في التكوين.

المادة 94/ عن عقد التكوين

عندما تكون عمليات التكوين، الرسكلة و تحسين المستوى طويلة المدى، تتجاوز مدة ثلاثة (03) أشهر دون انقطاع أو تناوب، يتعين على المؤسسة إبرام عقد تكوين مع العمال المعنيين

يحدد عقد التكوين على الخصوص:



- موضوع التكوين؛
- مكان، مدة و شروط التكوين؛
- مستوى التأهيل؛
- حالات فسخ العقد و ما يتعلق به من إجراءات؛
- التدابير الواجب اتخاذها في حال الفشل أو النتائج غير المرضية؛
- فترة الالتزام التعاقدية.
- عناصر الأجر المخصصة.

تحتسب مدة الالتزام التعاقدية بضعف مدة التكوين. غير أنه لا يمكن أن تقل عن سنتين (02) بالنسبة للدورات التكوينية التي تفوق مدتها ثلاثة (03) أشهر وتقل عن سنة واحدة (01). يجب على العامل الذي يعين لمتابعة تكوين طويل المدى إمضاء عقد التكوين. و كل رفض، مهما كانت أسبابه، يؤدي إلى الإقصاء من التكوين. طيلة فترة التكوين يوضع العامل في وضعية إنداب؛ يحدد قرار الإنداب عناصر الأجر مثلما هو محدد في المواد 187 و 188 من هذه الإتفاقية الجماعية.

المادة 95/ عن إلزامية مشاركة العامل في التكوين

يتعين على كل عامل متابعة نشاطات التكوين و الرسكلة أو تحسين المستوى التي ينظمها المستخدم. و رفضه المشاركة، يعرض العامل للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 96/ عن الإلزام المتضمن في التشريع المعمول به

تعرض مشاريع مخطط التكوين، الرسكلة، تحسين المستوى و التمهين، إضافة إلى مشاريع عقود التكوين و التمهين على لجنة المشاركة طبقاً للتشريع المعمول به و أحكام هذه الإتفاقية الجماعية.

المادة 97/ عن مساهمة العمال في نشاطات التكوين

يمكن للمؤسسة أن تكلف العمال الذين تسمح مؤهلاتهم و كفاءاتهم المساهمة في نشاطات التكوين و تحسين المستوى بصفة:

- مكون دائم في مركز للتكوين تابع للمؤسسة؛
- مكون لكامل الوقت؛
- مكون بتوقيت جزئي؛
- مستخدم مؤقت؛
- راعي التمهين، التريصات التطبيقية أو مذكرات نهاية الدراسة.

المادة 98/ عن الشروط الخاصة بالمكون

إن الشروط الخاصة بالمكون كما هي معرفة في المادة أعلاه تحدد في إطار التنظيم الداخلي.

المادة 99/ عن شروط الالتحاق بالتكوين

يحدد التنظيم الداخلي شروط الالتحاق بنشاطات التكوين، و كفاءات تسيير العامل خلال الإلتحاق و بعدها.



المادة 100/ عن أجره العامل أثناء التكوين في الجزائر

خلال فترة التكوين المنظمة من قبل المؤسسة، يتقاضى العامل المرشح لمتابعة تكوين في الجزائر لمدة تساوي أو تفوق ثلاثة (03) أشهر، أجره وفقا لأحكام المادة 188 من الاتفاقية الجماعية.

بالنسبة للتكوين في الجزائر لمدة تساوي أو تفوق ستة (06) أشهر، يتلقى العامل أيضا منحة التوثيق وفقا لأحكام المادة 188 من الاتفاقية الجماعية.

كما يستفيد من التكفل بالمصاريف المحتملة للنقل والإيواء وفق الشروط التي تحددها هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 101/ عن أجره العامل أثناء إجراء التكوين في الخارج

خلال فترة التكوين المهني في الخارج بمبادرة من المؤسسة، يتقاضى العامل المستفيد:

- الأجر القاعدي المناسب لآخر منصب شغله؛
 - التعويض عن الأقدمية المهنية؛
 - الخدمات الاجتماعية السارية المفعول؛
 - منحة الدراسة بالعملة الصعبة حسب ما يحددها التنظيم المعمول به.
- طيلة فترة التكوين يوضع العامل في وضعية انتداب. يحدد قرار الانتداب عناصر الأجر كما هو محدد بالمادة 187 من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل 2

عن التمهين

المادة 102/ عن تنظيم نشاطات التمهين

تنظم المؤسسة بالاشتراك مع السلطات الإدارية و مصالح التكوين المهني المعنية إقليميا، نشاطات تكوين لفائدة الشباب و هي محل عقد تمهين طبقا للتشريع الساري المفعول.



الباب السادس: الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها

الفصل 1: عن الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

الفصل 2: عن الصلح

الفصل 3: عن الوساطة

الفصل 4: النزاع الفردي للعمل.



الباب السادس: الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها

الفصل 1/

عن الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.

المادة 103/ عن تحديد النزاع الجماعي للعمل.

يعد نزاع عمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل بين العمال و المستخدم، باعتبارهما طرفين في علاقة العمل، إذا لم يتم حل هذا الخلاف في إطار الأحكام القانونية والإجراءات الداخلية للمؤسسة.

المادة 104/ عن الوقاية من نزاع العمل

من أجل الوقاية من كل نزاع عمل، تتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم اجتماعات شهرية واستثنائية إذا اقتضت الحاجة للنظر معا في وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل. تعقد هذه الاجتماعات بين مسؤول مكان العمل المقصود و المندوبين النقابيين. لهذا الغرض نفسه، تعقد اجتماعات شهرية متفق عليها بين المديرية العامة للمؤسسة ونقابة المؤسسة.

المادة 105/ عن محاضر الاجتماعات المخصصة للعلاقات الاجتماعية-المهنية

يحرر محضر لكل من هذه الاجتماعات تدرج فيه الاقتراحات والاحتجاجات المقدمة و النقاط المتفق عليها و كذلك المسائل التي قد تبقى عالقة.

يرسل المحضر في غضون ثمانية أياما إلى السلطة الإدارية المعنية :

- مدير الوحدة عندما يتعلق الأمر باجتماعات على مستوى مقرات الوحدة،
- مدير المنطقة عندما يتعلق الأمر باجتماعات على مستوى مقر المنطقة و الوحدات الخاضعة لها،
- المدير العام عندما يتعلق الأمر باجتماعات على مستوى مقرات المناطق و المديرية العامة للمؤسسة.

في حالة استمرار الخلاف، يحرر محضر بذلك، ممضي من قبل الطرفين و يرسل إلى اللجنة الوطنية للصالح. يتناول المحضر النقاط التي اتفق عليها الطرفين و النقاط التي بقيت عالقة، يوقع هذا المحضر من الطرفين.

ترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 106/ عن آجال رد المسؤول المباشر.

يجب على المسؤول المباشر المعني المرفوع إليه النزاع أن يبلغ رده على المسائل العالقة في أجل لا يتجاوز واحدا و عشرين (21) يوما ابتداء من تاريخ التبليغ. تعرض النقاط التي تظل محل خلاف على لجنة المصالحة.

الفصل 2

عن الصلح.

المادة 107/ عن لجنة الصلح

تتشأ لجننتين للصلح متساوية الأعضاء واحدة على مستوى مقر المؤسسة و الأخرى على مستوى كل منطقة .

تتكون هذه اللجنة من:

ثلاثة (03) ممثلين دائمين و ثلاثة (03) احتياطيين يمثلون المؤسسة،
ثلاثة (03) ممثلين دائمين و ثلاثة (03) احتياطيين يمثلون نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين
(نقابة المؤسسة).

المادة 108/ عن اختصاص لجنة الصلح المتساوية الأعضاء

تختص لجنة الصلح المتساوية الأعضاء بتسوية نقاط الخلاف التي يرفعها أحد الطرفين. يمكن لهذه اللجنة استدعاء كل شخص من شأنه تنويرها إذا اقتضى الأمر ذلك.

المادة 109/ عن آجال إجراء الصلح

في نهاية إجراء الصلح الذي يجب أن لا يتجاوز الخمسة عشر (15) يوما التماس اللجنة ابتداء من تاريخ رفع النزاع إلى اللجنة، يحضر محضر يوقع عليه الطرفان، تعتمد فيه الاتفاقات و المسائل المحتمل استمرار خلاف العمل الجماعي حولها. ترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 110/ عن التماس مفتشية العمل

في حالة استمرار الخلاف، على الطرف المعني اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا في النزاعات الجماعية للعمل التي تقوم لزوما بدورها بمحاولة صلح بين المستخدم و ممثلي العمال طبقا للتنظيم الساري المفعول.

المادة 111/ عن تنفيذ الاتفاقات المبرمة تحت إشراف مفتشية العمل

بعد نهاية جلسات الصلح، تصبح الاتفاقات المبرمة بين الأطراف نافذة ابتداء من تاريخ إيداعها في أمانة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا من طرف الخصم الذي يعنيه التعجيل.

الفصل 3

عن الوساطة

المادة 112/ عن اللجوء إلى الوساطة

في حالة فشل الصلح، يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة والتحكيم طبقا للمواد من 10 إلى 13 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تنظيمها وممارسة الحق في الإضراب.

المادة 113/ عن شروط اللجوء إلى التحكيم

غير أنه لا يتم اللجوء إلى إجراء التحكيم إلا إذا تجاوز النزاع اختصاص المؤسسة.

الفصل 4

النزاع الفردي للعمل

المادة 114/ تحيد النزاع الفردي للعمل

يعد نزاعا فرديا في العمل، حسب هذه الاتفاقية الجماعية، كل خلاف في العمل قائم بين العامل الأجير و المستأجر بشأن تنفيذ صلاحة العمل التي تربط الملتزمين، إذا لم يتم حل هذا الخلاف في إطار الأحكام القانونية والإجراءات الداخلية للمؤسسة.



المادة 115/ عن سن إجراءات داخلية

تسن المؤسسة إجراءات داخلية لحل نزاعات للعمل.
يحدد التنظيم الداخلي كليات تطبيق هذه المادة.

المادة 116/ عن التماس المسؤول المباشر أو التسلسلي.

يرفع العامل الخلاف إلى مسؤوله المباشر الذي يجب عليه الرد خلال الثمانية (08) أيام التالية.
في حالة عدم الرد أو إذا كان الرد غير مرض للعامل، يمكن. لهذا الأخير التماس من جديد
المسؤول التسلسلي المؤهل.

يجب على هذا الأخير أن يبلغ كتابيا، أسباب الرفض الجزئي أو الكلي للموضوع في خمسة
عشر (15) يوما التي تلي رفع الخلاف كحد أقصى.

المادة 117/ عن التماس ممثلي العمال

يمكن للعامل محل نزاع فردي أن يلتمس ممثلي العمال الذين يجب عليهم النظر في احتجاجاته
ورفعها إلى المديرية خلال الثمانية (08) أيام.

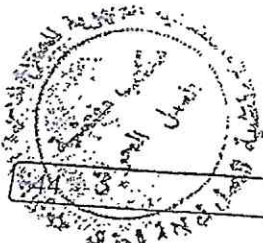
يجب على المديرية الرد على الاحتجاجات التي يرفعها ممثلو العمال خلال خمسة عشر (15)
يوما التي تعقب الطعن كأقصى أجل مع إشعار العامل بذلك.
في حالة ما إذا اعتبر العامل أن الخلاف لم يحل بعد، يمكنه حينئذ التماس مفتش العمل المختص
إقليميا طبقا للقانون.

المادة 118/ كيفية التعامل مع الرسائل المجهولة المصدر و الشكاوى الجماعية

تحتفظ المؤسسة لنفسها بالحق في عدم الرد على أية رسائل مجهولة المصدر.
كما تحتفظ بالحق في عدم الرد على أية رسائل ممضاة من طرف عدة عمال.
على المؤسسة حماية العمال و الإطارات التي تتعرض إلى تلفيق التهم من خلال الرسائل المجهولة
المصدر.

المادة 119/ كيفية التعامل مع العرائض المرسلّة دون احترام قنوات التظلم المنصوص عليها

لا يتم التعامل مع العرائض المرسلّة دون احترام قنوات التظلم المنصوص عليها و تعرض
مرتكبيها لعقوبات تأديبية طبقا لأحكام النظام الداخلي.



الباب السابع: عن ممارسة حق الإضراب

الفصل 1/ عن ممارسة الحق في الإضراب

الفصل 2/ عن الحد الأدنى من الخدمة



الباب السابع: عن ممارسة حق الإضراب

الفصل 1

عن ممارسة حق الإضراب

المادة 120/ عن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب

عندما يستمر الخلاف الجماعي بعد استنفاد كل إجراءات الصلح، الوساطة و التحكيم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية، يمارس حق العمال في الإضراب حسب الشروط و الكيفيات المحددة في الأحكام القانونية السارية المفعول.

يجب إعلام المديرية العامة و نقابة المؤسسة، قبل اللجوء إلى الإضراب.

المادة 121/ عن احترام الأحكام القانونية السارية المفعول

الحق في الإضراب الممارس في ظل احترام الأحكام القانونية السارية المفعول محمي بالقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية و بالحق في الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

المادة 122/ عن شروط الموافقة على اللجوء إلى الإضراب

تتم الموافقة على الإضراب عن طريق الإقتراع السري و بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة مكونة على الأقل من نصف عدد العمال يشكلون مجموعة عمال مكان العمل المعني. يقصد بمكان العمل حسب التقسيم التالي:

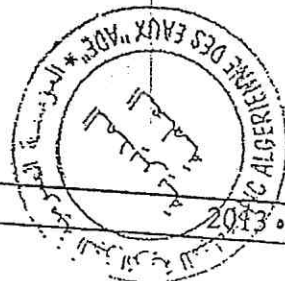
- الوحدة،
- المنطقة،
- مقر المديرية العامة.

المادة 123/ عن الإشعار بالإضراب

يشرع في الإضراب بعد انتهاء مهلة الإشعار به و التي تبدأ من تاريخ تسليمه للمؤسسة، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. إن مدة الإشعار بالإضراب محددة بثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

المادة 124/ عن حماية العامل في حال الإضراب

لا يمكن اتخاذ أي إجراء تأديبي أو تحويل ضد العامل بسبب الإضراب الشرعي.



الفصل 2

عن الحد الأدنى للخدمة

المادة 125/ عن تنظيم الحد الأدنى من الخدمة

في حال الإضراب، تتفق الأطراف على الحد الأدنى من الخدمة لاستمرار النشاطات؛

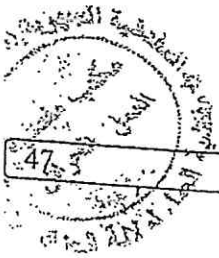
- مراقبة مقر العمل (الحراسة)،
 - اشتغال و صيانة تجهيزات الإنتاج، نوعية المياه و التوزيع بحيث يتم ضمان استمرارية الخدمة العمومية.
- إن رفض العامل المعين لضمان الحد الأدنى للخدمة التي ألزم بها، يشكل خطأ مهنيا جسيما يعاقب عليه طبقا للنظام الداخلي.

المادة 126/ عن مواصلة المفاوضات أثناء الإشعار بالإضراب

خلال الإشعار بالإضراب، و بعد انطلاق هذا الأخير، يجب على الأطراف المتنازعة مواصلة المفاوضات من أجل تسوية الخلاف (موضوع النزاع).

المادة 127/ عن حق المستخدم في حال عدم احترام الأحكام القانونية السارية المفعول

عندما يقع التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون، يشكل خطأ مهنيا جسيما بالنسبة للعمال الذين شاركوا فيه وتترتب عنه مسؤولية الأشخاص المساهمين فيه. في هذه الحالة، يتخذ المستخدم ضد العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وهذا طبقا لأحكام التشريع و التنظيم المعمول بهم.



الباب الثامن: عن الخدمات الاجتماعية

المادة 128/ عن مساهمة المؤسسة في صندوق الخدمات الاجتماعية.

يحدد القانون مساهمة المؤسسة في صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية. تعتبر واجبة في كل الأحوال و لا تقع تحت طائلة البطلان و لا الإفلاس.

لا يمكن تحويل صندوق الخدمات الاجتماعية عن الغرض الذي وجد من أجله.

المادة 129/ عن تسيير الخدمات الاجتماعية

إن تسيير الخدمات الاجتماعية للمؤسسة من مهام لجنة المشاركة.

عندما يسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد قبول هذا الأخير، تحدد اتفاقية بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط و أحكام الممارسة و المراقبة.

يستفيد من الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة العمال الناشطون، المتقاعدون، عائلاتهم إضافة إلى ذوي حقوق العمال و المتقاعدين المتوفين. و ذلك طبقا للشروط المحددة من اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية للمؤسسة.



الباب التاسع: القواعد العامة للالتضباط

الفصل 1/ القواعد العامة والنظام الداخلي

الفصل 2/ عن المجلس الاستشاري للتأديب



الباب التاسع: القواعد العامة للانضباط

الفصل 1

القواعد العامة والنظام الداخلي

المادة 130/ عن القواعد العامة للانضباط

تفرض القواعد العامة للانضباط على كل عامل مهما يكن المنصب الذي يشغله في السلطة التسلسلية.

يجب على العامل احترام المسؤول المباشر مهما تكون رتبته.

المادة 131/ عن تطبيق القواعد الانضباطية

دون الإخلال بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها في التشريع، كل عامل مهما كانت رتبته، متهم بالإخلال بالتزاماته المهنية أو خرقه لأحكام التشريعية و القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، يمكن أن يكون عرضة لعقوبة تأديبية.

يجب مباشرة أي إجراء تأديبي ضد العامل في حدود التسعين (90) يوما الموالية لمعاينة الخطأ، تحت طائلة التقادم المسقط.

المادة 132/ عن النظام الداخلي

يحدد النظام الداخلي القواعد العامة للانضباط الواجب على الأعوان احترامها.

- احترام التنظيم و مواقيت العمل؛
 - الاستعمال السليم للمحلات و العقارات و كل وسائل العمل؛
 - تحقيق مردود أحسن و نوعية أفضل للإنتاج؛
 - القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل؛
 - قواعد الوقاية الصحية و الأمن؛
 - قواعد الانضباط؛
 - تكبير الأخطاء المهنية، درجات العقوبات إضافة إلى إجراءات التطبيق؛
 - احترام السر المهني.
- لا يمكن لأي بند من النظام الداخلي و مهما كان السبب أن ينقص أو يزيل أو يحدد حقوق و واجبات العمال كما تنص عليه أحكام هذه الاتفاقية الجماعية.





الفصل 2

عن المجلس الاستشاري للتأديب (م.إ.م.)

المادة 133/ تشكيل المجلس الاستشاري للتأديب

يؤسس مجلس استشاري للتأديب على مستوى كل وحدة، مقر منطقة، مقر المؤسسة و المؤسسة يتشكل من:

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء احتياطيين يمثلون الإدارة،
- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء احتياطيين يمثلون العمال.

يعين أعضاء المجلس الاستشاري للتأديب لفترة ثلاث (03) سنوات. و تجدد عهدتهم في نفس الأشكال.

عندما يكون عدد ممثلي العمال غير كاف لتشكيل اللجنة الاستشارية للتأديب، يتم العدد بعمال يعينهم الفرع النقابي المعني بموجب محضر فتصيب لهذا الغرض، و يجب أن يصادق عليه من قبل الجهة النقابية الإقليمية المختصة.

المادة 134/ عن تعيين أعضاء المجلس الاستشاري للتأديب

إن أعضاء المجلس الاستشاري للتأديب للمؤسسة ممثلي المديرية يعينون من قبل المدير العام. يتم تعيين الأعضاء ممثلي المديرية في المجلس الاستشاري للتأديب وحدة مقر المديرية العامة، مديرية المنطقة و الوحدة على التوالي من طرف مدير وحدة مقر المديرية العامة، مدير المنطقة و مدير الوحدة.

إن تعيين ممثلي العمال على مستوى كل مجلس استشاري تأديبي، من صلاحيات هيئات الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

المادة 135/ عن اجتماعات المجلس الاستشاري للتأديب

يعين المجلس الاستشاري لتأديب رئيسا له كما أنه يضع نظامه الداخلي و يصادق عليه.

يجتمع المجلس باستدعاء من رئيسه أو بطلب كتابي صادر عن النصف من مجموع أعضائه.

عند غياب أحد عضو المرسمين ينوب عنه عضو احتياطي آخر.

المادة 136/ مهام وصلاحيات المجلس الاستشاري للتأديب التابع للوحدات و لمقرات المنطقة، مقر المناطق و وحدة المديرية العامة و المؤسسة.

• التحقيق في الملفات التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة المتعلقة بمجمل العمال الخاضعين لهذه الاتفاقية الجماعية؛

• المساهمة في إطار الأحكام التشريعية، التنظيمية والتعاقدية، في إرساء علاقات عمل سليمة وجو ملائم لتحقيق خدمة من أحسن نوعية؛

• المساهمة في نشر وإحترام القواعد العامة للانضباط في أماكن العمل؛

• اقتراح العقوبات التأديبية على أساس تكييف الأخطاء المرتكبة بحسب ما يحدده النظام الداخلي.



• دراسة كل شكوى يقدمها عامل عاقت مهامه بإجراء تحفظي في أجل لا يتجاوز الأربعة (04) أيام؛

• اقتراح كل ما من شأنه تحسين النظام الداخلي في مجال الانضباط.

المادة 137/ مهام و اختصاصات المجلس الاستشاري للطعون التأديبية للمناطق و

للمؤسسة.

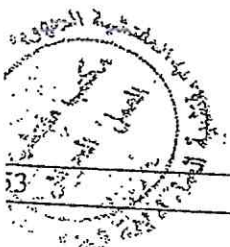
يختص المجلس الاستشاري للطعون التأديبية للمنطقة بالإطلاع على حالات الطعون ضد القرارات من الدرجة الثالثة الصادرة في مقر المنطقة و الوحدات التابعة لها، باستثناء الإطارات السامية. يدرس المجلس الاستشاري للطعون التأديبية حالات الطعن ضد قرارات من الدرجة الثالثة الصادرة في مقر وحدة المؤسسة. يدرس المجلس الاستشاري للطعون التأديبية حالات الطعن ضد قرارات من الدرجة الثالثة الصادرة في جميع الإطارات السامية للمؤسسة. يحدد القانون الداخلي آجال دراسة الطعون.



الباب العاشر: الوقاية و الأمن و طب العمل

الفصل 1: عن الوقاية الصحية و الأمن

الفصل 2: عن طب العمل



الباب العاشر: الوقاية و الأمن و طب العمل

الفصل 1

عن الوقاية الصحية و الأمن

المادة 138/ عن التزامات المؤسسة

طبقا للتشريع الساري المفعول، يتعين على المؤسسة اتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان شروط الوقاية الصحية، الأمن و حماية العمال من الأخطار المهنية. يستفيد سنويا عمال وحدات الإنتاج، نوعية المياه، الوحدات التجارية، الصيانة، التوزيع، الأشغال، النقل و الأمن من بدلتين (02) للعمل. تحدد لجنة الوقاية و الأمن للمؤسسة الاحتياجات و مراحلها.

المادة 139/ عن أحكام النظام الداخلي

طبقا للقانون، يحدد النظام الداخلي القواعد المفصلة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن.

الفصل 2

عن طب العمل

المادة 140/ عن دور طب العمل

إن المؤسسة ملزمة بوقاية صحة العامل عن طريق طب العمل طبقا للتشريع الساري المفعول. إن نشاط طب العمل وقائي أساسا و علاجي عرضيا. يتضمن:

- المراقبة الطبية للعمال؛
- مراقبة الظروف العامة للعمل؛
- الفحص الطبي السنوي و ملائمة الشخص للمنصب؛
- فحص التوظيف؛
- متابعة و مساعدة العمال المتعرضين لحوادث العمل أو المصابين بمرض مهني.



الباب الحادي عشر: عن المزايا الاجتماعية

المادة 141/ عن التعاضدية

ينخرط عمال المؤسسة في تعاضدية، إلا إذا عبروا بصراحة عكس ذلك. تضمن هذه الهيئة الخدمات المكتملة للضمان الاجتماعي إضافة إلى الخدمات ذات الطابع الاجتماعي لفائدة المنخرطين فيها. تضمن المؤسسة اقتطاع الاشتراكات من الأجور. يؤدي فقدان صفة عامل في الجزائرية للمياه إلى توقيف هذا الاقتطاع.

المادة 142/ عن الضمان الاجتماعي و التقاعد

طبقا للتشريع الساري المفعول، ينخرط العمال وجوبا في الضمان الاجتماعي. في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، يكون العمال محل حماية و يستفيدون من الحقوق المتعلقة بالتعويض طبقا للتشريع الساري المفعول.

المادة 143/ عن الإحالة على التقاعد

يمنح تعويض عن الإحالة على التقاعد للعمال عند انقطاعهم عن النشاط وفقا لأحكام هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 144/ عن مجانية الماء

يستفيد مستخدمو المؤسسة (بمن فيهم الأراامل و المتقاعدون) من مجانية الماء وفق سقف استهلاك محدد بـ 330 م³ سنويا في حدود الاشتراك الواحد للاستعمال المنزلي. تحدد كفاءات التطبيق بناء على اتفاق مشترك مع الممثلين النقابيين.



الباب الثاني عشر: التصنيف - الأجرة - نظام التعويضات

الفصل 1 / عن تصنيف مناصب العمل

الفصل 2 / عن الأجرة

الفصل 3 / عن نظام المنح والتعويضات



الباب الثاني عشر: التصنيف - الأجرة - نظام التعويضات

الفصل 1

تصنيف مناصب العمل

المادة 145/ عن مرجعية التشغيل (مدونة مناصب العمل)

يعد تصنيف مناصب العمل أداة بامتياز لسياسة الأجرة في المؤسسة. و هي تعكس تدرج مناصب العمل في المؤسسة باستثناء مناصب الإطارات المسيرة، فإن جميع مناصب العمل تدقق، تصادق و تصنف في مرجعية مناصب العمل (مدونة مناصب العمل) المرفقة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 146/ عن كشف أو بطاقة المنصب

يعد من اختصاص المؤسسة كشف أو بطاقات المنصب. يعرف كل منصب في مرجع مناصب العمل بـ:

• تسميته؛

• رقمه الاستدلالي؛

• مهامه الأساسية؛

• أشغاله.

• المتطلبات و الشروط الخاصة للاتحاق بمنصب العمل (الدراسات، التكوين، الخبرة إلخ).
قائمة مناصب العمل المنصوص عليها في مرجع مناصب العمل الخاص بالمؤسسة يرفق مع هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 147 / المجموعات الاجتماعية المهنية

تتكون شبكة التصنيف من أربعة (04) مجموعات اجتماعية مهنية مطابقة لمجموعات الأصناف التالية:

مجموعات الأصناف	المجموعات الاجتماعية المهنية
الصف من 01 إلى 10	المجموعة I تنفيذ أو تطبيق
الصف من 11 إلى 13	المجموعة II التحكم
الصف من 14 إلى 20	المجموعة III اطار
الصف من 21 إلى 30	المجموعة IV اطار سامي

المادة 148/ عن تقييم و تصنيف مناصب العمل

يرتبط تقييم مناصب عمل المؤسسة بإجراء وصف، تدقيق و تقييم حسب الطريقة الوطنية للتصنيف المعمول به.

يحدد التنظيم الداخلي قواعد التوحيد.

بما أن الشكل الحالي لمرجعية مناصب العمل يركز على نتائج تطبيق الطريقة الوطنية للتصنيف، تبقى هذه الأخيرة وسيلة للتحكيم بامتياز لكل مقاربة أنجزت أو في سنتجز بعد انشاء و/أو تعديل منصب عمل.

المادة 149 / عن التصنيف المهني

يحدد تصنيف درجة/سلم الأجر القاعدي لكل منصب عمل منصوص عليه في مرجع مناصب العمل الخاص بالمؤسسة.

الفصل 2

الأجر

المادة 150 / مكونات الأجر

يستحق العامل اجر يدفع مقابل العمل المقدم.
يتكون الأجر المدفوع من:

- الأجر القاعدي المطابق لمنصب العمل المشغول مثلما هو محدد في مرجع مناصب العمل للمؤسسة.
- التعويضات المدفوعة بموجب الخبرة المهنية، العمل أثناء الساعات الإضافية أو أثناء شروط استثنائية للعمل بما في ذلك العمل المنظم بالتناوب، الأضرار، الجبر، المسؤولية، الحضور، تعويض المنطقة، الأجر الوحيد.
- المنح المتعلقة بالإنتاج و كذا تلك المتعلقة بنتائج العمل.
- المصاريف المدفوعة من قبل بسبب الإلتزمات المهنية (التنقل، مهمة) تعوض في كشف الراتب الذي يسلمه المستخدم.
- المصاريف المتعلقة بالنقل (المنزل و مكان العمل) و السلة.
- و جميع المنح أو التعويضات المتفق عليها من قبل الطرفين.

المادة 151 / عن شكل أجرة العامل

تسدد و تدفع الأجرة نقدا فقط.
يجب أن تظهر جميع عناصر الأجرة المستحقة للعامل شهريا في كشف الراتب الشهري الذي يسلم للعامل.

المادة 152 / عن انتظام و حماية الأجرة

على المستخدم دفع بصفة منتظمة لكل عامل الأجرة المستحقة و في الآجال المحددة.
لا يجوز الاقتطاع، الاعتراض أو الحجز في المبالغ المستحقة من الأجور و الخصومات لسبب من الأسباب بما يلحق ضررا بمستحققات العمال.

المادة 153 / عن إشعار العامل بالتغييرات في الأجرة

إن التغييرات في التصنيف المهني بالإضافة لتعديلات الأجرة الطارئة خلال الشهر في الوضعية الفردية للعامل يكون لها أثر منذ تاريخ التغيير.
كل تغيير لوضعية (ترقية، تقدم، تعديل عنصر من عناصر الأجر إلخ) يجب أن يكون محل قرار مكتوب و ممضي من قبل المسؤول المباشر المؤهل مع تبليغ العامل به.



المادة 154 / عن حساب الأجرة حسب زمن الحضور
يحتسب الأجر و عناصره المكونة له حسب زمن الحضور.

المادة 155 / عن هيكلية شبكة الأجر

تتضمن شبكة الأجر المرفقة للاتفاقية الجماعية الحالية للمؤسسة ثلاثين (30) صنف موزعة عموديا من الصنف واحد (01) إلى الصنف ثلاثين (30)، و أفقيا من عشرين (20) درجة من الدرجة واحد (01) إلى الدرجة عشرين (20).
إن الأجر القاعدي يطابق مستوى التصنيف المهني (صنف - درجة) لمنصب العامل المشغول فعلا من قبل العامل.

المادة 156 / عن نظام الترقية بالدرجة

ينشأ نظام الترقية بالدرجة يتضمن عشرين (20) درجة تمنح حسب سنوات الخبرة المهنية المكتسبة من قبل العامل و وفقا للمقطع أسفله:

مقياس الاستفادة من الدرجات

الموقع في الدرجات	عدد سنوات الأقدمية أو الخبرة المهنية (I.E.P)
01	أقل من 3 سنوات
02	= 3 سنوات و > 06 سنوات
03	= 6 سنوات و > 08 سنوات
04	= 8 سنوات و > 10 سنوات
05	= 10 سنوات و > 12 سنة
06	= 12 سنة و > 14 سنة
07	= 14 سنة و > 16 سنة
08	= 16 سنة و > 18 سنة
10	= 18 سنة و > 20 سنة
12	= 20 سنة و > 22 سنة
14	= 22 سنة و > 24 سنة
16	= 24 سنة و > 26 سنة
18	= 26 سنة و > 28 سنة
20	= 28 سنة و ما فوق

1. يتم منح درجة أو عدة درجات عند كل تاريخ بداية التوظيف
2. يخضع جميع العمال المزاولين للنشاط عند تاريخ سريان مفعول هذه الاتفاقية الجماعية، لتطبيق هذا الجدول (الترقية بالدرجة) إلى جانب العمال الجدد، على أساس الخبرة المهنية المكتسبة في القطاع أو خارجه.
3. في حالة ما إذا كانت عدد الدرجات المكتسبة من قبل العامل أكثر من المقاطع المشار إليها أعلاه، يتم تصحيح عدد الدرجات، في حالة فقدان محتمل في الأجر القاعدي يتم تعويض ذلك بتعويض منحة الأجرة (ICS) وفقا للأحكام المتعلقة بها.

4. تطبق أحكام هذه المادة على العمال الذين هم في وضعية ما قبل التقاعد (P.P.R) عند تاريخ تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.



الفصل 3 النظام التعويضي

المادة 157 / تعويض الخبرة المهنية (I.E.P)

تؤجر بمقتضى التعويض عن الخبرة المهنية (I.E.P)، الخبرة المهنية للعامل داخل و خارج المؤسسة و كذا فترة قضاء الخدمة الوطنية قبل و بعد التوظيف في المؤسسة. و تبلغ أقصى نسبة ثمانون بالمائة (80 %) من الأجر القاعدي الشهري.

يتم التطور السنوي لنسبة التعويض عن الخبرة المهنية حسب الدرجات المبينة في الجدول أسفله، في القطاع أو خارجه و هذا ابتداء من تاريخ دخول هذه الإتفاقية الجماعية حيز التنفيذ كالتالي:.

نسبة (I.E.P)	الخبرة المهنية (I.E.P)
1% لكل سنة	من 01 سنة إلى 3 سنوات
1,5% لكل سنة	من 4 إلى 8 سنوات
2,5% لكل سنة	من 09 إلى 12 سنة
3% لكل سنة	من 13 إلى 16 سنة
3,5% لكل سنة	من 17 إلى 19 سنة
4% لكل سنة	من 20 إلى 22 سنة
5% لكل سنة	من 23 سنة إلى ما فوق

إن نسبة التعويض عن الخبرة المهنية (I.E.P) المكتسبة إلى غاية اليوم، لا تتغير و يطبق السلم المشار إليه أعلاه ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

إن الفترات المقضية في إطار الإدماج المهني الذي بادرت به السلطات العمومية مثل CPE، DAIP/CTA و الشبكة الاجتماعية إلخ...، تستثنى من احتساب الخبرة المهنية.

المادة 158 / التعويض عن الضرر

يدفع تعويض عن الضرر للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهامها و ظروف عمل تتسم بالمشقة، الوسخ، غير الملائمة للصحة و الخطر، التي تتجاوز بصفة استثنائية السقف الذي يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد المناصب.

يمكن لهذا التعويض أن يبلغ نسبة أربعين من المائة (40%) كحد أقصى من الأجر القاعدي. يمكن تعديل أو إلغاء هذا التعويض عن الضرر حسب انخفاض أو زوال الضرر.

إن المدونة الجديدة لمناصب العمل الخاضعة للتعويض عن الضرر، المرفقة لهذه الاتفاقية الجماعية، تلغي و تعوض جميع مدونات الضرر السابقة.





المادة 159/ التعويض عن العمل التناوبي (ITP)

للعمال الذين ينشطون في فرقة أو مفرزة وفق النظام المتواصل، نصف المتواصل أو المتقطع، الحق في تعويض عن العمل التناوبي بحسب وفق نسبة مئوية من الأجر القاعدي، بناء على السلم التالي:

- 8 x 3 متواصل أو 12 x 2 متواصل : 25 %
- 8 x 3 نصف متواصل أو 12 x 2 نصف متواصل : 15 %
- 8 x 2 متقطع : 10 %

يهدف التعويض عن العمل التناوبي (ITP) تعويض جزافي لتبعية نظام العمل الخاضع لتناوب الفرق، لا سيما:

- تغطية أوقات تسليم المهام التنظيمية؛
- عمل الليل؛
- العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية؛
- العمل خلال أيام العطل المدفوعة الأجر.

يغطي هذا التعويض مجموع ساعات العمل الشهرية على أساس أربعة و أربعون (44) ساعة أسبوعية.

نعني بأربعة و أربعون (44) ساعة ما يلي:

- أربعون (40) ساعة أسبوعية (فترة العمل القانونية الأسبوعية).

- زيادة أربع (04) ساعات في الأسبوع من أجل تعويض فترات تعطيل العمل (ارجع المادة 46 من هذه الاتفاقية الجماعية).

يحدد التنظيم الداخلي قائمة مناصب العمل التي يحق لها التعويض عن العمل التناوبي (ITP)

إن التعويض عن العمل التناوبي (ITP) قابل للجمع مع الساعات الإضافية.

المادة 160/ التعويض عن الساعات الإضافية

إن العمال الملزمين بتبعات استثنائية متعلقة بتوقيت عمل تفرضه ضرورات الخدمة في حدود عشرين المائة (20 %) من مدة العمل القانونية الأسبوعية، لهم الحق في زيادة متعلقة بالساعات الإضافية.

تدفع الزيادة المتعلقة بالساعات الإضافية على أساس الأجر الساعي للعامل المعني، حسب النسب المحددة أدناه:

• 50% للساعات الأربع (04) الأولى؛

• 75% بعد الساعة الإضافية الرابعة (04)؛

• 100% للساعات الإضافية المنجزة ليلا و كذا تلك المنجزة بصفة استثنائية في يوم عيد أو يوم راحة أسبوعية.

للعامل الذي يكون في الخدمة خلال يوم راحة قانونية، الحق في راحة تعويضية مساوية للمدة و يستفيد من حساب الساعات الإضافية.

إن الساعات الإضافية غير قابلة للجمع مع المنحة الجرافية للخدمة الدائمة (I.F.S.P).





المادة 161/: التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (I.F.S.P)

يعطى تعويض جزافي عن الخدمة الدائمة (I.F.S.P) للعمال الذين يشغلون مناصب يقتضي تبعات في توقيت العمل. و هو يهدف لتغطية أجرة الساعات المنجزة زيادة على المدة القانونية للعمل.

إن نسبة هذا التعويض تتراوح بين عشرين بالمائة (20%) كحد أدنى و خمس و ثلاثين بالمائة (35%) كحد أقصى من الأجر القاعدي للعامل المعني.

يمكن تعديل أو إلغاء هذا التعويض بالنظر للحاجيات و تنظيم عمل المؤسسة المعتمد. تحدد قائمة مناصب العمل التي تتيح الحق في هذا التعويض (I.F.S.P) و كذا نسبة منحها بمقتضى التنظيم الداخلي.

هذا التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (I.F.S.P) غير قابل للجمع مع دفع الساعات الإضافية و التعويض الجزافي للوظيفة (I.F.F).

المادة 162/: التعويض الخاص (I.S.)

يمنح تعويض خاص يقدر بعشرين بالمائة (20%) من الأجر القاعدي الشهري لسائق المدير العام و بعشرة بالمائة (10%) للمعينين في منصب كاتبة (سكريتريا) المدير العام. يغطي هذا التعويض الضغط المتولد عن تبعية الخاضعين إليها (العمل بعد ساعات العمل العادية، أيام الراحة الأسبوعية، أيام العطل الرسمية) و هذا بصفة منتظمة طيلة السنة، في إطار ممارسة مهامهم. تتسم بالقيام بنسبة مجهودات إضافية مقارنة لشاغلي نفس المنصب في مديريات أخرى.

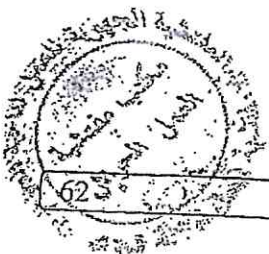
يلغي التعويض الخاص في حالة تغيير المنصب مهما كان السبب. إن هذا التعويض الخاص (I.S.) قابل للجمع مع التعويض الجزافي للوظيفة (I.F.F). و لا يجوز جمعه مع الساعات الإضافية، و لا مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (I.F.S.P).

المادة 163/ عن منحة المسؤولية (P.R)

تمنح منحة المسؤولية بنسبة تتراوح من ثلاثين بالمائة (30%) إلى أربعين بالمائة (40%) من الأجر القاعدي للإطارات والإطارات السامية الذين يشغلون منصب مسؤولية هيكلية. تهدف إلى تغطية تبعية منصب مسؤولية هيكلية.

تحدد نسبة منح هذه المنحة كالتالي:

- ثلاثون بالمائة (30%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 17 إلى الصنف 20.
- خمسة و ثلاثين بالمائة (35%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 21 إلى الصنف 24.
- أربعون بالمائة (40%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 25 و ما فوق.



تحدد مناصب العمل الخاضعة لهذه المنحة كالتالي:

منصب العمل	الهيكل	
مدير وحدة	الوحدة مقر وحدة /المديرية العامة	
رئيس قسم		
رئيس خلية /وحدة		
مساعد مدير وحدة		
رئيس مركز		
رئيس مخبر		
رئيس مصلحة		
رئيس قطاع		
رئيس وكالة تجارية		
رئيس محطة معالجة بحجم كبير		
مدير منطقة	منطقة	
مدير مركزي منطقة		
رئيس خلية /منطقة		
مساعد مدير منطقة		
مساعد مديرية مركزية /منطقة		
ملحق مديرية /منطقة (رئيس مصلحة سابق بتاريخ تحويله إلى الجزائر للمياه)		
رئيس مخبر جهوي		
رئيس مصلحة مخبر جهوي		
مدير عام مساعد		مديرية عامة
مساعد رئيسي للمدير عام		
مدير مركزي /مديرية عامة		
رئيس خلية / مديرية عامة		
مستشار المدير العام		
مدير الدراسات و التلخيص /مديرية عامة		
مساعد المدير العام		
مسؤول إدارة الجودة		
رئيس قسم /مديرية عامة		
مساعد مدير مركزي /مديرية عامة		
مدير تهيئة مشروع	مركز التكوين	
مدير تقني لمشروع		
رئيس مشروع رئيسي		
رئيس مشروع		
مدير مركز التكوين		
مدير تقني بيداغوجي		
مدير تجاري و تسويق		
مدير البحث و التطوير		
مدير الإدارة و المالية.		
مدير ملحق مركز التكوين		
مسؤول الهياكل و المعدات البيداغوجية		

تستثنى من هذه المادة مناصب العمل الخاصة بأمن الممتلكات.



تمنح منحة المسؤولية كالتالي:

- بقران من مدير الوحدة بالنسبة لمناصب العمل الهيكلية على مستوى الوحدة.
 - بقرار من مدير المنطقة بالنسبة لمناصب العمل الهيكلية على مستوى المنطقة.
 - بقرار من المدير العام باقتراح من المدراء المركزيين للمديرية العامة بالنسبة لمناصب العمل الهيكلية على مستوى المديرية العامة.
- في حالة زوال ممارسة وظيفة متصلة بمنصب المسؤولية المذكور أعلاه مهما كان السبب، فإن الإطار المعني لن يتقاضى بعدها منحة المسؤولية.
- إن منحة المسؤولية (P.R) قابلة للجمع مع تعويض التبعية الخاصة و غير قابلة للجمع مع منحة الإلزام (IA) والتعويض الجزافي للوظيفة (I.F.F).

المادة 164/ تعويض التبعية الخاصة

يمنح تعويض التبعية الخاصة بنسبة ثلاثين (30%) من الأجر القاعدي للعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية كما هو محدد في الجدول أسفله. يهدف هذا التعويض لتغطية أعباء التبعية و الالتزامات المهنية خارج أوقات العمل العادية.

تحدد مناصب العمل الخاضعة لهذه المنحة كالتالي:

النسبة % للأجر القاعدي	منصب العمل
30%	مدير مركزي / مديرية عامة
30%	رئيس خلية / مديرية عامة (ماعدا رئيس خلية أمن الممتلكات)
30%	مساعد رئيسي للمدير العام
30%	مدير منطقة

في حالة زوال ممارسة وظيفة متصلة بمنصب المسؤولية المذكور أعلاه، مهما كان السبب، فإن الإطار المعني لن يتقاضى تعويض التبعية الخاصة.

إن هذه المنحة قابلة للجمع مع منحة المسؤولية (P.R) و غير قابلة للجمع مع منحة الإلزام (IA)

المادة 165/ منحة التفرغ أو الحضور

تستحق منحة التفرغ أو الحضور بنسبة تتراوح بين خمسة عشر بالمائة (15%) إلى عشرين بالمائة (20%) من الأجر القاعدي للعمال الذين يشغلون مناصب إطارات و إطارات سامية كما هو مبين في الجدول أسفله.



تغطي هذه المنحة أعباء التبعية خارج أوقات العمل العادية وكذا خلال المهمات المأمور بها.

النسبة % للأجر القاعدي	منصب العمل
20%	مساعد المدير العام
20%	مدير الدراسات و التلخيص
20%	رئيس قسم/المديرية العامة
20%	مدير مركزي/ منطقة
20%	رئيس خلية/ منطقة (ماعدا رئيس خلية أمن الممتلكات)
20%	مدير وحدة
15%	مساعد مديرية مركزية / المديرية العامة
15%	رئيس قسم/ وحدة
15%	رئيس مركز/ وحدة

في حالة زوال ممارسة وظيفة متصلة بالمنصب المذكور أعلاه مهما كان السبب، فإن الإطار المعني لن يتقاضى منحة التفرغ أو الحضور. هذه المنحة قابلة للجمع مع منحة المسؤولية (P.R) و التعويض الجزافي عن الوظيفة. (IFF) و غير قابلة للجمع مع منحة الإلزام (IA).

المادة 166/ التعويض الجزافي عن الوظيفة (IFF)

يمنح تعويض جزافي عن الوظيفة بنسبة خمسة وعشرين بالمائة (25%) للعمال الإطارات و الإطارات السامية المصنفين في الرتب من 14 إلى 30 الذين لا يشغلون منصب مسؤولية هيكلية. تهدف إلى تعويض التبعات خارج ساعات العمل العادية في إطار الخدمة أو ما يؤمر به من مهمات.

هذا التعويض قابل للجمع مع تعويض الإلزام (IA) و غير قابل للجمع مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (I.F.S.P).

المادة 167/ التعويض عن الإلزام (IA)

يتقاضى التعويض عن الإلزام (IA)، العمال الخاضعون لتبعات الخدمة التي تستدعيهم أن يبقوا تحت تصرف المؤسسة خارج ساعات العمل العادية. يحق التعويض عن الإلزام (IA) فقط لفرق التدخل. يتم تحديد المبلغ المدفوع مقابل الإلزام على أساس أسبوع العمل الفعلي. لا يدفع في حالة الغياب.

يتم تحديد التعويض عن الإلزام بخمسة عشر بالمائة (15%) من الأجر القاعدي. يحدد التنظيم الداخلي كفيات منحه إضافة إلى المناصب التي يحق لشاغلها الاستفادة منه.

إن التعويض عن الإلزام (IA) غير قابل للجمع مع التعويض عن العمل التناوبي (ITP)، و لا مع التعويض الجزافي عن الوظيفة (IFSP).



المادة 168 / منحة المردود الجماعي (PRC)

تؤسس بالمؤسسة منحة للمردودية الجماعية تهدف إلى مكافأة مردودية مجموعة من العمال. يتراوح مبلغ المنحة من صفر (0%) إلى ثلاثين بالمائة (30%) من الأجر القاعدي للعمال المعنيين في كل مجموعة.

يتم تقييم إنتاجية مجموعة ما و نسبة منحة مردوديتها الجماعية (PRC) المناسبتين المطابقة للأهداف، إنتاج الثروات أو الخدمة المصادق عليها من طرف الهياكل المخولة بالمؤسسة والمحددة لهذه المجموعة.

يحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة قائمة مختلف المجموعات، مقاييس التقييم، معايير قياس المردودية إضافة إلى كفاءات منح منحة المردودية الجماعية.

المادة 169 / منحة المردودية الفردية (PRI)

تمنح المردودية الفردية لكل عامل لمشاركته في تحقيق ما أسند له من أهداف و برنامج عمل ضمن المجموعة التي ينتمي إليها.

تتراوح نسبة المنحة بين صفر (0%) و ثلاثين بالمائة (30%) من الأجر القاعدي للعامل.

تمنح شهريا للعامل بناء على اقتراح من المسؤولين الهيكلين حسب تنقيط شهري و تراجع في نفس الأشكال.

يحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة مقاييس تحديد هذه المنحة إضافة إلى كفاءات منحها.

المادة 170 / التعويض التكميلي للأجر (ICS)

يهدف التعويض التكميلي للأجر (ICS) لتعويض الخسارات المحتملة في الأجر القاعدي، لا سيما عند إعادة الهيكلة و/أو إدماج وحدات أو مصالح في المؤسسة إضافة إلى إعادة تعيين و/أو نقل العمال المقرر من السلطة الإدارية خارج حالات العقوبات التأديبية وفقا للإجراءات المتصلة بها. يراجع التعويض التكميلي للأجر (ICS) نحو الأدنى كلما استفاد العامل المعني من زيادة في الأجر القاعدي بفعل الترقية العمودية بتحصيل صنف أو صنفين.

لا تؤخذ بعين الاعتبار الحالات التالية:

- الترقية في إطار ما قبل التقاعد؛
- الزيادة العامة للأجور المطبقة على جميع العمال؛
- الترقية بالدرجة؛
- تطبيق مدونة جديدة لمناصب العمل.

المادة 171 / التعويض التكميلي لأجرة المنصب (ICSP)

يلغى التعويض التكميلي لأجرة المنصب (ICSP)

غير أنه و بصفة استثنائية، الأشخاص المستفيدون من التعويض التكميلي لأجرة المنصب (ICSP) إلى غاية هذا التاريخ، يستمرون في تلقيها حتى تمتص كليا

يراجع التعويض التكميلي لأجرة المنصب (ICSP) نحو الأدنى كلما استفاد العامل المعني من زيادة في الأجر القاعدي بفعل الترقية العمودية بتحصيل صنف أو صنفين. لا تؤخذ بعين الاعتبار الحالات التالية:



- الترقية في إطار ما قبل التقاعد؛
 - الزيادة العامة للأجور المطبقة على جميع العمال؛
 - الترقية بالدرجة؛
 - تطبيق مدونة جديدة لمناصب العمل.
- المادة 172 / منحة المجاهدين**

تمنح للعمال المتمتعين بصفة عضو جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني كما يحددها التشريع والتنظيم الساري المعمول به منحة تسمى منحة المجاهدين.

المادة 173 / تعويض الفارق لإعادة التصنيف في الفئة (IDRC)

تمنح للعمال المتمتعين بصفة عضو جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني و إلى ذوي حقوق الشهداء وأراملهم الامتيازات المنصوص عليها في القانون الجاري به العمل.

و عليه تمنح ترقية خاصة و وحيدة للمعنيين مرة واحدة (01) طيلة المسار المهني، على شكل مبلغ يعادل صنفين يدعي تعويض فارق إعادة التصنيف ثابت و غير قابل للمراجعة. إن الأجر القاعدي للدرجة الأصلية للمنصب المشغول و هذا التعويض المتعلق بفارق إعادة التصنيف (IDRC) تشكلان أساسا جديدا لاحتساب المنح و التعويضات المعبر عنها بنسبة مئوية مراجعة و المشكلة للأجر الخاضع للاقتطاع.

المادة 174 / منحة الخضوع الخاصة ومنحة الالتزام الخاصة

أسس المرسوم رقم 93/222 المؤرخ في 02 أكتوبر 1993 هاتين المنحتين اللتين تمنح إلى أعوان الأمن الذين يشغلون مهام تتسم بأضرار مرتبطة بالخطر و بشروط العمل، لا سيما:

- خطر التهديد أو العنف الجسدي ضد الأشخاص و ممتلكات مكان العمل.
 - مزاولة النظام و توقيت العمل.
 - الاستعداد و المواظبة في كل الظروف التي يتطلبها الأمن الداخلي.
- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-158 المؤرخ في 4 ماي 1996، إن الأمن الداخلي للمؤسسة يرمي إلى:
- المحافظة على الهياكل و المنشآت و على السير العادي للنشاطات المهنية على مستوى مكان العمل و ضد أي نشاط ذا بعد جنحي أو إجرامي.
 - التصدي لكل محاولة ابتزاز أو تخريب أو اعتداء أو اضطراب تخريبي الذي يستهدف الهياكل و التجهيزات أو الموظفين أو المستخدمين أو السير العادي للأنشطة المهنية أو أن تؤدي آثار عند الاقتضاء.
 - اتخاذ الإجراءات الاستعجالين في مجال الاستنفار و الإغاثة و كذا تدابير الأمن الرامية للتصدي لأصحاب الفعل و المتواطئين الذين عثر عليهم بعين المكان أو بالأماكن الأشد قربا من المؤسسة.

حددت نسبة التعويض عن الخضوع الخاصة بثلاثين في المائة (30%) من الأجر القاعدي الشهري و نسبة التعويض عن الخطر أو الإلزام الخاصة فاقد حددت بعشرين بالمائة (20%) من الأجر القاعدي الشهري.

كما يستفيد التاطير الأمني الذي تكون تحت سلطته مهمة تسيير السلاح و مستخدمي الأمن المسلح، من التعويضين، أي التعويض عن التبعية الخاصة بنسبة ثلاثين بالمائة (30%) و من التعويض ضد الخطر و الإلزام الخاص بنسبة عشرين في المائة (20%).

يستفيد التاطير الأمني الذي لا تكون تحت سلطته مهمة تسيير السلاح و مستخدمي الأمن غير المسلح ، من التعويض فقط عن التبعية الخاصة و بنسبة (30%).

إن هذين التعويضين (02) مستثنين من أي منحة أو تعويضات أخرى، لا سيما منحة المسؤولية و المنحة الجزافية للوظيفة و منحة التبعية الخاصة و منحة الإلزام و منحة التفرغ أو الحضور و منحة الضرر و منحة العمل الدائم و المنحة الجزافية للخدمة الدائمة و الساعات الإضافية.

لقد حددت قائمة مناصب العمل التي لها الحق في الاستفادة من التعويضات المشار إليها أعلاه، كما يلي:

منحة التبعية 30 %	منحة الخطر 20 %	منصب العمل
X	X	- مستشار المدير العام مكلف بأمن الممتلكات - رئيس خلية أمن الممتلكات / المنطقة - مساعد أمن الممتلكات/ الوحدة (تكون تحت سلطته مهمة تسيير السلاح)
X	X	- رئيس فوج وقاية و أمن / مسلح - عون وقاية و أمن / مسلح
X		- مستشار المدير العام مكلف بأمن الممتلكات - رئيس خلية أمن الممتلكات / المنطقة - مساعد أمن الممتلكات/ الوحدة (لا تكون تحت سلطته مهمة تسيير السلاح)
X		- رئيس فوج وقاية و أمن / غير مسلح - عون وقاية و أمن / غير مسلح

المادة 175/ التعويض عن المنطقة

يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب، تعويضا عن المنطقة، وفقا للمرسوم رقم 82-83 المؤرخ في 15 مايو 1982 المعدل و المتمم المحدد للمناطق المعنوية في ثلاث مجموعات مع تحديد نسبة كل منطقة تتراوح بين واحد و عشرين (21%) إلى خمس و ثلاثين (35%) من الأجر القاعدي.



المادة 176 / التعويض الخاص بمشروع التزويد بالمياه الصالحة للشرب تمتازت / إن صالح

نظرا للطابع الاستراتيجي لمشروع شبكة التزويد بالمياه الصالحة للشرب لتمتازت انطلاقا من إن صالح و اعتبارا للإزاعات المنجزة عن الظروف المناخية و البيئية التي يتعرض لها العمال المعينين في هذا المشروع و كذا الأجال الممنوحة للانجاز، يمنح تعويض خاص لصالح أصحاب مناصب العمل الآتي ذكرهم:

منصب العمل	المبلغ / شهريا
مدير تهيئة المشروع	85 000 د.ج.
المدير التقني للمشروع	80 000 د.ج.
رئيس المشروع	75 000 د.ج.
نائب رئيس المشروع	70 000 د.ج.
مهندس مكلف بمهمة	50 000 د.ج.
إطار	40 000 د.ج.
عون تحكم	25 000 د.ج.
عون تنفيذ	20 000 د.ج.

بالنسبة للعمال المنتدبين على مستوى مشروع شبكة تطهير المياه لتمتازت انطلاقا من إن صالح، يتم تعيينهم كمكافئين بمهمة بتمتازت مع الحفاظ على التصنيف المهني لمنصبهم الأصلي.

عند نهاية المشروع و لدى إعادة إدماجهم في مناصبهم الأصلية أو مناصب متساوية، لن يتقاضى مستقبلا العمال الدائمون الذي تم انتدابهم هذه المنحة الخاصة بالمشروع.

المادة 177 / منحة السنة

عندما يعتمد نظام الدوام المتواصل، تدفع للعمال منحة السنة التي حدد مبلغها بمائتين و خمسين (250) دينار جزائري لليوم.

إن هذه المنحة مستحقة حتى خلال شهر رمضان.

المادة 178 / منحة النقل

تمنح شهريا منحة جزافية للنقل لكل عامل يقطن على بعد أكثر من كيلومتر واحد (01) من مقر عمله المعتاد.

لا تدفع هذه المنحة حين يتم نقل العامل بوسائل المؤسسة أو حين يستفيد من تخصيص سيارة للخدمة أو المنحة الجزافية الناجمة عن اتفاق استعمال السيارة الشخصية في خدمة المؤسسة (IFCV) تحدد المسافة الكيلومترية باحتساب وجهة واحدة، لا يجمع بين الذهاب و الإياب.

يتم منح هذه المنحة حسب الجدول التالي:

المبالغ	المسافة
1.300 دج	1 إلى 5 كلم
1.500 دج	6 إلى 10 كلم
1.900 دج	11 إلى 20 كلم
2.300 دج	أكثر من 20 كلم

المادة 179/ التعويض الجرافي الناجم عن استعمال السيارة (IFCV)

يمنح تعويض جرافي ناجم عن استعمال السيارة للعامل الذي يستعمل سيارته الشخصية في التنقلات الخاصة بالخدمة. يتكون مبلغ هذا التعويض من:

- تعويض عن الإهلاك بمبلغ ألفي (2.000) دج،
 - تعويض كيلومطري يتراوح بين خمسمائة (500) وألفي (2.000) دج، يتم تحديده حسب عدد الكيلومترات المقطوعة من أجل ضرورات الخدمة،
 - يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى لهذا التعويض أربعة آلاف (4.000) دج.
- يحدد التنظيم الداخلي قائمة المناصب التي يحق لشاغلها الحصول على هذا التعويض و كفيات منحه.

حين يتم استعمال السيارة الشخصية لمهام بأمر من المؤسسة في دائرة تفوق 50 كلم عن المكان المعتاد للعمل، يستفيد العامل المعني في هذه الحالة من تعويض كيلومطري محدد بسبعة (07) دناتير للكيلومتر المقطوع.

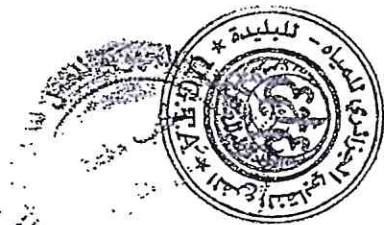
المادة 180/ التعويض الجرافي لاستعمال دراجة نارية

يمنح تعويض جرافي لكل عامل يتطلب نشاطه استعمال دراجة نارية، تضعها المؤسسة في خدمته بصفة دائمة و مستمرة.

يكون الوقود و مصاريف التصليح على عاتق المؤسسة. يحدد مبلغ هذا التعويض بألفين (2.000) د.ج.

المادة 181/ منحة الصندوق و توزيع الفواتير

تمنح منحة الصندوق للعمال الذين يشغلون المناصب المدرجة في الجدول أدناه. تهدف أساسا إلى تغطية مخاطر تسجيل العجز في الصندوق.





تدفع منحة الصندوق شهريا حسب الجدول التالي:

عدد المشتركين	منصب العمل	مبلغ المنحة
أقل أو يساوي 5 000	أمين الصندوق	1 100 د.ج.
5 011 إلى 10 000		1 500 د.ج.
10 001 إلى 15 000		1 800 د.ج.
أكثر من 15 000		2 100 د.ج.
	مقوم العداءات و موزع الفواتير	800 د.ج.

يتوقف عن دفع هذا التعويض إذا توقف العون المعني عن التعامل بالأموال و توزيع الفواتير.

المادة 182/تعويض الأجر الوحيد

يمنح للعمال المتزوجين و الذي لا يمارس الزوج نشاطا مأجورا، تعويضا بعنوان الأجر الوحيد يحدد مبلغها بالفين و خمسين (2.500) د.ج في الشهر؛ يخضع منح هذا التعويض لتقديم شهادة عدم النشاط الزوج و شهادة عدم الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي (CNAS) و الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

المادة 183/منحة الميزانية الحسابية

تعطى منحة الميزانية الحسابية لمكافئة أعباء الأشخاص الذين يقومون بأعمال استثنائية خلال فترة انجاز الميزانية الحسابية.

يحدد مبلغ هذه المنحة بعشرة آلاف (10.000) د.ج .

تمنح للعمال المعنيين بعد عرض الميزانية على الهياكل المختصة للمؤسسة. يحدد التنظيم الداخلي قائمة العمال الذين لهم الحق فيها و الشروط منحها.

المادة 184/منحة الجرد (الاستثمارات و المخزون)

تمنح منحة الجرد لمكافئة أعباء الأشخاص الذين يقومون بأعمال استثنائية خلال فترة جرد الاستثمارات و المخزون.

يحدد مبلغ هذه المنحة بسبعة آلاف و خمس مائة (7.500) د.ج .

تمنح للعمال المعنيين بعد عرض الجرد على الهياكل المختصة للمؤسسة.

يحدد التنظيم الداخلي قائمة العمال الذين لهم الحق فيها و شروط منحها.

المادة 185/ المنحة الجزافية لمصاريف المهمات في التراب الوطني.

إن العمال المدعويين لدواعي المصلحة، إلى أداء مهمات بأمر من المسؤولين عبر التراب الوطني، لفترة لا تتعدى الشهر (01) في دائرة تفوق خمسين (50) كيلومترا، يتلقون منحة تعويضية عن مصاريف المهمة.





إن مبلغ هذه المنحة محدد كما يلي:

مصاريف المهمة بالنسبة لمناطق الشمال

المجموعة	الأكل (غذاء و عشاء)	المبيت	المجموع
التنفيذ	800 دج	1.600 دج	3.200 دج
التحكم			
إطار/إطار سامي	900 دج	2.400 دج	4.200 دج

مصاريف المهمة في مناطق الجنوب

المجموعة	الأكل (غذاء و عشاء)	المبيت	المجموع
التنفيذ	850 دج	1.800 دج	3.500 دج
التحكم			
إطار/إطار سامي	1.200 دج	3.300 دج	5.700 دج

يجب أن يكون العامل على مسافة تتعدى الخمسين (50) كلم من بيته بين فترات الساعة الحادية عشر (11) سا و الثانية بعد الزوال (14) سا للغداء، و بين فترات الساعة السادسة مساء (18) سا و التاسعة مساء (21) سا للعشاء.

يمنح تعويض المبيت عندما تؤدي المهمة بين الساعة التاسعة مساء (21) سا و الخامسة (05) صباحا.

عندما يستعمل العون مجانا هياكل المبيت و/أو الإطعام التابعة لهيئة الاستقبال أو حين تتكفل هذه الأخيرة كليا بمصاريف المبيت أو الإطعام، فإن التعويض المتعلق بهما يقدر بخمسة وعشرين (25%) في المائة من المبالغ المستحقة.

عند الضرورة أو بطلب من العامل المعني، يمكن للمؤسسة أن تتكفل بالعامل حين يكون في مهمات.

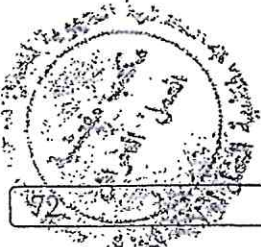
لا يجمع بين تعويض السلة و تعويض الوجبة.

المادة 186/ التعويض الجرافي عن الانتقال

كل عامل يكلف بالقيام بمهام على مستوى ورشات الجزائرية للمياه و التي تستدعي التنقل، بصفة مؤقتة، في دائرة تتعدى مائة (100) كلم من مكان عمله العادي (مكان التعيين) و /أو محل إقامته، يستفيد من التعويض الجرافي عن الانتقال إضافة إلى تكفل المؤسسة حسب الحالات التالية:

• بقرار كتابي من السلطة الإدارية يعين العامل على مستوى ورشات الجزائرية للمياه و التي تستدعي التنقل، بصفة مؤقتة، في دائرة تتعدى مائة (100) كلم من مكان عمله العادي (مكان التعيين) و /أو محل إقامته لفترة تفوق الشهر، يستفيد من التعويض الجرافي عن الانتقال إضافة إلى تكفل المؤسسة به.

• العامل الذي يوظف بصفة مؤقتة للعمل على مستوى ورشات الجزائرية للمياه المتواجدة على مسافة تتعدى مائة (100) كلم من محل إقامته و لفترة تفوق الشهر، يستفيد من التعويض الجرافي عن الانتقال إضافة إلى تكفل المؤسسة به.



• العامل الذي يعين على مستوى ورشات الجزائرية للمياه و التي تستدعي التنقل، بصفة مؤقتة، في دائرة لا تتعدى مائة (100) كلم من مكان عمله العادي (مكان التعيين) و /أو محل إقامته لفترة تفوق الشهر، لا يستفيد من التعويض الجزافي عن الانتقال ... غير أنه يستفيد من التكفل التام للمؤسسة.

يغطي هذا التعويض المصاريف الزائدة المترتبة على التنقل؛ يحدد مبلغ هذا التعويض كالتالي:



المبلغ	الفوج
000 أ.د.ج. / يوميا	إطار/ إطار سامي
800 د.ج. / يوميا	التحكم
600 د.ج. / يوميا	التنفيذ

تسلم هذه المنحة حسب وضعية الإمضاءات التي يؤشر عليها مدير الهيئة.

المادة 187/ التعويض عن مصاريف المهمة في الخارج

يحق للعامل المدعو إلى القيام بمهمة مؤقتة في الخارج الاستفادة من تعويضات عن مصاريف المهمة طبقا للتنظيم الساري المفعول.

المادة 188/منحة التكوين

يمنح تعويض التكوين للعامل الذي يتابع تكوينا في الجزائر و الذي تتعدى مدته ثلاثة (03) اشهر متتالية.

ترمي هذه المنحة إلى تعويض الخسارة المحتملة في الراتب أثناء فترة التكوين. يتقاضى العامل المدعو لتكوين مهني يفوق ثلاثة (03) أشهر، بمبادرة من المؤسسة، خلال المرحلة ما يلي:



- أجرا قاعديا مناسباً لآخر منصب الشغل (SB)
- منحة الفارق للتصنيف في الراتب، (IDRC)
- منحة المجاهدين القدامى
- المنحة التعويضية للراتب (ICS) و/أو (ICSP) و حسب الحالة
- التعويض عن الخبرة المهنية، (IEP)
- الخدمات الاجتماعية السارية المفعول

كما يتقاضى أيضا منحة التكوين كما هي مبينة في الجدول التالي:

نسبة الأجر القاعدي	مدة التكوين
50 %	من 03 إلى 06 أشهر
40 %	أكثر من 06 و إلى غاية 10 أشهر
30 %	أكثر من 10 و إلى 12 أشهر
20 %	أكثر من 12 شهرا

لا يمكن جمع منحة التكوين مع التعويض الجرافي عن التنقل و كذلك مع تكاليف المهمة ما عدا التكاليف بتكاليف المهمة المعطاة من أجل الذهاب و الإياب.

العمال الذين يتابعون تكويننا متناوبا في الجزائر لفترة أقل أو أكثر من ثلاثة (03) أشهر يتقاضون راتبهم المعتاد و وفقا للإجراءات المعمول بها.

المادة 189/منحة التوثيق و التكوين.

تمنح للعامل الذي يتابع تكويننا في الجزائر تحت إشراف المؤسسة يعادل ستة (06) أشهر أو أكثر متتالية، منحة توثيق و تكوين تقدر بالفيين (2.000 د.ج) شهريا.

المادة 190/منحة التعليم (مكون مؤقت داخلي).

تسلم منحة التعليم للعمال عندما لا يعينون بصفة دائمة في المهمات التعليمية. يتقاضى العمال الذين يشغلون مناصب تعليم مؤقتة التي توفرها مراكز التكوين التابعة للمؤسسة، تعويضا حسب الجدول التالي:

منحة التعليم الخاصة بالمكون المؤقت الداخلي

منحة التعليم لكل درس	صفة المتدخل
4 500 د.ج. يوميا	المكون المدرب
5 500 د.ج. يوميا	المكون
6 500 د.ج. يوميا	المكون الخبير

• لا ينبغي لحجم الساعات المخصصة للتعليم أن تتجاوز عشرين في المائة (20 %) من وقت العمل.

• تعطى منحة التعليم زيادة على التكاليف بالمكون المؤقت و هي خارج عن أي دفع لمنحة الإطعام.

المادة 191/منحة التوثيق البيداغوجي (المكون الدائم).

يستفيد العامل المدرب الداخلي و بشكل دائم، من منحة شهرية للتوثيق البيداغوجي وفقا للجدول التالي:

المبلغ	صفة المتدخل (مكون دائم)
2 000 د.ج. / شهريا	المكون المدرب
2.500 د.ج. / شهريا	المكون
3 000 د.ج. / شهريا	المكون الخبير



المادة 192 / منحة البحث و المساعدة التقنية (المكون)

يستفيد العامل المكون الداخلي المعين أو المكلف بمشروع بحث أو مساعدة تقنية بمبادرة من المركز الوطني للتكوين المهني للمؤسسة، من منحة بحث و مساعدة تقنية حسب الجدول التالي:

المبلغ	صفة المتدخل
2 000 د.ج.	المكون المدرب
3 000 د.ج.	المكون
4 000 د.ج.	المكون الخبير

لا تعطى هذه المنحة إلا خلال الفترة التي يحددها عقد المشروع (دفتر الأعباء).

المادة 193 / المنحة الجزائرية للإنتاج البيداغوجي

أنشئت منحة جزافية للإنتاج البيداغوجي بغرض مكافأة جهد إنتاج لمجموعات بيداغوجية و لمرشد الأشغال التطبيقية لحاجيات المركز الوطني للتكوين التابع للمؤسسة .

حددت المنحة الجزائرية للإنتاج البيداغوجي بمئة (100) د.ج لكل صفحة حيث لا يمكنها في أية حال من الأحوال أن تجاوز مبلغ خمسة آلاف ديناراً (5 000) د.ج لكل مجموعة بيداغوجية أو مرشد الأشغال التطبيقية .

يجب مطابقة المجموعة البيداغوجية و/أو كتاب الأشغال التطبيقية للأحكام المحددة بموجب دفتر الأعباء النموذجي الذي أعده المركز الوطني للتكوين التابع للمؤسسة.

تعطى المنحة الجزائرية للإنتاج البيداغوجي بعد المصادقة على المجموعة البيداغوجية و/أو مرشد الأشغال التطبيقية من قبل الهيئة المؤهلة لهذا الغرض.

المادة 194 / التعويض عن الإشراف

يؤسس تعويض يسمى التعويض عن الإشراف و الذي يحدد مبلغه بألفين (2000) دينار شهرياً، موجه لتغطية أجرة للمشرفين على المتمهين والمتربصين الذين يتابعون تكويننا تطبيقياً في هياكل المؤسسة.

المادة 195 / التعويض عن العطلة السنوية (ICA)

• احتساب التعويض عن العطلة السنوية (ICA) بعنوان الفترة المرجعية الحالية

يساوي التعويض الخاص بالعطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الراتب الإجمالي المتقاضى خلال السنة المرجعية أو بعنوان السنة السابقة للعطلة.

نعني من خلال الراتب الإجمالي المتقاضى الأجر الخاضع للاشتراكات الاجتماعية بما فيها الحصة الثانية عشرة من منح النقل والسلة.

إلا أنه لا يجوز للتعويض عن العطلة السنوية أن يقل عن مبلغ الراتب الذي قد تقاضاه العامل خلال الفترة المرجعية السارية و كأنه استمر في العمل.

• احتساب ICA بعنوان حقوق العطلة السنوية السابقة و التي لم تستهلك

في حالة تأجيل العطلة السنوية لفترة مرجعية على حساب أخرى داخل مؤسسة الجزائرية للمياه، يتم احتساب التعويض عن العطلة السنوية (ICA) على أساس الراتب الإجمالي المتقاضى خلال الفترة المرجعية السابقة المعنية.

بالنسبة لحقوق العطلة السنوية غير المستهلكة سابقا من قبل العمال و قبل تاريخ تحويلها للجزائرية للمياه و التأشير عليها من قبل هذه الأخيرة، تحتسب على أساس ICA (النشاط الأول) الذي تقاضاه عامل الجزائرية للمياه.

المادة 196/التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر (ICP)

يتم دفع مباشرة التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، من قبل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر، لصالح عمال المؤسسة فور افتتاح موسم العطل المدفوعة الراتب، أي بتاريخ 1 جويلية، مقابل تسليم شهادة العطلة.

المادة 197/ التعويض الجرافي للإقامة (تغيير الإقامة)

في إطار النقل الجرافي، ينتظر من المستخدم تغيير مكان إقامته و التي تفوق مسافته خمسين (50) كيلومترا، على إثر تحويل أو تعيين قررته المؤسسة لضرورة المصلحة، أن يستفيد من تعويض جرافي للإقامة.
حدد مبلغ هذا التعويض بشهر من الراتب القاعدي حيث يضاف إليه التعويض عن الخبرة المهنية للعون المعني.

عندما يطرأ التحويل بطلب من العامل بعد موافقة رب العمل لأي سبب كان، لا يستفيد العامل من المنحة الجرافية للإقامة.

المادة 198/ منحة ضد الغش

أنشئت منحة ضد الغش لصالح كل عامل الذي يكشف فعلا غشا في مجال الإيصال بالماء الشروب.

نعني بالغش كل استغلال أو استهلاك عن طريق الغش بواسطة تشويه غير قانوني أو تغيير لأرقام العداد قصد إحداث أخطاء في احتساب كمية المياه الموفرة للمستهلك.
ينبغي التحقق و مراقبة تقنيا عملية الغش بشكل تقني و على يد لجنة داخلية بالمؤسسة أو عن طريق شرطة المياه.

حدد مبلغ المنحة بألف دينار (1000) د.ج. بالنسبة لأي غش تم العثور و التأكيد منه.

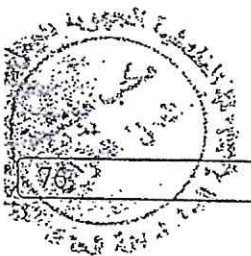
المادة 199/ المنحة الاستثنائية

تؤسس منحة مسماة استثنائية موجهة لمكافأة العامل أو مجموعة العمال الذين يحققون عملا استثنائيا ذا تأثير هام على أهداف و نتائج المؤسسة أو سمعتها.

يمكن أن تدفع نقدا أو عينا حسب الحالات التي تبررها.

يصدر الاقتراح من السلطة المباشرة المؤهلة (وحدات، مناطق، هياكل مركزية للمديرية العامة) بعد الموافقة التقنية للمديرية المركزية للموارد البشرية و التكوين و موافقة المدير العام.

إن منح هذه المنحة الاستثنائية من اختصاص السلطة التقديرية للمدير العام.



المادة 200/مجانية الماء

يستفيد مستخدمو المؤسسة (بمن فيهم المندوبون) من مجانية الماء بسقف أقصى محدد بثلاث مائة و ثلاثين (330م³) في السنة في السقف كحدود اشهر واحد للاستعمال المنزلي.

يتم تحديد كفيات التطبيق بناء على اتفاق مشترك مع الممثلين النقابيين .

يستمر عمال الجزائرية للمياه بالاستفادة من هذا الامتياز في حالة إنشاء شركة فرعية لتسيير المرفق العمومي للماء في ولاية معينة.

المادة 201/ ميدالية الاستحقاق

تمنح للعامل مرة واحدة خلال المسار المهني للعامل ميدالية استحقاق قصد تكريمه عند إحالته على التقاعد لتفانيه و إخلاصه تجاه القطاع وذلك طبقا للمعايير المرتبطة بالاستحقاق و الأقدمية.

تنقسم هذه الميداليات إلى ثلاثة أصناف هي:

- ميدالية من اللون برونزي بعد فترة حضور فعلية بالقطاع يساوي خمسة عشرة سنة (15) و أقل من عشرين (20) سنة ، أي مبلغ ثلاثين ألف (30.000) د.ج. صافي من أية ضريبة.
- ميدالية من اللون الفضي بعد فترة حضور فعلية بالقطاع تساوي عشرين سنة (20) و أقل من خمسة وعشرين (25) سنة، أي مبلغ قدره أربعون ألف ديناراً جزائرياً (40.000) د.ج. صافي من أية ضريبة.
- ميدالية من اللون الأحمر بعد فترة حضور فعلية بالقطاع تساوي أو تزيد عن خمسة عشرين سنة (25) ، أي مبلغ قدره خمسون ألف ديناراً جزائرياً (50.000) د.ج. صافي من أية ضريبة.

المادة 202: لوحة شرفية

أنشئت لوحة شرفية على مستوى المؤسسة حيث تسجل عليها أسماء المستخدمين الجديرين بالاستحقاق على المستوى المهني ، خلال كل سنة من العمل الفعلي.

المادة 203/ علاوة الإحالة على التقاعد

عند إحالة العامل على التقاعد الفعلي و بعد بلوغه لخمس (05) سنوات متتالية من الحضور الفعلي بالمؤسسة، تمنح له منحة الإحالة على التقاعد يتم احتسابها حسب الجدول التالي:

06 أشهر من الراتب	بعد 05 سنوات من الحضور الفعلي في القطاع
10 أشهر من الراتب	بعد 10 سنوات من الحضور الفعلي في القطاع
14 أشهر من الراتب	بعد 15 سنة من الحضور في القطاع
18 أشهر من الراتب	بعد 20 سنة من الحضور في القطاع
22 أشهر من الراتب	بعد 25 سنة من الحضور في القطاع
24 أشهر من الراتب	بعد 30 سنة أو أكثر من الحضور في القطاع

يحدد الأجر الواجب أخذه بعين الاعتبار على أساس أفضل أجر شهري للعون الخاضع للضمان الاجتماعي خلال السنة الأخيرة من النشاط الاجتماعي التي تسبق الإحالة على التقاعد باستثناء العناصر المدفوعة بعنوان المخلفات للمراحل الأخرى غير الشهر المعني.

مع ذلك، فإن العامل المحال على التقاعد على إثر عطلة مرضية طويلة المدى و بشكل مباشر من قبل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، يحدد الأجر الواجب أخذه بعين الاعتبار، على أساس الأجر الأفضل للعامل الخاضع للضمان الاجتماعي خلال السنة الأخيرة من النشاط المهني السابق للعطلة المرضية طويلة المدى .

يظل بطبيعة الحال من المعلوم أن الفترة الواجب أخذها بعين الاعتبار هي تلك التي لا تحتوي فترة عطلة مرضية طويلة المدى المذكورة.

حالات خاصة:

المستفيدون من منحة الإحالة على التقاعد:

يتم احتساب فترات انتداب العامل من أجل أداء الواجب في إطار تحفظ الخدمة الوطنية، كفترات حضور فعلي داخل المؤسسة.

يجوز للعمال الذين انتدبتهم المؤسسة لدى مؤسسات أخرى و الذين يتقاضون رواتبهم من المؤسسة، الاستفادة من منحة الإحالة على التقاعد. تحتسب فترات الانتداب كحضور فعلي داخل المؤسسة.

المحرومون من منحة الإحالة على التقاعد:

- لا يمكن للعمال الذين انتدبتهم مؤسسات أخرى لدى الجزائرية للمياه، الاستفادة من منحة الإحالة على التقاعد.

- لا تحتسب فترات الانتداب في تقييم منحة الإحالة على التقاعد بالنسبة للعمال الذين انتدبتهم المؤسسة لدى هيئات أخرى و الذين لا يتقاضون رواتباً من المؤسسة. في حالة وفاة العامل، أيا كان سنه، يتم تسديد هذه المنحة لذوي حقوق المعني.

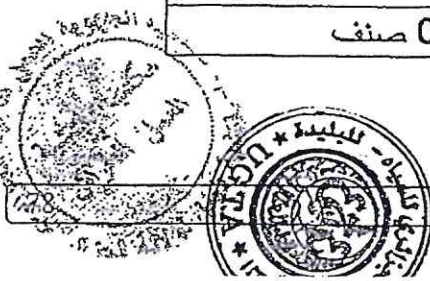


المادة 204 / تصنيف ما قبل التقاعد (PPR)

❖ التقاعد القانوني

عند بداية خمسة (05) سنوات الأخيرة من النشاط وبعد حضور فعلي بالقطاع يساوي عشر (10) سنوات من بينها خمس سنوات (05) حضور فعلي في المؤسسة (الجزائرية للمياه)، يستفيد العمال الموجودون في وضعية تسمى بما قبل التقاعد، من إعادة التصنيف معادلة لـ :

المجموعات الاجتماعية المهنية	وضعية إعادة تصنيف معادلة
التفويض	04 أصناف
التحكم	03 أصناف
الإطار و إطار سامي	02 صنف



إن الأعران الموجودين في وضعية ما قبل التقاعد (PPR) بتاريخ سريان هذه الاتفاقية و اللذين لا يتوفر فيهم شرط خمس (05) سنوات من حضور فعلي داخل المؤسسة، يستمرون في الاستفادة من وضعية ما قبل التقاعد (PPR).

❖ حالة 36 شهرا من وضعية ما قبل التقاعد (PPR) حسب الصيغة القديمة
يستطيع الأعران الموجودون حاليا في وضعية ما قبل التقاعد، مع ذلك و في إطار التقاعد القانوني و اللذين لم يتحصلوا على ستة و ثلاثين (36) شهرا، بتاريخ تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية و منذ التبليغ بإعادة التصنيف حسب الصيغة القديمة، الاستفادة من هذه المنحة للحالات التالية:
❖ الحالة 1: عون قد غادر المؤسسة عند سريان هذه الاتفاقية الجماعية و قد استفاد من ستة و ثلاثين (36) شهرا من وضعية ما قبل التقاعد (PPR).
في هذه الحالة تسدد له مخلفات مالية في شكل تمديد لسنتين (02).

❖ الحالة 2: عون في وضعية عمل (علاقة عمل قائمة) لم يحال بعد على التقاعد بتاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية سريان التطبيق.

في هذه الحالة، يمنح له تمديد لسنتين (02) يسري منذ تاريخ انقضاء مهلة تسديد المبلغ الموافق لسنة و ثلاثين (36) شهرا من وضعية ما قبل التقاعد (PPR) و ذلك وفقا للصيغة القديمة.

حالة 60 شهرا من وضعية ما قبل التقاعد (PPR) حسب الصيغة القديمة
إن الأعران المستمرين في العمل عند تاريخ سريان هذه الاتفاقية الجماعية و قد استفادوا من قبل من مجموع وضعية ما قبل التقاعد (PPR) بعنوان فترة ستين (60) شهرا و مهما كانت الصيغة، غير معنيين بالأحكام الجديدة التي تحكم وضعية ما قبل التقاعد (PPR) من هذه المادة، لذا فإنه لا يمكن للوضعية ما قبل التقاعد (PPR) أن تكون محل أية مراجعة أم تحيين.

حالة 60 شهرا من وضعية ما قبل التقاعد (PPR) من الاتفاقية الجماعية الجديدة
يخضع العامل الذي تتوفر فيه شروط الاستفادة من التصنيف الخاص بوضعية ما قبل الإحالة على التقاعد (PPR) ، بتاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ و الذي لم يستفد من هذه المنحة، إلى الأحكام الجديدة الخاصة بالوضعية ما قبل الإحالة على التقاعد (PPR) وفقا لصيغة ستين (60) شهرا و الجدول الساري المفعول.
في جميع الحالات، الاستفادة من التصنيف ما قبل الإحالة على التقاعد (PPR) لا يتعدى ستين (60) شهرا بما فيها التمديدات المحتملة.

لا يمكن للمستخدم و هو في حالة تصنيف في وضعية ما قبل الإحالة على التقاعد، الاستفادة من ترقية عمودية (ترقية) أو من ترقية أفقية (درجة). يعني ذلك أن المستفيد قد بلغ قمة مسيرته المهنية داخل المؤسسة فور تبليغه بمقرر التصنيف لوضعيته ما قبل الإحالة على التقاعد (PPR).

لا يمكن للعامل الذي أحيل على التقاعد إثر عطلة مرضية طويلة المدى الاستفادة من نظام التقاعد الاستفاد من نظام التصنيف ما قبل الإحالة على التقاعد.



التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط بلوغ السن:

عندما يبدي العامل رغبته في التقاعد من خلال تقديم طلب ممض عليه قانونا لدى المسؤول المباشر، وفقا للصيغة المسماة بالنسبية أو التقاعد دون شرط بلوغ السن و إذا كانت تتوفر في هذا الأخير الشروط التنظيمية في هذا الشأن و بعد عشر (10) سنوات من الحضور الفعلي في القطاع و منها خمسة (05) سنوات في مؤسسة الجزائرية للمياه، يستفيد هذا الأخير في هذه الحالة من مخلفات مالية مع أثر رجعي لمدة ستة و ثلاثين (36) شهرا.

يتم احتساب هذا المخلفات المالية على أساس إعادة التصنيف مساوي لما يحدده الجدول الساري المفعول.

يشترط تسديد المخلفات المالية بالتبليغ المانع لمعاش التقاعد من قبل الصندوق الوطني للتقاعد

ينبغي فهم من القطاع ما يلي:

المؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، AGEP، EPDEMIا، مصالح المياه البلدية، الديوان الوطني للتطهير، الإدارة المركزية لوزارة الموارد المائية، المديرية الولائية للموارد المائية، مؤسسات الأشغال الري و الشركات المساهمة للمياه و التطهير (SPA-SEA).

تحدد كفيات تطبيق هذه المادة باتفاق مشترك بين الطرفين

المادة 205/منحة الوفاة

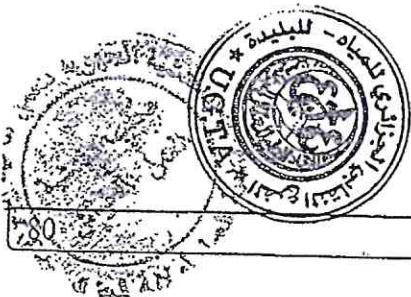
عندما تطرأ وفاة المستخدم في الوقت الذي قامت فيه علاقة العمل منذ سنة (01) فعلية من العمل على الأقل داخل المؤسسة، تعطى منحة وفاة لفائدة ذوي الحقوق التابعين له.

لا يخضع مبلغ هذه المنحة لأي اشتراك أو للضريبة على الدخل الشامل. (IRG).

تحتسب منحة الوفاة على أساس أفضل راتب شهري خاضع للاشتراكات الاجتماعية للسنة الأخيرة من العمل و بالنسبة لكل سنة عمل مؤدى و في حدود خمسة عشر (15) شهرا بعد إضافة له شهرا واحدا (01) لكل طفل قاصر و شهرا واحدا (01) لصالح الزوجة.

المادة 206/مراسيم حفل الإحالة على التقاعد

تنظم المؤسسة بالاشتراك مع ممثلي العمال، حفلا بمكان العمل لتكريم العامل المحال على التقاعد. تحدد كفيات تطبيق هذه المادة باتفاق مشترك بين الطرفين.



الباب الثالث عشر: أحكام ختامية

المادة 207/ إيداع الاتفاقية الجماعية

تقدم هذه الاتفاقية الجماعية التي حررت في عدد كافي من النسخ كي يتسنى تسليمها لكل الأطراف المتعاقدة ، قد قدمت من أجل تسجيلها لدى كل مفتشية العمل المختصة إقليميا وأمانة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا، وذلك وفقا للأحكام القانونية

المادة 208/ تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية

يتم إعدادا كفاءات و إجراءات التطبيق بالنسبة للأحكام الاتفاقية، كلما استدعى الأمر ذلك.

المادة 209/ دخول الاتفاقية الجماعية حيز التطبيق

تستلهم هذه الاتفاقية الجماعية من الاتفاقية الجماعية ذات المستوى العالي لقطاع الموارد المائية بتاريخ 13 جوان 2012.

تلغي و تعوض الاتفاقية الجماعية لسنة 2006 إضافة إلى مجمل الاتفاقات السارية المفعول إلى غاية تاريخ تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية : الاتفاق رقم 2007/01 بتاريخ 30 جويلية 2007، الاتفاق رقم 2007/02 بتاريخ 03 أكتوبر 2007، الاتفاق رقم 2008/01 بتاريخ 08 أبريل 2008، الاتفاق رقم 2008/02 بتاريخ 22 أكتوبر 2008 و 2010/01 بتاريخ 04 جويلية 2010.

تصبح هذه الاتفاقية سارية المفعول غداة تسجيلها لدى كل من مفتشية العمل و كتابة المحكمة بأثر رجعي منذ الفاتح من مارس 2012.

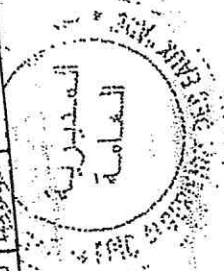
تبقى الأحكام التنظيمية الحالية سارية المفعول حتى تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.





Grille des Salaires - ADE 2012

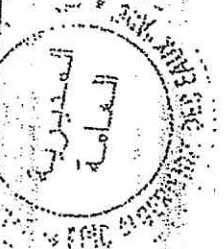
	Echelon																			
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	11 825,00	11 930,00	11 960,00	12 081,00	12 200,00	12 321,00	12 456,00	12 575,00	12 696,00	12 831,00	12 950,00	13 086,00	13 206,00	13 340,00	13 475,00	13 611,00	13 746,00	13 881,00	14 031,00	14 166,00
2	12 125,00	12 216,00	12 246,00	12 367,00	12 504,00	12 625,00	12 746,00	12 882,00	13 004,00	13 140,00	13 261,00	13 398,00	13 534,00	13 671,00	13 808,00	13 943,00	14 079,00	14 216,00	14 367,00	14 504,00
3	12 307,00	12 336,00	12 367,00	12 489,00	12 609,00	12 731,00	12 879,00	12 988,00	13 125,00	13 247,00	13 383,00	13 518,00	13 655,00	13 792,00	13 928,00	14 065,00	14 201,00	14 333,00	14 489,00	14 640,00
4	12 367,00	12 398,00	12 427,00	12 549,00	12 671,00	12 791,00	12 928,00	13 040,00	13 175,00	13 324,00	13 443,00	13 580,00	13 717,00	13 852,00	14 201,00	14 141,00	14 276,00	14 413,00	14 565,00	14 701,00
5	12 427,00	12 458,00	12 473,00	12 609,00	12 731,00	12 852,00	12 988,00	13 110,00	13 247,00	13 383,00	13 518,00	13 655,00	13 792,00	14 201,00	14 141,00	14 276,00	14 413,00	14 565,00	15 444,00	15 595,00
6	12 792,00	13 792,00	13 974,00	13 292,00	13 428,00	13 564,00	13 792,00	14 701,00	14 838,00	14 989,00	15 141,00	15 292,00	15 444,00	15 595,00	15 747,00	15 914,00	16 065,00	16 232,00	16 399,00	16 550,00
7	13 519,00	13 792,00	13 974,00	14 125,00	14 262,00	14 398,00	14 550,00	14 701,00	14 838,00	14 989,00	15 141,00	15 292,00	15 444,00	15 595,00	15 747,00	15 914,00	16 065,00	16 232,00	16 399,00	16 550,00
8	13 959,00	14 156,00	14 368,00	14 504,00	14 656,00	14 807,00	14 928,00	15 080,00	15 247,00	15 398,00	15 550,00	15 717,00	15 888,00	16 035,00	16 186,00	16 353,00	16 520,00	16 671,00	16 838,00	17 020,00
9	14 398,00	14 641,00	14 792,00	15 338,00	15 489,00	15 656,00	15 808,00	15 959,00	16 126,00	16 277,00	16 444,00	16 605,00	16 771,00	16 938,00	17 111,00	17 293,00	17 460,00	17 636,00	17 808,00	17 990,00
10	14 701,00	14 883,00	15 110,00	15 338,00	15 489,00	15 656,00	15 808,00	15 959,00	16 126,00	16 277,00	16 444,00	16 605,00	16 771,00	16 938,00	17 111,00	17 293,00	17 460,00	17 636,00	17 808,00	17 990,00
11	15 807,00	16 072,00	16 306,00	16 556,00	16 712,00	16 883,00	17 055,00	17 227,00	17 398,00	17 570,00	17 741,00	17 929,00	18 100,00	18 288,00	18 459,00	18 647,00	18 834,00	19 021,00	19 224,00	19 411,00
12	16 208,00	16 407,00	16 652,00	16 912,00	17 081,00	17 249,00	17 417,00	17 586,00	17 769,00	17 958,00	18 121,00	18 305,00	18 489,00	18 672,00	18 856,00	19 055,00	19 239,00	19 438,00	19 621,00	19 820,00
13	17 234,00	17 632,00	17 984,00	18 381,00	18 555,00	18 749,00	18 932,00	19 116,00	19 315,00	19 514,00	19 698,00	19 891,00	20 096,00	20 295,00	20 494,00	20 693,00	20 892,00	21 121,00	21 335,00	21 515,00
14	18 366,00	18 688,00	19 070,00	19 453,00	19 514,00	19 698,00	19 877,00	20 096,00	20 295,00	20 509,00	20 708,00	20 907,00	21 121,00	21 335,00	21 550,00	21 764,00	21 978,00	22 208,00	22 422,00	22 652,00
15	20 337,00	20 713,00	21 121,00	21 545,00	21 984,00	22 204,00	22 424,00	22 643,00	23 098,00	23 334,00	23 569,00	23 804,00	24 040,00	24 275,00	24 510,00	24 745,00	25 013,00	25 268,00	25 515,00	25 762,00
16	21 600,00	22 023,00	22 461,00	23 186,00	23 368,00	23 594,00	23 836,00	24 078,00	24 319,00	24 561,00	24 803,00	25 044,00	25 285,00	25 528,00	25 771,00	26 014,00	26 257,00	26 500,00	26 743,00	27 129,00
17	25 377,00	25 890,00	26 404,00	26 532,00	27 476,00	27 748,00	28 035,00	28 307,00	28 594,00	28 881,00	29 168,00	29 455,00	29 742,00	30 029,00	30 316,00	30 603,00	30 890,00	31 177,00	31 464,00	31 902,00
18	28 503,00	29 077,00	29 667,00	30 256,00	30 860,00	31 162,00	31 479,00	31 796,00	32 114,00	32 431,00	32 748,00	33 065,00	33 382,00	33 700,00	34 017,00	34 334,00	34 651,00	34 968,00	35 285,00	35 829,00
19	31 026,00	31 615,00	32 250,00	32 899,00	33 564,00	33 896,00	34 228,00	34 576,00	34 923,00	35 271,00	35 618,00	35 966,00	36 314,00	36 662,00	37 010,00	37 358,00	37 706,00	38 054,00	38 402,00	38 956,00
20	34 848,00	37 280,00	39 893,00	44 462,00	45 678,00	46 131,00	46 584,00	47 037,00	47 521,00	48 004,00	48 488,00	48 971,00	49 454,00	49 938,00	50 421,00	50 905,00	51 388,00	51 872,00	52 355,00	53 019,00
21	40 335,00	42 344,00	44 344,00	44 996,00	49 029,00	49 515,00	49 970,00	50 002,00	50 505,00	51 007,00	51 509,00	52 011,00	52 513,00	53 015,00	53 517,00	54 019,00	54 521,00	55 023,00	55 525,00	56 189,00
22	40 814,00	42 860,00	44 860,00	45 512,00	49 608,00	50 097,00	50 602,00	51 106,00	51 610,00	52 129,00	52 648,00	53 167,00	53 686,00	54 205,00	54 724,00	55 243,00	55 762,00	56 281,00	56 800,00	57 464,00
23	43 750,00	45 930,00	48 229,00	48 871,00	53 167,00	53 701,00	54 235,00	54 769,00	55 318,00	55 867,00	56 416,00	56 965,00	57 514,00	58 063,00	58 612,00	59 161,00	59 710,00	60 259,00	60 808,00	61 710,00
24	47 013,00	48 896,00	51 343,00	51 995,00	56 608,00	57 172,00	57 735,00	58 298,00	58 861,00	59 424,00	60 000,00	60 576,00	61 152,00	61 728,00	62 304,00	62 880,00	63 456,00	64 032,00	64 608,00	65 655,00
25	53 538,00	55 140,00	57 898,00	60 790,00	63 831,00	64 468,00	65 105,00	65 742,00	66 379,00	67 016,00	67 653,00	68 290,00	68 927,00	69 564,00	70 201,00	70 838,00	71 475,00	72 112,00	72 749,00	74 078,00
26	61 034,00	62 860,00	66 003,00	69 300,00	72 767,00	73 493,00	74 221,00	74 949,00	75 677,00	76 405,00	77 133,00	77 861,00	78 589,00	79 317,00	80 045,00	80 773,00	81 501,00	82 229,00	82 957,00	84 449,00
27	69 579,00	71 660,00	75 245,00	79 048,00	82 954,00	83 782,00	84 613,00	85 444,00	86 275,00	87 106,00	87 937,00	88 768,00	89 599,00	90 430,00	91 261,00	92 092,00	92 923,00	93 754,00	94 585,00	96 274,00
28	78 124,00	80 460,00	84 487,00	88 792,00	93 141,00	94 071,00	95 005,00	95 939,00	96 873,00	97 807,00	98 741,00	99 675,00	100 609,00	101 543,00	102 477,00	103 411,00	104 345,00	105 279,00	106 213,00	108 099,00
29	89 669,00	92 260,00	97 229,00	102 971,00	108 116,00	113 515,00	114 649,00	115 789,00	116 948,00	118 108,00	119 267,00	120 426,00	121 585,00	122 744,00	123 903,00	125 062,00	126 221,00	127 380,00	128 539,00	131 749,00



Cartre Supérieur

Grille des Salaires - ADE 2012

Catg	Echelon																			
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Cadre Supérieur	01	11 825,00	11 930,00	11 960,00	12 081,00	12 200,00	12 321,00	12 456,00	12 575,00	12 696,00	12 831,00	12 950,00	13 086,00	13 340,00	13 475,00	13 611,00	13 746,00	13 881,00	14 031,00	14 166,00
	02	12 125,00	12 216,00	12 246,00	12 367,00	12 504,00	12 625,00	12 746,00	12 882,00	13 004,00	13 140,00	13 261,00	13 398,00	13 671,00	13 808,00	13 943,00	14 079,00	14 216,00	14 367,00	14 504,00
	03	12 307,00	12 336,00	12 367,00	12 489,00	12 609,00	12 731,00	12 879,00	12 988,00	13 125,00	13 247,00	13 383,00	13 518,00	13 792,00	13 928,00	14 065,00	14 201,00	14 353,00	14 489,00	14 640,00
	04	12 367,00	12 398,00	12 427,00	12 549,00	12 671,00	12 791,00	12 928,00	13 040,00	13 175,00	13 322,00	13 443,00	13 580,00	13 717,00	13 852,00	13 988,00	14 141,00	14 276,00	14 433,00	14 640,00
	05	12 427,00	12 458,00	12 473,00	12 609,00	12 731,00	12 852,00	12 988,00	13 110,00	13 247,00	13 383,00	13 518,00	13 655,00	13 792,00	13 928,00	14 065,00	14 201,00	14 353,00	14 504,00	14 701,00
	06	12 792,00	12 973,00	13 170,00	13 292,00	13 428,00	13 564,00	13 792,00	13 837,00	13 974,00	14 110,00	14 262,00	14 398,00	14 550,00	14 685,00	14 838,00	14 989,00	15 126,00	15 307,00	15 595,00
	07	13 519,00	13 792,00	13 974,00	14 125,00	14 262,00	14 398,00	14 550,00	14 701,00	14 838,00	14 989,00	15 141,00	15 292,00	15 444,00	15 595,00	15 747,00	15 914,00	16 065,00	16 232,00	16 399,00
	08	13 959,00	14 156,00	14 368,00	14 504,00	14 656,00	14 807,00	14 928,00	15 080,00	15 247,00	15 398,00	15 550,00	15 717,00	15 888,00	16 035,00	16 186,00	16 353,00	16 520,00	16 671,00	16 838,00
	09	14 398,00	14 641,00	14 792,00	14 944,00	15 080,00	15 232,00	15 383,00	15 530,00	15 701,00	15 853,00	16 020,00	16 171,00	16 338,00	16 490,00	16 671,00	16 838,00	17 005,00	17 172,00	17 338,00
	10	14 701,00	14 883,00	15 110,00	15 338,00	15 489,00	15 656,00	15 808,00	15 959,00	16 126,00	16 277,00	16 444,00	16 605,00	16 777,00	16 944,00	17 111,00	17 293,00	17 460,00	17 626,00	17 990,00
	11	15 807,00	16 072,00	16 306,00	16 556,00	16 712,00	16 883,00	17 055,00	17 227,00	17 398,00	17 570,00	17 741,00	17 929,00	18 100,00	18 288,00	18 459,00	18 647,00	18 834,00	19 021,00	19 411,00
	12	16 208,00	16 407,00	16 652,00	16 912,00	17 081,00	17 249,00	17 417,00	17 586,00	17 769,00	17 938,00	18 121,00	18 305,00	18 489,00	18 672,00	18 856,00	19 035,00	19 239,00	19 438,00	19 820,00
	13	17 234,00	17 632,00	17 984,00	18 198,00	18 381,00	18 565,00	18 749,00	18 932,00	19 116,00	19 315,00	19 514,00	19 698,00	19 897,00	20 096,00	20 295,00	20 494,00	20 708,00	20 907,00	21 121,00
	14	18 366,00	18 688,00	19 070,00	19 453,00	19 814,00	20 169,00	20 524,00	20 879,00	21 234,00	21 589,00	21 944,00	22 300,00	22 655,00	23 010,00	23 365,00	23 720,00	24 075,00	24 430,00	24 885,00
	15	20 337,00	20 713,00	21 121,00	21 543,00	21 984,00	22 404,00	22 824,00	23 244,00	23 664,00	24 084,00	24 504,00	24 924,00	25 344,00	25 764,00	26 184,00	26 604,00	27 024,00	27 444,00	27 864,00
	16	21 600,00	22 023,00	22 461,00	23 186,00	23 368,00	23 594,00	23 836,00	24 078,00	24 319,00	24 561,00	24 803,00	25 044,00	25 301,00	25 558,00	25 815,00	26 071,00	26 328,00	26 585,00	26 842,00
	17	25 377,00	25 890,00	26 404,00	26 932,00	27 476,00	27 748,00	28 035,00	28 307,00	28 594,00	28 881,00	29 168,00	29 455,00	29 757,00	30 044,00	30 346,00	30 647,00	30 966,00	31 268,00	31 585,00
	18	28 503,00	29 077,00	29 667,00	30 286,00	30 860,00	31 162,00	31 479,00	31 796,00	32 114,00	32 431,00	32 763,00	33 080,00	33 413,00	33 745,00	34 092,00	34 425,00	34 772,00	35 119,00	35 467,00
	19	31 026,00	31 615,00	32 230,00	32 899,00	33 564,00	33 896,00	34 228,00	34 576,00	34 923,00	35 271,00	35 618,00	35 980,00	36 328,00	36 706,00	37 068,00	37 431,00	37 803,00	38 186,00	38 579,00
	20	34 848,00	35 280,00	35 893,00	36 587,00	37 364,00	37 896,00	38 468,00	39 000,00	39 523,00	40 046,00	40 569,00	41 092,00	41 615,00	42 138,00	42 661,00	43 184,00	43 707,00	44 230,00	44 753,00
	21	40 335,00	42 344,00	44 462,00	46 891,00	49 029,00	49 516,00	50 002,00	50 505,00	51 007,00	51 509,00	52 027,00	52 545,00	53 079,00	53 612,00	54 146,00	54 679,00	55 229,00	55 778,00	56 327,00
	22	40 814,00	42 860,00	44 996,00	47 250,00	49 608,00	50 097,00	50 602,00	51 106,00	51 610,00	52 129,00	52 648,00	53 093,00	53 627,00	54 161,00	54 695,00	55 244,00	55 792,00	56 341,00	56 890,00
	23	43 750,00	45 930,00	48 229,00	50 831,00	53 167,00	53 701,00	54 235,00	54 769,00	55 318,00	55 867,00	56 430,00	56 994,00	57 557,00	58 136,00	58 714,00	59 307,00	59 900,00	60 494,00	61 102,00
	24	47 013,00	48 896,00	51 343,00	53 909,00	56 608,00	57 172,00	57 735,00	58 299,00	58 892,00	59 470,00	60 064,00	60 657,00	61 250,00	61 858,00	62 481,00	63 104,00	63 727,00	64 364,00	65 002,00
	25	53 538,00	55 140,00	57 898,00	60 750,00	63 831,00	64 468,00	65 106,00	65 759,00	66 411,00	67 078,00	67 746,00	68 428,00	69 110,00	69 807,00	70 504,00	71 201,00	71 913,00	72 625,00	73 352,00
	26	61 034,00	62 860,00	66 003,00	69 300,00	72 767,00	73 493,00	74 221,00	74 964,00	75 708,00	76 468,00	77 231,00	78 009,00	78 785,00	79 580,00	80 374,00	81 170,00	81 980,00	82 792,00	83 621,00
	27	69 579,00	71 660,00	75 245,00	79 004,00	82 954,00	83 782,00	84 613,00	85 460,00	86 308,00	87 175,00	88 042,00	88 929,00	89 815,00	90 721,00	91 627,00	92 533,00	93 458,00	94 384,00	95 321,00
	28	78 124,00	80 460,00	84 487,00	88 708,00	93 141,00	94 071,00	95 005,00	95 956,00	96 908,00	97 882,00	98 853,00	99 849,00	100 845,00	101 862,00	102 880,00	103 896,00	104 936,00	105 976,00	107 033,00
	29	86 669,00	89 260,00	93 729,00	98 412,00	103 328,00	104 360,00	105 397,00	106 452,00	107 508,00	108 589,00	109 664,00	110 769,00	111 875,00	113 003,00	114 133,00	115 259,00	116 474,00	117 568,00	118 739,00
	30	95 214,00	98 060,00	102 971,00	108 116,00	113 515,00	114 649,00	115 789,00	116 948,00	118 108,00	119 296,00	120 484,00	121 689,00	122 905,00	124 144,00	125 386,00	126 622,00	127 892,00	129 160,00	130 449,00



المادة 210: توقيعات أعضاء اللجنة متساوية الأعضاء

تتضمن هذه الاتفاقية الجماعية مائتين و عشرة مواد (210) و اثنان و ثمانون (82) صفحة مؤشر عليها من قبل الطرفين.
أمضى على هذه الاتفاقية الجماعية أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء التفاوضية، المنصبة بموجب قرار المدير العام رقم 854/ج.م.ع/م.م.ا.ت. 2011/ المؤرخ في 19 سبتمبر 2011.

ممثلو صاحب العمل	الإمضاء	ممثلو العمال	الإمضاء
بنوزوار ليلي		مكتاس كريم	
مقران العالية		معمر محمد	
سي الهادي سي سماحيل		مرايمي نصر الدين	
قادري نبيلة		بن دريس علي	
قديري عبد الغني		مويات نذير	
بوعافية نعيمة		بن علال عبد الغني	
جبلي نجيب		بن حليلة بوعابة	

الإمضاء:

الأمين العام لنقابة المؤسسة



الإمضاء: عن المؤسسة


المدير العام



- تحتوى هذه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة
الجزائرية للمياه الكائن مقرها بالمنطقة
الصناعية لواد السمار على (210) مادة و
(89) ورقة تم تسجيلها من طرفنا
تحت السببادة جوادة تبيلة المفتشة
الرئيسية للعمل المخيمية تحت رقم 04/13/13

ختر بعين النعجة في 29/05/2013

سوار



تم ايدى الى اتفاقية جماعية
توى ملحقة معكسة المراسل
تاريخ: 20/05/2013
تحت رقم: 4/13/13



التوقيع



02 جوان 2013