



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : ديسمبر 2012
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : الاتفاقية الجماعية للمؤسسة
القطاع: معالجة المياه
الموضوع : الاتفاقية الجماعية للمؤسسة 2012 شركة تسيير المساهمات دراسة وإنجاز الاعمال الكبرى للري (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 11 باب: احكام عامة / شروط العمل /تنظيم العمل / سير علاقة العمل / وقف وقطع علاقة العمل / حماية العمال /مشاركة العمال / تصنيف مناصب العمل والرواتب / الوقاية وتسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل / ممارسة حق الاضراب / احكام ختامية
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

شركة تسيير مساهمات الدولة

Société de Gestion des Participations de l'Etat

Etudes & Réalisations des Grands Travaux Hydrauliques

دراسات و إنجازات الأعمال الكبرى للري

SGP / ERGTHY - Spa -

**CONVENTION COLLECTIVE
BRANCHE TRAVAUX
HYDRAULIQUES
- 2012-**

SOMMAIRE

TITRE – CHAPITRE - SECTION	Articles
<u>TITRE I</u>	1 à 3
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	
<u>TITRE II</u>	4 et 5
DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS.....	
<u>TITRE II</u>	6 et 7
RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	8
<u>CHAPITRE I : Conditions et modalités de recrutement.....</u>	9 à 14
<u>Section 1</u> : Contrat de travail à durée déterminée.....	14 à 18
<u>Section 2</u> : Contrat de travail à durée indéterminée.....	
<u>CHAPITRE II : Durée du travail</u>	19 à 22
<u>Section 1</u> : Durée légale du travail.....	23 à 25
<u>Section 2</u> : Heures supplémentaires.....	26 à 27
<u>Section 3</u> : Travail de nuit	28 à 31
<u>Section 4</u> : Travail posté.....	32 à 35
<u>Section 5</u> : Travail selon le système cyclique.....	36 à 40
<u>CHAPITRE III : Repos Légaux.....</u>	41 à 45
<u>CHAPITRE IV : Congé annuel.....</u>	46 à 51
<u>CHAPITRE VI : Absences.....</u>	
<u>CHAPITRE VII : Déroulement de la relation de travail</u>	52 à 54
<u>Section 1</u> : Promotion et avancement	55
<u>Section 2</u> : Rétrogradation	56 à 57
<u>Section 3</u> : Mutation	58
<u>Section 4</u> : Réaffectation	59
<u>Section 5</u> : Reconversion	60 à 62
<u>Section 6</u> : Intérim.....	63 à 65
<u>CHAPITRE VII : Suspension de la relation de travail</u>	66 à 68
<u>Section 1</u> : Détachement	69 à 71
<u>Section 2</u> : Mise en disponibilité - Congé sans solde.....	

	72 à 74
CHAPITRE VIII : Chômage technique - Chômage intempéries.....	75
CHAPITRE IX : Cessation de la relation de travail.....	76 à 77
Section 1 : Cessation de la relation de travail à durée déterminée.....	78 à 80
Section 2 : Démission.....	81 à 82
Section 3 : Abandon de poste	83
Section 4 : Licenciement à caractère disciplinaire.....	84
Section 5 : Licenciement avec délai-congé.....	85 à 88
Section 6 : Départ volontaire	89 à 91
Section 7 : Compression des effectifs.....	92
Section 8 : Retraite.....	93 à 97
CHAPITRE X : Hygiène et sécurité- Médecine du travail.....	98 à 100
CHAPITRE XI : Règlement intérieur Discipline.....	
TITRE IV	101 à 107
FORMATION – PERFECTIONNEMENT – APPRENTISSAGE	
TITRE V	
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	108 à 109
CHAPITRE I : Organes de participation	110 à 112
CHAPITRE II : Œuvres sociales.....	
TITRE VI	113 à 118
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	
TITRE VII	
PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL	119 à 120
CHAPITRE I : Conflits individuels de travail	121 à 128
CHAPITRE II : Conflits collectifs de travail.....	130 à 134
CHAPITRE III : Exercice du droit de grève.....	
TITRE VII	
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE – REMUNERATION	133 à 136
CHAPITRE I : Classification professionnelle	

	137 à 141
CHAPITRE II : Rémunération	
Primes et indemnités	142 à 143
Section 1 : Indemnité d'expérience professionnelle	144 à 145
Section 2 : Indemnité de panier.....	146
Section 3 : Indemnité de transport	147 à 149
Section 4 : Indemnité de déplacement	150 à 152
Section 5 : Indemnité de frais de mission	153 à 155
Section 6 : Primes liées à la productivité et aux résultats du travail.....	156
Section 7 : Indemnité de salaire unique.....	157 à 158
Section 8 : Autres primes et indemnités.....	
TITRE IX	159 à 164
DISPOSITIONS FINALES	

Société de Gestion de Participations de l'Etat
SGP/ERGTHY

Société par Actions au capital social de 100.000.000 DA

CONVENTION COLLECTIVE
BRANCHE TRAVAUX HYDRAULIQUES

Entre les soussignés,

La Société de Gestion des Participations de l'Etat, dénommée « SGP/ERGTHY »,
représentée par Monsieur AIT DAHMANE Mohamed Kamel, Président du Directoire

D'une part,

Et

La Fédération Nationale UGTA des travailleurs de l'Hydraulique représentée par
Monsieur AZOUZ Bachir, Secrétaire Général.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : En application de la législation et de la réglementation en vigueur, la présente convention a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail au sein de organismes employeurs de la branche «Travaux Hydrauliques » affiliées à la SGP/ERGTHY.

Article 2 : Par branche «Travaux Hydrauliques» telle que prévue à l'article 1^{er} ci-dessus, on entend l'ensemble des activités d'études, de réalisation et de contrôle technique des ouvrages hydrauliques et des activités connexes.

Article 3 : Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des travailleurs salariés des organismes de la branche, à l'exclusion des dirigeants d'entreprise et des travailleurs étrangers régis par des dispositions légales et réglementaires particulières.

TITRE II

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 4 : Le travailleur a les droits et les obligations prévus par :

- ❖ La législation et la réglementation du travail en vigueur,
- ❖ La présente convention collective de branche,
- ❖ La convention collective et le règlement intérieur de l'organisme employeur,
- ❖ Le contrat de travail.

Article 5 : L'organisme employeur assure la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions, contre toute forme d'arbitraire, d'injustice, de diffamation, de menace, d'agression et de dénonciation par lettre anonyme et procède ou fait procéder à la réparation des préjudices subis à cet effet.

TITRE III

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Article 6 : Les modalités de mise en œuvre des conditions générales d'emploi et de déroulement de la relation de travail sont précisées par les dispositions de la présente convention collective de branche et celles des conventions collectives des organismes employeurs, en conformité avec les lois et règlements en vigueur.

Article 7 : La relation de travail est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

CHAPITRE I

CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

Article 8 : Tout candidat à un emploi doit satisfaire aux conditions générales d'emploi et d'accès au poste de travail pour lequel il a postulé.

A ce titre, il doit fournir les pièces justifiant de ses capacités et aptitudes et se soumettre aux tests de sélection qui peuvent être organisés par l'employeur.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont précisées par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 1

Le contrat de travail à durée déterminée

Article 9 : Le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 10 : Le contrat de travail à durée déterminée précisera notamment :

- Le poste de travail et sa classification ;
- Le salaire de base lié au poste ;
- L'ensemble des primes et indemnités liées au poste ;
- Le lieu précis de l'affectation ;
- La durée de la période d'essai ;
- La date du début et fin du contrat et sa durée ;
- Le motif du caractère temporaire de la relation de travail.

Article 11 : Le travailleur recruté pour une durée déterminée est soumis à une période d'essai correspondant au sixième de la durée du contrat dans les limites maximales de :

- ❖ Trois (03) mois pour les cadres,
- ❖ Deux (02) mois pour les agents de maîtrise,
- ❖ Un mois (01) pour les agents d'exécution

Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité.

Article 12 : La relation de travail à durée déterminée peut être renouvelée par avenant signé par les deux parties, dans le strict respect des dispositions de l'article 10 ci-dessus pour une durée totale égale à trente six (36) mois par contrats successifs. Au-delà de cette durée de 36 mois, le contrat de travail est réputé à durée indéterminée.

Concernant le personnel de chantier, le contrat de travail est conclu selon la durée de l'activité sur le chantier.

Article 13 : A la fin de son contrat, ou à la résiliation de ce dernier le travailleur bénéficie d'une indemnité égale à un (01) mois de salaire par année d'activité au sein de l'entreprise en contrats successifs.

Dans le cas où l'indemnité de départ s'avère inférieure à la période restant du contrat résilié, le travailleur bénéficie d'une indemnité correspondante à la durée restante de son contrat.

Section 2

Le contrat de travail à durée indéterminée

Article 14 : Le contrat de travail à durée indéterminée doit préciser notamment :

- ❖ Le poste de travail et sa classification,
- ❖ Le montant de la rémunération,
- ❖ La durée de la période d'essai.

Article 15 : La période d'essai prévue à l'article 14 ci-dessus est fixée à un maximum de :

- ❖ Six (06) mois pour le personnel cadre,
- ❖ Deux mois (02) pour le personnel de maîtrise,
- ❖ Un mois (01) pour le personnel d'exécution.

Les durées exactes de ces périodes sont définies par les conventions collectives des organismes employeurs.

Article 16 : Durant la période d'essai chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité.

Article 17 : Au terme de la période d'essai, et si les résultats sont jugés satisfaisants, l'organisme employeur confirme le travailleur dans son poste de travail. En l'absence de notification, la confirmation est réputée acquise au travailleur au-delà du terme de la période sus visée.

Article 18 : Afin de constituer un noyau dur au niveau de chaque entreprise, des postes de travail seront régi en contrat à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article 12.

Les modalités d'applications seront fixées d'un commun accord avec le partenaire social.

CHAPITRE II

LA DUREE DU TRAVAIL

Section 1

La durée légale du travail

Article 19: La durée légale hebdomadaire de travail est fixée par la loi. Sa répartition ainsi que les horaires de travail sont fixés par les conventions collectives et les règlements intérieurs des organismes employeurs.

Article 20: Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'organisme employeur aménage un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.

Article 21 : Les conventions ou les accords collectifs des organismes employeurs déterminent les modalités d'application des dispositions législatives relatives à la réduction de la durée hebdomadaire de travail pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physiques ou nerveux.

Article 22: La durée hebdomadaire de travail est augmentée pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivités dans la limite de douze (12) heures.

- La liste de ces postes de travail ainsi que les horaires d'équivalence sont déterminés par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs

Section 2

Les heures supplémentaires

Article 23 : Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'organisme employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires selon les limites et les conditions prévues par la loi et doit mettre à sa disposition les moyens nécessaires à cet effet.

Article 24 : Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles travaillées au-delà de la durée légale de travail.

Article 25 : Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions de la loi. Lorsqu'elles sont effectuées de nuit ou un jour de repos légal, elles ouvrent droit outre la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus, à un repos compensateur d'égale durée.

Les conventions des organismes employeurs préciseront le taux et les conditions de majoration.

Section 3 Le travail de nuit

Article 26 : Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (05) heures.

Outre les activités de gardiennage et de sécurité, l'organisme employeur peut recourir au travail de nuit, sous réserve des dispositions de la loi en ce qui concerne les travailleurs mineurs et les travailleurs de sexe féminin, pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être effectués de jour en raison d'exigences techniques administratives, climatiques ou d'intérêts majeurs de la production ou du service.

Article 27 : Le travail de nuit ouvre droit pour les travailleurs concernés à une réduction de la durée du travail d'une demi-heure, en sus de la demi-heure de pause accordée par la loi et à une indemnité de travail de nuit telle que prévue par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 4 Le travail posté

Article 28 : Lorsque les besoins de l'activité l'exigent, l'organisme employeur peut recourir au travail posté, en organisant le travail par équipes successives, en deux ou trois « postes ».

Article 29 : Le travail posté est effectué selon l'un des systèmes suivants :

- ❖ Système discontinu deux fois huit (2 X 8) heures ;
- ❖ Système semi continu (trois fois huit heures ou deux fois douze heures, avec arrêt à la fin de chaque semaine) ;
- ❖ Système continu trois fois huit (3 x 8) heures.

Article 30 : Le travail posté ouvre droit pour les travailleurs concernés à une indemnité, telle que prévue par les conventions collectives des organismes employeurs et destinée à compenser les sujétions qu'impose cette organisation du travail et notamment :

- ❖ Les inconvénients liés au changement des horaires de travail.
- ❖ Le recouvrement d'horaires pour passation de consignes.
- ❖ Le travail de nuit.
- ❖ Le travail durant les jours de repos légaux.

Article 31: L'indemnité de travail posté est exclusive de toute autre indemnité compensant les sujétions énumérées à l'article 30 ci-dessus et notamment l'indemnité pour travail de nuit.

Section 5
Le travail selon le système cyclique

Article 32 : Lorsque l'intérêt de la production ou du service l'exige l'organisme employeur peut recourir au travail dit « cyclique » alternant une période de travail ininterrompue et une période de récupération.

Article 33 : Le cycle est aménagé selon l'un des régimes suivants :

- ❖ Le régime de huit (08) semaines comprenant : six (06) semaines de travail et deux (02) semaines de récupération ;
- ❖ Le régime de quatre (04) semaines comprenant : trois (03) semaines de travail et une (01) semaine de récupération.

D'autres aménagements peuvent être retenus dans l'intérêt de la production ou du service par l'organisme employeur, en concertation avec le partenaire social.

Article 34 : Quelque soit le régime retenu, le volume horaire de travail réel doit être égal au volume horaire légal correspondant au cycle dans le respect de l'amplitude journalière prévue par la législation en vigueur.

Article 35 : Un délai de route est accordé au travailleur exerçant selon le système cyclique et ce, en fonction de l'éloignement de son lieu de résidence et des moyens de transport utilisés. Le transport ou les frais y afférents sont à la charge de l'organisme employeur.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs.

CHAPITRE III

LES REPOS LEGAUX

Article 36 : Les jours de repos légaux sont le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés et payés.

Article 37 : Le travailleur a droit à une journée de repos par semaine. Le jour de repos hebdomadaire dans les conditions normales de travail est le vendredi conformément à la loi.

Article 38 : Les jours fériés chômés et payés sont ceux fixés par la loi.

Article 39 : Le repos hebdomadaire est organisé par roulement sur l'année entière en ce qui concerne les travailleurs affectés au gardiennage, à la sécurité et à l'entretien.

Article 40 : Lorsque le travail est organisé selon le système cyclique, les jours de repos hebdomadaires sont compris dans les périodes de récupération.

CHAPITRE IV

LE CONGE ANNUEL

Article 41 : Le travailleur a droit à un congé annuel rémunéré auquel il ne peut renoncer pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé annuel est calculée à raison de deux jours et demi (2,5) par mois de travail sans que la durée globale n'excède trente (30) jours consécutifs par an.

Article 42 : Lorsque les nécessités de service l'exigent ou le permettent le congé annuel peut être fractionné. Le nombre de fractions est limité à trois (03).

Article 43 : Les programmes des départs en congé sont fixés, un mois à l'avance par l'organisme employeur après avis des organes de participation.

Les départs en congé sont fixés compte tenu des impératifs de service et des conditions particulières afférentes à chaque lieu de travail. Ils peuvent être étalés sur l'année entière ou décidés en raison de la fermeture annuelle de la structure.

Article 44 : Un congé supplémentaire calculé à raison d'un (01) jour minimum par mois de travail, est accordé pour les travailleurs en activité dans les Wilaya du sud du pays.

Article 45 : Le montant de l'indemnité de congé annuel est égal au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur durant l'année de référence du congé.

Le montant de l'indemnité pour congé supplémentaire est calculé au prorata de sa durée par rapport à l'indemnité du congé principal susvisée. Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congé sont ceux soumis à cotisation de sécurité sociale.

Pour les entreprises affiliées, l'indemnité est versée par la CACOBATH conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE V

LES ABSENCES

Article 46 : Sauf dans les cas expressément prévus par la loi et la réglementation, le travailleur quelque soit sa position dans la hiérarchie ne peut être rémunéré pour une période non travaillée.

Article 47 : Les absences pour raisons de santé interviennent dans les cas prévus par la législation et la réglementation en la matière.

Article 48 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, le travailleur est tenu de le justifier par un certificat médical dans les délais fixés par la réglementation en la matière.

Article 49 : Le travailleur bénéficie d'une absence spéciale payée de trois jours à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :

- ❖ Mariage du travailleur.
- ❖ Naissance d'un enfant du travailleur.
- ❖ Mariage de l'un des descendants du travailleur ou d'une personne légalement à sa charge.
- ❖ Décès d'ascendant, de descendant ou de collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint.
- ❖ Décès du conjoint du travailleur.
- ❖ Circoncision d'un enfant du travailleur.

Article 50 : Une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours est accordée au travailleur pour accomplir le pèlerinage aux lieux saints de l'Islam et ce une seule fois dans sa carrière professionnelle.

Article 51 : Des autorisations d'absences non rémunérées peuvent être accordées aux travailleurs lorsque les nécessités de service le permettent dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

CHAPITRE VI

LE DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Section 1

La promotion et l'avancement

Article 52 : La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle. Elle s'effectue compte tenu du système d'évolution de carrière, des postes disponibles ainsi que de l'aptitude et du mérite du travailleur.

Article 53 : L'évolution du travailleur dans son poste de travail s'effectue par l'avancement à l'échelon, à la section ou au niveau supérieur.

Article 54 : Les modes conditions et procédures relatives à la promotion et à l'avancement sont définis par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 2

La rétrogradation

Article 55 : La rétrogradation consiste en la réaffectation du travailleur à un poste de travail d'un niveau de classification et de rémunération inférieurs au poste occupé.

J N

Elle intervient lorsque le travailleur n'accomplit pas les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles établies ou pour raisons disciplinaires, après avis de la commission de discipline où la représentativité des travailleurs est assurée.

Section 3 **La mutation**

Article 56 : La mutation consiste en l'affectation du travailleur d'une structure à une autre ou d'un lieu de travail à un autre de l'organisme employeur. Elle peut intervenir à tout moment par décision de l'organisme employeur pour nécessités de service. Elle peut également intervenir à la demande du travailleur lorsque les intérêts de service le permettent.

Les modalités relatives aux mutations sont fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.

Article 57 : En cas de nécessité un redéploiement d'effectifs peut intervenir entre entreprises affiliées.

Section 4 **La réaffectation**

Article 58 : Le travailleur qui présente des aptitudes physiques ou mentales réduites à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, est réaffecté à un poste de travail correspondant à ses capacités avec maintien du niveau de rémunération. Après consolidation, il peut être réaffecté à son poste d'origine.

Section 5 **La reconversion**

Article 59 : La reconversion est l'affectation du travailleur à un poste de travail appartenant à une filière professionnelle différente intervient sur la base d'un plan de redéploiement d'effectifs ou de suppression d'emplois, négocié avec le partenaire social.

Le travailleur redéployé perçoit une rémunération correspondant au nouveau poste.

Section 6 **L'intérim**

Article 60 : Le travailleur confirmé peut être appelé à occuper par intérim un poste de travail nouvellement créé ou définitivement vacant de niveau supérieur au sien, pendant une période de six (06) mois renouvelable une seule fois.

Au terme de la période prévue ci-dessus, l'intéressé est soit confirmé, soit réintégré à son poste d'origine. En l'absence de notification de la confirmation celle-ci est réputée acquise.

Article 61 : Le travailleur confirmé peut en outre être appelé à remplacer le titulaire d'un poste supérieur au sien, momentanément absent.

La durée de l'intérim dans ce cas correspond à la durée de l'absence du titulaire du poste.

Article 62 : Lorsque la durée de l'intérim est égale ou supérieure à un (01) mois, le travailleur perçoit une indemnité dont le montant est déterminé par la convention collective de l'organisme employeur.

CHAPITRE VII

LA SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 63 : Conformément à la législation en vigueur, la suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- ❖ De l'accord mutuel des parties pour les cas de mise en disponibilité.
- ❖ Des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale.
- ❖ Du congé sans solde.
- ❖ De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.
- ❖ De l'exercice d'une charge publique élective.
- ❖ De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.
- ❖ D'une décision disciplinaire suspensive de fonctions.
- ❖ De l'exercice du droit de grève.

Article 64 : A l'expiration de la période de suspension de la relation de travail, le travailleur est réintégré à son poste de travail ou à un poste de niveau de rémunération équivalente, sous réserve des dispositions prévues à l'article 62 ci-dessous.

Article 65 : Au terme de la période de privation de liberté, le travailleur concerné est réintégré à son poste d'origine ou à un poste de niveau de rémunération équivalent s'il a bénéficié de relaxe ou de non lieu. En cas de condamnation pénale définitive, l'organisme employeur se réserve le droit de résilier la relation de travail.

Section 1 **Le détachement**

Article 66 : Le travailleur bénéficie d'un détachement de droit lorsqu'il est appelé à :

- ❖ Effectuer la période légale du service national, maintenu ou rappelé sous les drapeaux.
- ❖ Exercer une charge publique élective dans les conditions fixées par la loi.

Article 67 : À l'expiration de la période de détachement, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail d'origine ou à un poste de même rémunération.

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période légale du service national reste ouvert pendant une période maximale de deux mois suivant la date de sa libération.

Article 68 : Pendant la période de détachement, la situation du travailleur est régie par les dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Section 2

La mise en disponibilité - le congé sans solde

Article 69 : La mise en disponibilité est une suspension de la relation de travail convenue par le travailleur et l'organisme employeur, entraînant la suppression de la rémunération et des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Article 70 : La mise en disponibilité est accordée dans les conditions fixées par les conventions collectives des organismes employeurs. A l'issue de la période de mise en disponibilité le travailleur est réintégré à son poste d'origine ou à un poste de rémunération équivalente.

Article 71 : L'organisme employeur peut lorsque les nécessités de service le permettent accorder au travailleur qui le demande un congé sans solde dans la limite de trois (03) mois.

CHAPITRE VIII

LE CHOMAGE TECHNIQUE- LE CHOMAGE INTEMPERIES

Article 72 : En cas de sinistre de catastrophe naturelle de contraintes techniques ou matérielles majeures ou d'événements exceptionnels imposant l'arrêt prolongé de l'activité sur un lieu de travail donné, les travailleurs permanents qui ne peuvent être déployés sur d'autres lieux de travail sont après épuisement de leurs droits à congé mis d'office en chômage technique pendant une durée maximum de trois (03) mois, les représentants des travailleurs préalablement informés.

Article 73 : Les travailleurs mis en position de chômage technique perçoivent une rémunération mensuelle égale à soixante dix pour cent (70%) du salaire de base, plus l'indemnité d'expérience professionnelle sans que celle-ci ne soit inférieure au SNMG.

Article 74 : L'organisme employeur peut interrompre le travail d'un chantier en cas d'intempéries ne permettant pas le déroulement normal de l'activité après consultations du ou des représentants des travailleurs du lieu de travail.

Les périodes non travaillées en raison de «chômage intempéries» sont rémunérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

CHAPITRE IX

LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 75 : La relation de travail cesse par l'effet de :

- ❖ La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- ❖ L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- ❖ La démission ;
- ❖ L'abandon de poste ;
- ❖ Le licenciement ;
- ❖ Le départ volontaire ;
- ❖ La retraite anticipée et le licenciement pour compression d'effectifs ;
- ❖ L'incapacité totale de travail telle que définie par la loi ;
- ❖ La cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;
- ❖ La retraite.
- ❖ Le décès ;

Section 1

La cessation de la relation de travail à durée déterminée

Article 76 : La relation de travail à durée déterminée prend fin de plein droit à l'expiration du terme prévu par le contrat. Elle est concrétisée selon les dispositions prévues par le contrat.

Article 77 : Nonobstant les dispositions de l'article 78 ci-dessus, la relation de travail à durée déterminée peut être résiliée par l'organisme employeur avant le terme prévu par le contrat en cas d'achèvement des travaux ou des prestations avant ledit terme.

La résiliation prononcée dans ce cas ouvre droit au travailleur concerné aux indemnités prévues à l'article 13 de la présente convention.

Section 2

La démission

Article 78 : Lorsque le travailleur veut mettre fin à la relation de travail, il présente par écrit sa démission et observe un délai préavis.

Le délai préavis est destiné à assurer la continuité du service ou des travaux, de donner le temps à la hiérarchie pour procéder au remplacement du travailleur partant et à assurer la passation de consignes.

La durée du délai préavis est fixée à trois (03) mois au maximum.

Article 79 : Le délai préavis peut être réduit ou supprimé d'un commun accord des parties.

Article 80 : Le travailleur démissionnaire qui quitte le service avant le terme du délai préavis sans accord écrit préalable, s'expose à des poursuites par tous les moyens légaux pour réparation du préjudice qu'il aura causé à l'organisme employeur.

Section 3 **L'abandon de poste**

Article 81 : L'abandon de poste est une rupture unilatérale et irrégulière de la relation de travail par le travailleur.

Il est constaté par mise en demeure et entraîne la radiation du travailleur concerné des effectifs de l'organisme employeur sans préjudice d'autres mesures conservatoires s'il y a lieu.

Article 82 : Les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 83 ci-dessous sont précisées par convention ou accord collectif et/ou le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Section 4 **Le licenciement à caractère disciplinaire**

Article 83 : Le licenciement à caractère disciplinaire sans indemnité ni délai congé intervient en cas de faute grave du travailleur dans les conditions et selon les procédures prévues par la législation du travail et le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Section 5 **Le licenciement avec délai congé**

Article 84 : Le licenciement avec délai congé du travailleur qui n'a pas commis de faute grave conformément à la loi, peut intervenir notamment en cas d'insuffisance professionnelle selon les dispositions du règlement intérieur de l'organisme employeur.

La durée du délai congé est fixée à trois (03) mois au minimum.

Section 6 **Le départ volontaire**

Article 85 : Nonobstant les dispositions des articles 88 à 92 ci-dessous, l'organisme employeur peut mettre en œuvre des mesures incitatives visant la réduction des effectifs par la formule dite des «départs volontaires» sur la base d'accord collectif.

Article 86 : Le départ volontaire est un acte par lequel le travailleur exprime individuellement et librement la demande de mettre fin à la relation de travail moyennant une indemnité dans le cadre d'une mesure expressément décidée en ce sens par l'organisme employeur.

Article 87 : Le montant de l'indemnité de départ volontaire est fixé par la convention collective de l'organisme employeur.

Toute fois le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 20 mois de salaire soumis à sécurité sociale.

Article 88 : Le délai de recueil des vœux ainsi que les autres conditions relatives aux départs volontaires sont précisés par l'organisme employeur à chaque fois qu'il recourt à cette formule.

Section 7

La compression des effectifs

Article 89 : Lorsque des raisons économiques le justifient, l'organisme employeur procède à la compression des effectifs dans le cadre d'un volet social conformément aux dispositions législatives en la matière.

Article 90 : Les licenciements collectifs dans le cadre de la compression des effectifs sont décidés après négociation collective.

Article 91 : Le travailleur licencié pour compression d'effectifs et admis au régime de l'assurance chômage bénéficie au moment de son départ, d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de la loi en la matière (Cf article 22 du décret législatif n° 94-09 du 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptible de perdre de façon involontaire leur emploi).

Section 8

La retraite

Article 92 : Trois mois avant l'âge légal de la retraite, le travailleur est tenu sur demande de l'organisme employeur de fournir toutes les pièces nécessaires à la constitution du dossier.

A la date de départ en retraite, le travailleur bénéficie d'une allocation de fin de carrière. Cette allocation est égale à un minimum de dix huit (18) mois sur la base de la moyenne des douze derniers mois du salaire soumis à cotisation. Les modalités d'application seront définies par les conventions collectives des entreprises.

CHAPITRE X –

L'HYGIENE ET LA SECURITE –LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 93 : L'organisme employeur est tenu de mettre en œuvre tous les moyens en vue d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité et de veiller à leur amélioration constante.

Article 94 : Les règles d'hygiène et de sécurité sont définies par l'organisme employeur après avis des organes de participation et sont fixées dans le règlement intérieur.

Article 95 : Tout travailleur quel que soit son rang dans la hiérarchie doit observer strictement les règles fixées par l'organisme employeur en matière d'hygiène et de sécurité et veiller à la protection des biens et des moyens de travail mis à sa disposition dans le cadre e l'exercice de son activité professionnelle.

Article 96 : La médecine du travail est un droit reconnu aux travailleurs, elle est assurée par les structures spécialisées de l'organisme employeur ou par les services dûment habilités de la santé publique.

Article 97 : Les travailleurs sont tenus de se soumettre aux visites et contrôles médicaux périodiques initiés par l'organisme employeur dans le cadre de la médecine du travail et du contrôle de l'assiduité.

CHAPITRE XI –

LE REGLEMENT INTERIEUR, LA DISCIPLINE

Article 98 : Le règlement intérieur est un document que l'organisme employeur est tenu d'élaborer et de soumettre pour avis aux organes de participation, et dans lequel il fixe les règles relatives à l'organisation technique du travail, l'hygiène, la sécurité, la médecine du travail et la discipline.

Le règlement intérieur est soumis à l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation du travail.

Article 99 : Les fautes professionnelles ou manquements à la discipline générale sont sanctionnés conformément aux dispositions et aux procédures prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Article 100 : En cas de manquement par un délégué du personnel ou syndical à ses obligations professionnelles ou à la discipline générale, il lui est fait application des mesures disciplinaires prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur, l'organe de participation ou l'instance syndicale concerné selon le cas préalablement informé.

TITRE IV –

FORMATION – PERFECTIONNEMENT APPRENTISSAGE

Article 101 : La formation facteur de promotion sociale et professionnelle, a pour objectif de satisfaire les besoins en personnel de l'organisme employeur dans le cadre du développement de ses activités, de l'évolution des techniques et de la technologie et de l'amélioration de la productivité du travail.

Article 102 : Les actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs sont réalisées suivant des programmes arrêtés par l'organisme employeur, après avis du comité de participation. Le programme de formation intègre des formations spécifiques en faveur des représentants des travailleurs.

Article 103 : Pour la réalisation des actions de formation ou de perfectionnement, l'organisme employeur peut faire appel aux travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent, de contribuer à l'élaboration et à l'animation des programmes.

Article 104 : Le travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou action de formation ou de perfectionnement organisés par l'employeur.

Article 105 : Sous réserve de l'accord de l'organisme employeur, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnements professionnels, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial non rémunéré.

Article 106 : Les conditions d'organisation et de mise en œuvre des actions de formation ainsi que les droits et obligations des travailleurs concernés sont précisés par les conventions collectives des organismes employeurs.

Article 107 : Des actions de formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage, sans engagement de recrutement sont assurées par les organismes employeurs conformément à la législation en la matière.

TITRE V –

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I

LES ORGANES DE PARTICIPATION

Article 108 : La participation des travailleurs est assurée au niveau de chaque lieu fixe de travail par des délégués du personnel regroupés en comité de participation au sein de l'organisme employeur.

Article 109 : Le mode d'élection, la composition, le fonctionnement et les facilités ainsi que les attributions des organes de participations sont définis par la loi et la réglementation en vigueur.

CHAPITRE II

LES ŒUVRES SOCIALES

Article 110 : Sont considérées comme Oeuvres Sociales toutes les actions tendant à l'amélioration du bien être physique et moral des travailleurs.

Article 111 : Les travailleurs admis à la retraite ou à l'assurance chômage ainsi que les ayants droits des travailleurs décédés continuent de bénéficier des œuvres sociales.

Article 112 : Les œuvres sociales sont gérées par le comité de participation conformément à la loi. Elles peuvent toutefois être gérées par l'employeur sur la base d'une convention entre les deux parties.

TITRE VI

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 113 : L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les travailleurs conformément à la loi.

Article 114 : Les structures syndicales de l'UGTA sont tenues de communiquer au cours du premier semestre de chaque année civile les éléments permettant à l'organisme employeur d'apprécier leur représentativité, notamment la liste de leurs adhérents.

Article 115 : L'organisme employeur met à la disposition de la structure syndicale de l'UGTA les moyens humains et matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Dans la mesure de ses moyens la SGP/ERGTHY pourrait apporter son concours au fonctionnement de la Fédération d'affiliation des structures syndicales.

Article 116 : Conformément à la réglementation en vigueur, les élus bénéficient d'une protection de la relation de travail pendant toute la durée de leur mandat.

Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait des ses activités syndicales. Les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

Article 117 : Dans le cadre des activités syndicales, et dans le cadre de la prévention et le règlement des conditions de travail, chaque organisme employeur, doit engager des négociations avec le partenaire social en vue de déterminer un quota de mise à disposition de l'U.G.T.A d'un nombre déterminé de syndicalistes dont le Secrétaire Général du syndicat d'entreprise pour l'exercice de toute activité syndicale à l'intérieur de l'entreprise.

Article 118 : Au sein de l'organisme employeur et dans chacun de ses lieux de travail l'U.G.T.A peut créer une structure syndicale conformément à ses statuts.

MA

TITRE VII PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL

CHAPITRE I LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Article 119 : Constitue un conflit individuel de travail tout différent de travail opposant un travailleur salarié à son employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, si ce différent n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlements prévues au sein de l'organisme employeur.

Article 120 : Il est institué au niveau de l'entreprise, une commission paritaire chargée de la discipline et du règlement des conflits individuels de travail. Les modalités d'application sont définies par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs.

CHAPITRE II LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Article 121 : Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations professionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'employeur non résolu dans le cadre des procédures de préventions des conflits.

Article 122 : Toutes les décisions de justice doivent être appliquées dès leurs notifications par le (ou les) justiciable (s) à l'employeur.

Article 123 : Au titre de la prévention des conflits collectifs de travail, l'employeur et les représentants de la structure syndicale de l'UGTA organisent des réunions ordinaires périodiques en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles. La périodicité des réunions est fixée par les conventions collectives des organismes employeurs.

Au besoin, des réunions extraordinaires sont tenues à la demande de l'une des parties sous réserve qu'elle communique à l'autre partie l'ordre du jour au moins huit (08) jours à l'avance

Article 124 : En cas de différend entre les deux parties l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs engagent les procédures de conciliation prévues par la convention collective de l'organisme employeur.

En cas d'échec, le différend est soumis à la commission paritaire de conciliation de branche prévue à l'article 125 ci-dessous par la partie la plus diligente.

Article 125: La commission de conciliation de branche est créée et installée par les parties signataires de la présente convention. Cette commission est composée de trois (03) représentants des employeurs de la branche et trois (03) représentants syndicaux de l'UGTA désignés pour une durée de trois années renouvelables au tiers tous les ans par chacune des parties

Pour les différends qui lui sont soumis, la commission de conciliation de branche statue dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours à compter de la date de sa saisine.

Article 126 : La commission de conciliation de branche prévue à l'article 125 ci-dessus élabore un règlement intérieur fixant son mode de fonctionnement.

Article 127 : En cas de persistance du différend les deux parties sont tenues de recourir à la procédure de conciliation auprès de l'inspection du travail territorialement compétente et le cas échéant à la médiation et/ou l'arbitrage.

CHAPITRE III

L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 128 : Le droit de grève s'exerce conformément aux dispositions prévues par la loi et par la présente convention.

Article 129 : Le recours à la grève ne peut intervenir qu'après épuisement des procédures de conciliation et éventuellement de médiation et d'arbitrage prévu par les articles 124 à 127 ci-dessus.

Article 130 : La durée du préavis de grève est fixée à dix (10) jours à compter de la date d son dépôt auprès de l'employeur et de l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 131 : En cas de grève un service minimum obligatoire est assuré tel que déterminé par convention ou accord collectif au sein de l'organisme employeur.

Article 132 : Les travailleurs affectés au gardiennage et à la sécurité des installations et des biens sont tenus d'assurer normalement leur service durant la grève.

TITRE VIII

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE REMUNERATION

CHAPITRE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 133 : un poste de travail désigne un ensemble de tâches à accomplir par le travailleur dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'organisme employeur.

Article 134 : Les postes de travail sont classés en fonction de leur cotation dans un ordre hiérarchique et cohérent dans l'échelle de rémunération de l'organisme employeur.

Article 135 : Le système de cotation des postes de travail tient compte des critères ci-après :

- ❖ Les connaissances de base et l'expérience professionnelle exigées par le poste ;
- ❖ La nature et la complexité des tâches à accomplir ;
- ❖ Le niveau de responsabilité.

Article 136 : La nomenclature des postes de travail regroupe l'ensemble de postes de travail de l'organisme employeur. Elle est actualisée en fonction du développement de ses activités ou de la réorganisation du travail.

CHAPITRE II

LA REMUNERATION

Article 137 : En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats.

Article 138 : Par salaire, il faut entendre le salaire de base, les indemnités relatives à l'expérience professionnelle, aux heures supplémentaires effectuées et aux conditions particulières de travail ainsi que les primes liées à la productivité du travail et aux résultats.

Article 139 : Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il faut entendre la rémunération à la tâche ou à la pièce.

En aucun cas, la rémunération du travailleur payé à la tâche ou à la pièce ne saurait être inférieure au salaire du poste de travail occupé.

Article 140 : Les salaires sont fixés au niveau de l'organisme employeur par convention ou accord collectif. L'organisme employeur tiendra compte impérativement de ses capacités propres et du respect de l'équilibre financier.

Dans ce cadre, les organismes employeurs doivent privilégier la mise en œuvre de systèmes de stimulation liés à l'amélioration de la productivité du travail et de la rentabilité.

Article 141 : Les parties ont convenu d'un salaire de base minimum de quatorze mille cinq cent dinars (14.500,00 DA)

CHAPITRE III

LES PRIMES ET INDEMNITES

Section 1

L'expérience professionnelle

Article 142 : L'expérience professionnelle du travailleur au sein de l'organisme employeur est valorisée sans rétroactivité.

Le taux maximum de l'expérience professionnelle est fixé à soixante dix (70%) pour cent.

Les taux et les tranches annuelles seront fixés par les conventions d'entreprises.

Article 143 : L'expérience professionnelle acquise antérieurement au recrutement est valorisée conformément aux modalités prévues par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 2

L'indemnité de panier

Article 144 : Lorsque le travail est organisé en séance continue, le travailleur bénéficie, sauf si la restauration est assurée par l'organisme employeur, d'une indemnité de panier dont le montant minimum est fixé à deux cent cinquante (250) dinars par journée ouvrable..

Article 145 : L'indemnité de panier n'est pas cumulable avec les indemnités de frais de déplacement ou de mission.

Section 3

L'indemnité de transport

Article 146: Lorsque le travailleur n'est pas transporté par l'organisme employeur, il bénéficie d'une indemnité de transport s'il réside à plus de trois kilomètres du lieu de travail.

Le montant minimum de l'indemnité de transport est fixé à mille dinars (1 000 DA) mois. Le montant maximum est fixé à deux mille cinq cent dinars (2 500 DA) mois pour une distance : lieu de travail – lieu de résidence égale ou supérieure à cinquante (50) kilomètres.

Section 4
L'indemnité de déplacement

Article 147 : Le travailleur affecté pour une durée supérieure à un mois en un lieu de travail situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel ou de résidence bénéficie d'indemnités compensatrices de frais de déplacement.

Article 148 : Les montants minimums journaliers des indemnités de déplacement sont fixés conformément au barème ci-après :

CATEGORIE S.P	REGION DU NORD	REGION DU SUD
Exécution et maîtrise	700 DA	800 DA
Cadres	900 DA	1 100 DA

Les jours ouvrables travaillés sont pris en compte.

Article 149 : Les conditions et les modalités d'attribution des indemnités de déplacement sont fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 5
L'indemnité de frais de mission

Article 150: Le travailleur appelé à se déplacer dans le cadre d'une mission commandée pendant une période inférieure ou égale à un (01) mois, au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel bénéficie d'indemnités compensatrices de frais de mission.

Article 151 : Le montant minimum journalier des frais de mission est fixé conformément au barème ci-après :

CATEGORIE S.P	REGION DU NORD	REGION DU SUD
Exécution et maîtrise	2 500 DA	2 800 DA
Cadres	3 000 DA	3 500 DA

Article 152 : Les conditions et les modalités d'attribution des indemnités compensatrices des frais de mission sont fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.

Section 6

Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail

Article 153 : Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail sont destinées à rémunérer l'amélioration de la productivité du travail collectif et individuel. Elles sont attribuées proportionnellement aux gains de productivité réalisés à partir du seuil d'atteinte des objectifs assignés.

Article 154 : Chaque organisme employeur est tenu d'élaborer, en association avec les représentants des travailleurs, une formule d'évaluation des rendements applicable au sein de l'entreprise.

Article 155: Le taux global des primes liées à la productivité et aux résultats du travail varie de zéro (0) à soixante pour cent (60 %) du salaire de base du travailleur.

Section 7

L'indemnité de salaire unique

Article 156 : Les travailleurs dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle bénéficient d'une indemnité dite de salaire unique dont le montant minimum est fixé à deux mille (2 000) dinars par mois.

Section 8

Autres primes et indemnités

Article 157 : Les autres primes et indemnités liées aux conditions de travail (nuisances, services permanents, travail de nuit, travail posté, etc.....) sont définies par les conventions collectives des organismes employeurs.

Article 158 : En cas de décès d'un travailleur il est attribué une allocation de décès égale à douze (12) fois le salaire mensuel soumis à cotisation aux ayants droits sans que toutefois cette indemnité ne soit inférieure à cinq cent mille (500.000) dinars.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Article 159 : La présente convention de branche est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée partiellement ou en totalité par l'une ou l'autre des parties. La dénonciation ne peut toutefois intervenir avant les douze (12) mois qui suivent la date de son enregistrement.

Mst

Article 160 : La dénonciation écrite fait obligation aux parties d'avoir à engager des négociations, dans les trente (30) jours, pour la conclusion d'un avenant de modification ou d'une nouvelle convention.

Article 161 : Les dispositions de la présente convention sont révisées de droit lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont modifiées.

Article 162 : La présente convention est réputée applicable à l'ensemble des organismes employeurs de la branche cités en annexe.

L'adhésion reste toutefois ouverte à tout autre organisme employeur public ou privé de la même branche d'activité.

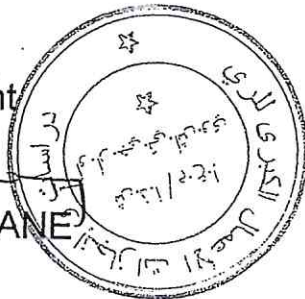
Article 163 : La présente convention prend effet à compter du 01 janvier 2012.

Article 164 : La présente convention sera déposée pour enregistrement auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal d'Alger.

Fait à Alger, le

P/le SGP/ERGTHY

Le Président
A. Dahmane
M.K.AIT DAHMANE



P/la Fédération Nationale
UGTA des Travailleurs
des travaux Hydrauliques

Le Représentant

B. AZZOUZ



**ANNEXE 1: COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA
NEGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE
TRAVAUX HYDRAULIQUES**

Partie représentant les employeurs :

BOUZAR Mohamed
BEKKI Saïd
ZEMMOURI Mustapha
GUESSOUM Nouredine
BRAHIMI Omar
BENABDI BENAÏSSA Réda
BENHADJI Djilali
ARAICHE Haroun

Partie représentant le syndicat des travailleurs

SAAD Abdelmadjid
KHLIFI Belkacem
BELLATRECHE Mahmoud
KOUCHICH Djilali
ZAIYOU Bachir
MANSOURI Brahim
Issad Abdelaziz
YALAOUI Mourad
BELHIMER Ilias
BELMOULOUD Fawzi

ANNEXE 3: Liste des organismes employeurs adhérents à la convention collective des travaux hydrauliques

1. FOREMHYD (Alger)
2. G.T.H (Annaba)
3. HU OUEST (Oran)
4. HYDRO-AMENAGEMENT (Alger)
5. HYDRO-CANAL (Groupe et filiales)
6. HYDRO-EQUIPEMENT (Alger)
7. HYDRO-TECHNIQUE (Alger)
8. HYDRO-TRAITEMENT (Alger)
9. HYDRO-TRANSFERT (Annaba)
10. KECHROUD (Khenchela)
11. SOTHYL (Laghouat)
12. ETHYFOR (Guelma)
13. SOGRUT (Médéa)
14. EGRUT (Tiaret)
15. SOGERHWIT (Tlemcen)
16. H.P.OUEST (Oran)
17. H.P. Est (Constantine)
18. C.T.H (Alger)

MPC