



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
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:



مؤسسة معالجة المياه

شركة تسيير المساهمات
دراسة وإنجاز الأعمال الكبرى للري

Société de Gestion des Participations de L'Etat
Etudes et Réalisations des Grands Travaux Hydrauliques

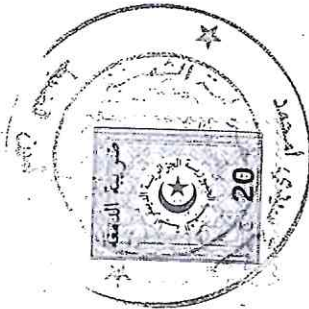
SGP/ERGTHY

Entreprise de Traitement Hydraulique - HYDRO-TRAITEMENT
S.P.A. Au Capital de 589.400.000. DA



الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

سنة 2012



Siège social : 4 et 6, Bd Mohamed V Alger

Tél : (021) 63.77.89 / 63.78.04 / 63.76.98 / Fax : 021.63.78.44

E-mail: hydrotrait@yahoo.fr - Site web: www.hydrotraitement.dz

الفهرس

الباب I: أحكام عامة

الفصل I: موضوع و مجال التطبيق

الفصل II: حقوق العمال

الفصل III: واجبات العمال

الباب II: شروط العمل

الفصل I: شروط و طرق التوظيف

الفرع 1 : عقد العمل ذات المدة المحددة

الفرع 2 : عقد العمل ذات المدة غير المحددة

الفرع 3 : توظيف المتقاعدين

الباب III : تنظيم العمل

الفصل I: المدة القانونية للعمل

الفصل II: الساعات الإضافية

الفصل III: العمل الليلي

الفصل IV: العمل بنظام التناوب

الفصل V: نظام الاسترجاع

الفصل VI: الخدمة الدائمة

الفصل VII: العطل القانونية

الفصل VIII: العطل

الفصل IX: الغيابات

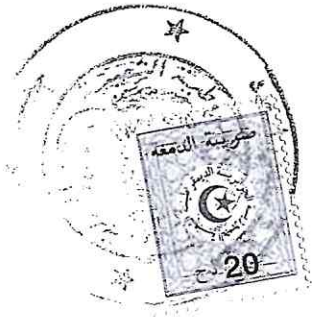
الفرع 1 : الغيابات المدفوعة الأجر

الفرع 2 : الغيابات غير مدفوعة الأجر

الفرع 3 : الإنتداب

الفرع 4 : الإحالة على الاستيداع - العطلة - العطلة مدفوعة الأجر

الفصل X: البطالة التقنية و البطالة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية



الباب IV : سير علاقة العمل

الفصل I : الترقية - التدرج - تخفيض الرتبة

الفرع 1 : الترقية

الفرع 2 : التدرج

الفرع 3 : تخفيض الرتبة

الفصل II : تغيير المنصب

الفصل III : التحويل

الفصل IV : إعادة التعيين

الفصل V : الإنابة

الفصل VI : التكوين و الإتقان و التمهين

الباب V : وقف و قطع علاقة العمل

الفصل I : وقف علاقة العمل

الفصل II : تغيير و قطع علاقة العمل

الفرع 1 : تغيير عقد العمل

الفرع 2 : قطع علاقة العمل

الفرع 3 : الاستقالة

الفرع 4 : التخلي عن المنصب

الفرع 5 : التسريح ذو الطابع التأديبي

الفرع 6 : التسريح مع مدة الإخطار

الفرع 7 : التسريح الإرادي

الفرع 8 : التسريح لتقليص عدد العمال

الفرع 9 : التقاعد



الباب VI : حماية العمال

الفصل I : النظافة و الأمن

الفصل II : طب العمل

الفصل III : الانضباط



الباب VII : مشاركة العمال

- الفصل I: أجهزة المشاركة
- الفصل II: الشؤون الاجتماعية
- الفصل III: ممارسة الحق النقابي

الباب VIII: تصنيف مناصب العمل والرواتب

- الفصل I: تصنيف مناصب العمل
- الفصل II: الأجرة
 - الفرع I: التعريف
 - الفرع 2 : الأجر القاعدي
- الفصل III: نظام التعويضات
 - الفرع 1: تعويض عن الخبرة المهنية
 - الفرع 2: التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة للعمل
 - الفرع 3: المنح التعويضية عن المصاريف المدفوعة
 - الفرع 4: المنح المرتبطة بالوظيفة
 - الفرع 5 : المنح المرتبطة بالمرود
 - الفرع 6 : امتيازات خاصة

الباب IX : الوقاية و تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل

- الفصل I : النزاعات الفردية في العمل
- الفصل II: النزاعات الجماعية في العمل
- الفصل III: الإجراءات الداخلية للصلح
- الفصل VI : إجراءات خارجية للمصالحة

الباب X : ممارسة حق الإضراب

- الفصل I : شروط ممارسة حق الإضراب
- الفصل II : حماية حق الإضراب
- الفصل III : عرقلة حرية العمل
- الفصل VI : الحد الأدنى من الخدمة

الباب XI : ختامية



اتفاقية جماعية

بين:

المديرية العامة لمؤسسة معالجة المياه، شركة عمومية اقتصادية / شركة ذات أسهم مقرها 4 و 6 شارع محمد الخامس - الجزائر، ممثلة من طرف السيد "كتال محمد عنتر سليم" بصفته الرئيس المدير العام.

من جهة

و:

نقابة عمال مؤسسة معالجة المياه، ممثلة من طرف أمينها العام السيد "بلحيمر الياس".

من جهة أخرى



يعتبران أطرافا في هذه الاتفاقية

اتفقا وقررا ما يلي:



الباب I: أحكام عامة

الفصل I: موضوع و مجال التطبيق

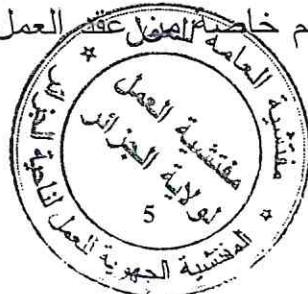
المادة 01: تنظم هذه الاتفاقية كل علاقات العمل بين المؤسسة العمومية الاقتصادية "مؤسسة معالجة المياه" المشار إليها فيما يلي بـ "مؤسسة"، و عامة الموظفين العاملين بها.

رغم الأحكام الخاصة بهذه الاتفاقية، يخضع الإطارات المسيرين للمؤسسة إلى أحكام خاصة متممة و /أو استثنائية بموجب التشريع المعمول به.

الفصل II: حقوق العمال

المادة 02: يتمتع العمال بحقوق أساسية و هي :

- ممارسة الحق النقابي
- المفاوضات الجماعية
- المشاركة في المؤسسة المستخدمة
- الضمان الاجتماعي و التقاعد
- النظافة، الأمن و طب العمل
- الراحة
- المشاركة في الوقاية و تسوية نزاعات في العمل
- اللجوء إلى الإضراب
- و في إطار علاقة العمل، يتمتع العمال أيضا بحق :
- الممارسة الفعلية
- احترام سلامتهم المادية و المعنوية و صيانة كرامتهم
- حماية ضد كل تمييز من أجل شغل منصب غير الذي يقوم على كفاءتهم و جدارتهم
- التكوين المهني الذي من حقهم
- الخدمات الاجتماعية
- لكل الامتيازات التي تنجم خاصة للموظف عقد العمل.



الفصل III : واجبات العمال

المادة 03: على العمال، الواجبات الأساسية التالية في مجال علاقة العمل:

- القيام على أحسن وجه بالواجبات المتعلقة بعملهم، و ذلك بتصرفهم بعناية و مثابرة في إطار تنظيم العمل المحدد من طرف المؤسسة.
- المساهمة في تعزيز مجهودات المؤسسة و ذلك من أجل تحسين التنظيم و الإنتاجية.
- تطبيق التعليمات المقدمة من طرف السلم الإداري الذي تحدده المؤسسة في إطار الممارسة العادية لسلطاتها الإدارية.
- مراعاة وسائل النظافة و الأمن المحددة من طرف المؤسسة المطابقة مع القانون و التنظيم ، الحفاظ و حماية وسائل العمل، التجهيزات و أملاك المؤسسة.
- قبول الفحوصات الطبية الداخلية و الخارجية التي تنظمها المؤسسة في إطار طب العمل أو فحوصات المتابعة.
- المشاركة في برنامج التكوين ، الإلتقان و الرسكلة التي تنظمها المؤسسة في إطار تحسين التسيير أو فعالية المؤسسة أو تحسين النظافة و الأمن.
- عدم وجود مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة ، زبونة أو مقابلة متعاقدة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المؤسسة دون خلق منافسة لهذه الأخيرة في مجالها العملي.
- عدم الإفشاء بمعلومات خاصة بالعمل التقنية منها و التكنولوجية، عملية الصنع، طرق التنظيم و بصفة عامة عدم كشف الوثائق الداخلية غير التي يطلبها القانون أو السلم الإداري.
- مراعاة اللتزامات التي تنجم من عقد العمل.
- احترام بصرامة كل الأحكام الخاصة بهذه الاتفاقية الجماعية، لاتفاقات جماعية و التي تتعلق أيضا بالنظام الداخلي.



الباب II: شروط العمل

الفصل I: شروط و طرق التوظيف

المادة 04 : يتم توظيف العمال طبقا للاحتياجات كما هو محدد في المخطط السنوي للتوظيف و يخضع لرأي لجنة المشاركة قبل الشروع فيه طبقا للقانون الساري.

يجب أن يكون التوظيف على أساس وجود منصب شاغر أو إنشاء مبرر للمنصب. و للتعيين في المناصب الشاغرة، تقوم المؤسسة باختيار العمال الأكفاء و الذين تتوفر لديهم شروط الكفاءة للحصول على هذه المناصب.

لهذا تقوم المؤسسة بإعلان قائمة المناصب الشاغرة أو الحديثة الإنشاء مع ذكر شروط التعيين ليتسنى للعمال تقديم طلباتهم. لا يتم إشهار المناصب الملحقه لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 05 : السن الأدنى المطلوب للتوظيف هو 16 سنة.

المادة 06 : لا يتم توظيف المترشح القاصر إلا بتصريح من وليه الشرعي

المادة 07 : يجب على كل مترشح لمنصب عمل أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- أن يكون حاملا للشهادات اللازمة لمباشرة العمل المطلوب أو بتكوين في الميدان أو الخبرة المطلوبة في منصب مماثل.
- أن يتمتع بحقوقه المدنية و سلوك حسنة.
- أن يكون حر من كل إلتزام.

المادة 08: يجب على كل مترشح أن يقدم ملف مضمونه يحدد حسب النظام الداخلي للمؤسسة. سرية المعلومات الموجودة في ملف الموظف مضمونة.

الفرع 1: عقد العمل ذات المدة المحددة

المادة 09 : يتم ابرام عقد العمل ذو المدة المحددة وفق الشروط المنصوص عليها في التشريعات السارية المفعول.

المادة 10: يذكر عقد العمل ذات المدة المحددة لا سيما:

- منصب العمل و تصنيفه.
- الأجر القاعدي المرتبط بالمنصب.
- مكان العمل بالتحديد.
- مدة و فترة التجريب.
- تاريخ بداية العقد و مدته.
- سبب الطابع المؤقت لعلاقة العمل
- وصف موجز للأشغال المرتبطة بالمنصب



المادة 11: يخضع العامل المرشح لمدة محددة لفترة تجريب تمثل سدس مدة عقد العمل في حدود أقصاها:

- ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للإطارات.
 - شهران (02) بالنسبة لأعوان التحكم.
 - شهر واحد (01) لأعوان التنفيذ.
- خلال الفترة التجريبية يمكن لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 12: يمكن تجديد علاقة العمل ذات المدة المحددة بموجب عقد يوقعه الطرفان ، مع احترام أحكام المادة 10 المذكورة أعلاه لمدة تعادل 36 شهرا بموجب عقد متتابع. بعد انقضاء مدة 36 شهرا يصبح عقد العمل ذو مدة غير محددة. فيما يخص عمال الورشات، يبرم عقد العمل حسب مدة نشاط الورشة و هم غير معنيون بالأحكام المذكورة أعلاه.

المادة 13: عند نهاية عقد العمل أو في حالة فسخه، يستفيد العامل من دون الحساب المصفى من تعويض يقسم على النحو التالي :

- من سنة (01) إلى سنتان (02) : شهر (01) من الأجر القاعدي
- أكثر من سنتين (02): شهرين (02) من الأجر القاعدي

هذه المادة تخص العمال الموظفين حسب نشاط الورشة و يجب أن تحتوي هذه الأحكام عقد العمل المحدد المدة.



الفرع 2: عقد العمل ذات المدة غير المحددة

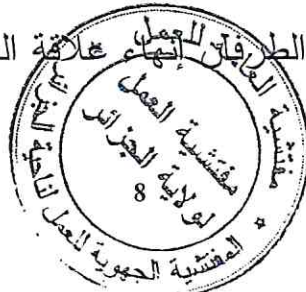
المادة 14: يحدد عقد العمل ذو المدة غير المحددة أن يبين ما يلي:

- منصب العمل و تصنيفه.
- مبلغ المكافأة.
- مدة فترة التجربة.

المادة 15: تحدد المدة القصوى لفترة التجريب المنصوص عليها في المادة 11 تقدر بـ:

- سنة أشهر بالنسبة للإطارات.
- شهرين بالنسبة لعمال التحكم.
- شهر واحد بالنسبة لعمال التنفيذ.

خلال الفترة التجريبية، يمكن لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض.



المادة 16 : عند إنتهاء فترة التجريب و في حالة ما إذا كانت نتائج مرضية، تنصب المؤسسة المستخدمة العامل في منصب عمله. و في غياب إشعار من المستخدم يعتبر التنصيب مكتسبا بمجرد إنقضاء الفترة السابقة الذكر.

المادة 17 : بهدف تكوين نواة على مستوى كل شركة، تكون النسبة القصوى لمناصب العمل الخاضعة لنظام العقود دوي المدة غير المحددة بـ 30 %، يتم تحديد كفاءات التطبيق بالاتفاق مع الشريك الاجتماعي.

الفرع 3: توظيف المتقاعدين

يمكن توظيف العمال المتقاعدين (الإطارات) في حالة خاصة و هي الضرورة الملحة بالنظر إلى الكفاءة و التقنية.

العامل المحال على التقاعد يوظف من طرف المؤسسة بموجب عقد عمل محدد المدة و مدته لا تزيد عن اثني عشر (12) شهرا غير قابلة للتجديد.

الباب III : تنظيم العمل

الفصل I: المدة القانونية للعمل

المادة 18 : إن المدة القانونية للعمل محددة بـ 40 ساعة في الأسبوع وفقا للشروط العادية للعمل.

و هي مقسمة على الأقل على خمسة 05 أيام عمل.
كما لا تتعدى فترة الراحة الساعة (01) الواحدة تمنح منها نصف ساعة (1/2) في وسط الدوام و تعد هذه الاستراحة وقت عمل بالنسبة لتحديد المدة الفعلية للعمل.
كما تمنح مدة نصف ساعة للعمال الذين خصصت لهم مطاعم في أماكن العمل.

المادة 19 : لا يمكن في أي حال أن تتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة.

الفصل II : الساعات الإضافية

المادة 20 : يمكن للمؤسسة المستخدمة، أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية عند الحاجة و خاصة في الحالات التالية :

- زيادة العمل الذي لا يدخل في النشاط الاعتيادي للمؤسسة.
- أعمال مستعجلة و التي يمكن أن تضر بالمؤسسة أو بالمصالح العمومية عدم القيام بها.
- كل الأعمال غير المتوقعة



المادة 21 : كل عامل ملزم أن يقوم بالساعات الإضافية، إذا طلبت منه ذلك المؤسسة المستخدمة إلا في حال القوة القاهرة.

المادة 22 : لا يمكن أن يتعدى عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل 20 % من المدة القانونية للعمل إلا في الحالات المذكورة في المادة 19 السابقة.

المادة 23 : يترتب على الساعات الإضافية علاوة كما هو محدد في المادة 166 لهذه الاتفاقية.

العامل الذي اشتغل في يوم عطائه القانونية له الحق في راحة تعويضية مدة مساوية لها بالإضافة إلى حق الزيادة للساعات الإضافية.

الفصل III : العمل الليلي

المادة 24 : كل عمل يؤدي ما بين الساعة التاسعة ليلا (09) و الساعة الخامسة (05) صباحا يعتبر عمل ليلي.

المادة 25 : لا يمكن للعامل الذي لم يبلغ السن التاسع عشر (19) كاملة سواء من ذكر أو أنثى أن يقوم بعمل ليلي.

المادة 26 : لا يجوز للمؤسسة أن تستدعي العاملات للقيام بعمل ليلي إلا بترخيص خاص كما هو مقرر عليه قانونا.

المادة 27 : للعون حق في يوم راحة بعد أدائه للعمل الليلي في اليوم الموالي. طريقة التعويض على العمل الليلي مقررة في الفصل الخاص بالأجور لهذه الاتفاقية.

المادة 28 : بالإضافة إلى نشاطات الحراسة و الأمن، يمكن للمؤسسة اللجوء إلى العمل الليلي مع التحفظ للإجراءات القانونية بالنسبة للعمال القصر و العاملات و ذلك من أجل تنفيذ الأشغال التي لا يمكن إنجازها أثناء النهار بسبب الحاجيات التقنية و الإدارية و المناخية أو ذات منفعة هامة للإنتاج أو المصلحة.

المادة 29 : للعمال المعنيين بالعمل الليلي الحق في تخفيض من مدة العمل بنصف ساعة بالإضافة إلى النصف ساعة الممنوحة قانونا ويستفيدون من علاوة العمل الليلي كما هي مقررة في الفصل المتعلق بالأجور لهذه الاتفاقية.



الفصل IV : العمل بنظام التناوب

المادة 30 : عند اقتضاء حاجيات النشاط، للمؤسسة الحق في اللجوء إلى العمل بنظام التناوب، و ذلك بتنظيم العمل بفرق متتالية بإثنين أو ثلاثة مراكز.

المادة 31 : يتم العمل بنظام التناوب بإحدى الطرق التالية:

- النظام الغير متواصل (2 x 8) ساعة.
- النظام الشبه متواصل (3 x 8 أو 2 x 12) مع نهاية العمل في آخر الأسبوع.
- النظام المتواصل (3 x 8) ساعة.

المادة 32 : عند إقتضاء حاجيات الإنتاج أو المصلحة، تستطيع المؤسسة تنظيم العمل بفرق متتالية أو العمل بنظام التناوب.

يحق للعمال الذين يعملون بنظام التناوب الإستفادة من علاوة مثل ما هي مقررة في الاتفاقية الجماعية.

تكون هذه العلاوة موجهة لتعويض تبعات الخدمة التي يملها هذا النظام من العمل فيما يخص:

- الأضرار الناجمة عن تغيير في ساعات العمل.
- تغطية الساعات أثناء تسليم المهام.
- العمل الليلي.
- العمل أثناء العطل المدفوعة الأجر.

المادة 33: إن علاوة العمل بنظام التناوب تكون مقصورة عن باقي العلاوات بتعويض تبعات الخدمة المدفوعة الأجر المذكورة في المادة 29 أعلاه بالإضافة إلى علاوة العمل الليلي.

الفصل V : نظام الاسترجاع

المادة 34 : يخضع العمل في الورشات إلى نظام دورات عمل متواصل لعدة أسابيع لعدد ساعات في الأسبوع تفوق (40) ساعة متبوعة بفترة استراحة مماثلة (باختلاف الفترة الأسبوعية العادية و الفترة التي يتطلبها نظام العمل). في هذه الحالة القيام بالساعات التي تفوق المدة الأسبوعية لا تكون ضمن عدد الساعات الإضافية.

المادة 35 : إن نظام العمل المذكور في المادة 34 أعلاه و المعرف بالاسترجاع هو نظام عمل موجب على عمال الورشات للأسباب التالية :

- حركية ورشات الإنجاز
- بعد عمال الورشات عن مكانهم العائلي
- ضغوطات الإنجاز.



المادة 36 : تكون دورات العمل ما بين 4 و 6 أسابيع، كما يمكن أن يمدد استثنائيا إلى دورتين على الأكثر.

المادة 37 : يقدم للعامل الذي يخضع للنظام الدوري مهلة يومين (02) على الأكثر للسفر (يوم على حساب العامل و يوم على حساب المؤسسة).

تقدر المؤسسة هذا الأجل في إطار الحدود المذكورة آنفا تبعا لبعد مكان الإقامة و وسائل النقل التي يستعملها العامل.

الفصل VI : الخدمة الدائمة

المادة 38 : عندما يتطلب العمل الخاص بمنصب للجوء إلى الساعات الإضافية في العديد من الأحيان، يمكن تعويض الساعات الإضافية بتعويض جزافي للعمل الدائم. قائمة المناصب التي تخضع للنظام الدائم، عدد الساعات الإضافية الإلزامية و أيضا الحقوق المتبوعة ملحقة بهذه الاتفاقية.

الفصل VII : العطل القانونية

المادة 39 : تتمثل أيام العطل القانونية في يوم للراحة في الأسبوع و أيام العطل المدفوعة الأجر.

المادة 40 : يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع. و يكون هذا اليوم، في الظروف العادية للعمل يوم الجمعة وفقا للقانون.

المادة 41 : تحدد أيام العطل المدفوعة الأجر وفقا للقانون.

المادة 42 : ينظم يوم للراحة في الأسبوع بالمناوبة طيلة السنة الكاملة فيما يخص العمال الذين يعينون في مناصب الحراسة و الأمن و النظافة.

المادة 43 : عندما يكون العمل خاضع للنظام الدوري، تدخل أيام الراحة الأسبوعية في فترات الاسترجاع.



الفصل VIII : العطـل

المادة 44 : كل عامل في المؤسسة له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر. لا يمكن للعامل التنازل عن عطلته السنوية أو حتى جزء منها.

المادة 45 : تمتد الفترة المرجعية للعطلة السنوية من 1 جويلية السابق للعطلة حتى 30 جوان لسنة العطلة. أما بالنسبة للعمال الذين تم تعيينهم حديثا، يكون تاريخ التوظيف نقطة البدء للفترة المرجعية.

المادة 46 : كل فترة تفوق 15 يوما من العمل توازي شهر من العمل في تحديد حق في العطلة.

المادة 47 : تعتبر فترات العمل في إطار تحديد مدة العطلة السنوية كل من :

- فترات العمل الفعلية
- فترات العطل السنوية
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر و /أو تسمح بها المؤسسة
- فترات الغيابات للولادة ، العطل المرضية و /أو حادث عمل
- فترات الاستدعاء للخدمة الوطنية
- فترات دورات التكوين.

المادة 48 : تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس $\frac{1}{2}$ 2 يومين و نصف يوم في الشهر فلا تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما في السنة.

و تزداد العطلة المدفوعة الأجر للعمال الذين يعملون في الأماكن المذكورة لاحقا هي مزودة بـ $\frac{1}{2}$ 1 بيوم و نصف في الشهر :

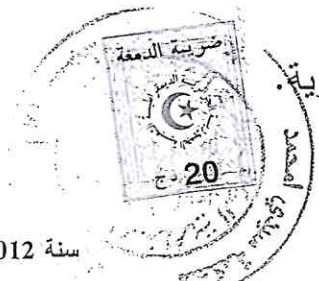
أدرار - الأغواط - بسكرة - تمنراست - إليزي - تندوف - ورقلة - البيض - الوادي -
النعامة - غرداية - بشار - عين صالح - الجلفة - سعيدة - حاسي مسعود.

المادة 49 : تعلق العطلة السنوية عند المرض أو وقوع حادث لیتسنی للعامل الاستفادة من كل حقوق العطلة المرضية.

غير أنه يجب على العامل الالتحاق بمقر عمله في التاريخ المحدد في العطلة إلا إذا كان تاريخ انقضاء العطلة المرضية يأتي لاحقا لتاريخ الاستئناف.

المادة 50 : يمكن استدعاء العامل من عطلته السنوية عند اقتضاء الحاجة الملحة لذلك. إذا رفض العامل الالتحاق بعمله فهو يتعرض لعقوبة تأديبية وفقا للنظام الداخلي للمؤسسة إلا في حالة ظروف قصوى.

المادة 51 : لا يمكن وقف أو تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية.



المادة 52 : يتم تنظيم مخطط العطلة السنوية مسبقا من المؤسسة ، فيكون تاريخ بداية العطل السنوية وفقا لمتطلبات المصلحة، وبعد إخطار لجنة المشاركة.

المادة 53 : يمكن أن تجزأ فترة العطل السنوية إذا اقتضت أو سمحت ضرورات المصلحة بذلك إلى ثلاثة أجزاء (03) متتابعة، لا يكون الجزء الواحد أقل من 12 يوما.

المادة 54 : لا يمكن إرجاء العطلة أو جزء منها من سنة إلى أخرى أو أخذ العطلة السنوية مسبقا إلا في الحالات الاستثنائية مثل :

- ضرورة قصوى للمصلحة
- واجبات عائلية مبررة ومعترف بها قانونيا
- عطلة مرضية طويلة المدى أو حادث معترف به و مثبت قانونيا

المادة 55 : التعويض الخاص بالعطلة السنوية يوازي الشهر الثاني عشر من الأجرة الكلية التي يتقاضاها العامل خلال السنة الخاصة بالعطلة أو السنة التي تسبق العطلة. يحدد هذا التعويض و يسلم للعمال من خزينة العطل المدفوعة الأجر طبقا للقانون الساري المفعول.

الفصل IX : الغيابات

الفرع الأول 1 : الغيابات المدفوعة الأجر

المادة 56 : لا يمكن دفع الأجرة عن مدة لم يعمل فيها العامل مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون و النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة 57 : يمكن لكل عامل في الحالات المذكورة لاحقا أن يستفيد من الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر المحدودة الفترة و هي :

- زواج العامل : 05 أيام
- ولادة طفل للعامل : 03 أيام
- زواج أولاد العامل : 03 أيام
- وفاة الأولياء ، الأبناء و/أو الاخوة و الأخوات العامل أو الزوج : 03 أيام
- ختان ولد العامل : 03 أيام .

يجب أن تؤخذ العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر المذكورة آنفا في وقتها.

المادة 58 : يمكن للعامل المدعو إلى المشاركة في الامتحانات أن يأخذ عطلة خاصة مدفوعة الأجر حسب مدة الامتحانات. كما يجب على العامل إعلام المؤسسة مسبقا مع تقديم الوثائق المبررة.



المادة 59 : يمكن للعامل الذي يتابع دروس في التكوين أن يستفيد في حدود ستة (06) ساعات في الأسبوع من الغياب المرخص و المدفوع الأجر وفقا لضرورة المصلحة و ذلك بتقديم مبررات.

المادة 60 : يحظى ممثلي العمال في إطار تفويضهم بـ 10 عشر ساعات في الشهر في إطار أوقات عملهم.

المادة 61 : يمكن للعمال الذين يقومون بزيارة البقاع الإسلامية المقدسة مرة واحدة خلال حياتهم المهنية أن يستفيدوا من عطلة خاصة ومدفوعة الأجر لمدة 30 ثلاثون يوما.

الفرع 2 : الغيابات غير مدفوعة الأجر

المادة 62 : تسمح المؤسسة بالاستفادة من الغيابات غير مدفوعة الأجر للعمال الذين هم في حاجة ماسة للغياب و ذلك في إطار الشروط التي يحددها النظام الداخلي. كما تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل و ما بعد الولادة من عطلة للولادة طبقا للقانون الساري المفعول.

الفرع 3 : الإنتداب

المادة 63 : العامل المثبت يستفيد قانونا من حالة الإنتداب عندما يطلب منه:

- إجراء الفترة القانونية للخدمة الوطنية أو البقاء أو الاستدعاء ثانية.

- ممارسة نشاط عمومي ضمن الشروط المحددة قانونا.

المادة 64 : عند انتهاء مدة الانتداب، يتم إدراج العامل إلى منصبه الأصلي، أو إلى منصب آخر مع الحفاظ على نفس الأجرة.

المادة 65 : خلال فترة الانتداب، يكون العامل خاضع للإجراءات التشريعية و القانونية المعمول بها.

الفرع 4 : الإحالة على الاستيداع - العطلة غير مدفوعة الأجر

المادة 66 : الإحالة على الاستيداع هي تعليق لعلاقة العمل، بعد الاتفاق بين العامل و الهيئة المستخدمة، بموجبها تلغى الأجرة و الحقوق المترتبة عن الأقدمية المهنية و الترقية و التقاعد.

المادة 67 : عند نهاية مدة الاستيداع، يدمج العامل في منصب عمله الأصلي أو منصب معادلا لأجرته.



المادة 68 : كل عامل قدم طلب للإحالة على الاستيداع لا يستطيع مغادرة عمله دون الحصول على إذن كتابي من المؤسسة.
و في حالة مخالفته لذلك، فإنه يتعرض لعقوبات مقررة في القانون الداخلي المتمثلة في التخلي عن منصب عمله.

المادة 69 : للمؤسسة الحق و في جميع الأوقات، القيام بالمراقبات الضرورية للتحقق من أن نشاط العامل المعني، يتماشى حقيقة مع الأسباب التي ذكرها للحصول على الإحالة على الاستيداع.

المادة 70 : تستطيع المؤسسة عندما تسمح بذلك ضروريات المصلحة أن تمنح للعامل الطالب لذلك عطلة بدون أجر و ذلك في حدود ثلاثة (03) أشهر.

الفصل X : البطالة التقنية و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية

المادة 71 : في حالة الحادث، الكوارث الطبيعية، الإرغامات التقنية أو الآلية القاهرة أو حوادث استثنائية تحتم التوقف المستمر للنشاط في مكان العمل المعين، العمال الدائمون الذين لا يمكن تحويلهم إلى أماكن عمل أخرى يحولون بعد استفادتهم من العطل السنوية إلى بطالة تقنية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، و في هذه الحالة يتم إعلام ممثلي العمال.

المادة 72 : العمال المحولون إلى البطالة التقنية يتحصلون على راتب شهري يساوي سبعون في المائة (70 %) من الأجر القاعدي بالإضافة إلى حساب الأقدمية المهنية على أن لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 73 : على الرغم من إجراءات المادة 107 من الاتفاقية الجماعية، فإنه خلال فترة البطالة التقنية يكون العقد المحدد المدة:

- إما أن يتم فسخه عند حلول أجله لما تكون مدته مترامنة مع فترة البطالة التقنية.
- أو وقفه مع توقف الأجرة و يجدد على حسب مدة البطالة المتبقية لبقية مدة العقد.

المادة 74 : يمكن للمؤسسة وقف عمل ورشة ما في حالة سوء الأحوال الجوية التي لا تسمح بالسير العادي للنشاط و ذلك بعد استشارة ممثل أو ممثلي العمال لمكان العمل.

الفترات التي لا يمكن العمل فيها بفعل سوء الأحوال الجوية، يتم فيها دفع الأجور طبقا للإجراءات القانونية و التنظيمية المنظمة لها.



الباب IV : سير علاقة العمل

الفصل I : الترقية - التدرج - تخفيض الرتبة

الفرع 1 : الترقية

المادة 75 : الترقية تلغي الاستحقاق، الكفاءة المهنية و الخبرة المكتسبة من طرف العامل، أو بالحصول على شهادة عقب تكوين من طرف المؤسسة أو مسرح به من طرف هذه الأخيرة. تتم هذه الترقية في التقدم في السلم الإداري المهني . تأتي بتقدم العامل من منصب إلى منصب آخر أعلى. و تكون حسب المناصب الشاغرة الموجودة في متطلبات السنة عند التوظيف أو التي تم إخلائها خلال السنة.

المادة 76 : يمكن للعامل الذي تمت ترقيته حسب الشروط المذكورة في المادة السابقة أن يمر بفترة تجريبية الخاصة بالمنصب الجديد طبقا للمادة 11 السابقة. إذا كانت فترة التجربة غير مرضية، يعاد العامل إلى منصبه القديم أو إلى منصب مثله إذا تم تعيين أحد آخر في منصبه و لا يعد هذا تخفيض في الرتبة.

الفرع 2 : التدرج

المادة 77 : يقر التدرج الاستحقاق المهني للعامل خلال حياته المهنية. و يتم ذلك بالانتقال من درجة إلى درجة أعلى لنفس المنصب أو من صنف إلى صنف أعلى باقتراح من السلم الإداري.

المادة 78 : تحدد المؤسسة الترقية والتدرج سنويا حسب الإمكانيات بعد مشاوره لجنة المشاركة.

المادة 79 : تحدد المؤسسة أيضا شروط الترقية أو التدرج بعد التشاور مسبقا مع لجنة الاشتراك.

الفرع 3 : تخفيض الرتبة

المادة 80 : تخفيض الرتبة هي إعادة تعيين العامل في منصب أقل درجة و أجره من المنصب المشغول.

تتم عندما لا يقوم العامل بالمسؤوليات المنوطة بمنصبه أو لأسباب تأديبية



الفصل II : تغيير المنصب

المادة 81 : التغيير هو إعادة تعيين العامل في منصب يتعلق بفرع مهني آخر. تتم على أساس إعادة توزيع العمال أو إلغاء الوظائف، بعد إشعار لجنة المشاركة. يتحصل العامل الذي تم تغيير منصبه على أجره تتماشى مع منصبه الجديد.

الفصل III : التحويل

المادة 82 : يمكن أن ينقل أي عامل لأسباب مصلحة، لمنصب يتماشى و تأهيله و كفاءاته المهنية في أي مكان من التراب الوطني. في هذه الحالة، تضمن المؤسسة للعامل المعني، كل الشروط الضرورية لإيوائه.

المادة 83 : يمكن أن يحدث نقل داخل المؤسسات للفرع في إطار إجراءات انتشار العمال.

المادة 84 : كل عامل يرفض الالتحاق بمنصبه بعد إشعار بنقله يستحق عقوبة تأديبية طبقا للقانون الداخلي للمؤسسة.

الفصل IV : إعادة التعيين

المادة 85 : يعاد تعيين العامل الذي يبدي قدرات بدنية أو ذهنية ناقصة، بعد حادث في العمل أو مرض مهني إلى منصب عمل يتماشى و قدراته مع إبقاء راتبه الأولي، و بعد الشفاء، يمكن أن يعاد تعيينه في منصبه الأصلي.

عندما تكون عدم الكفاءة البدنية أو الذهنية لا علاقة لها بحادث عمل أو مرض مهني، يتحصل العامل على أجر يناسب منصب العمل الجديد .

الفصل V : الإنابة

المادة 86 : العامل المرسم يمكن أن يستدعى لشغل بالإنابة منصب عمل مبتكر حديثا أو شاغر، على مستوى عال على مستواه لمدة ستة أشهر (06) قابلة للتجديد مرة واحدة. بنهاية المدة المحددة أعلاه، يكون العامل المذكور إما مثبت أو يعاد إدماجه في منصبه الأصلي. في غياب الإشعار بالإثبات يعتبر هذا الأخير مكتسب.

المادة 87 : يمكن أن يستدعى العامل المثبت لاستخلاف العامل ذو المنصب أعلى من منصبه، والغائب مؤقتا. في هذه الحالة تكون مدة الإنابة توازي مدة غياب صاحب المنصب.

المادة 88 : عندما تفوق مدة هذه الإنابة شهر (01) واحد، يتحصل العامل على تعويض ذو قيمة محددة في ملحق لهذه الاتفاقية.



الفصل VI : التكوين و الإتقان و التمهين

المادة 89 : التكوين، عنصر الترقية الاجتماعية و المهنية هدفه تلبية متطلبات المؤسسة للمستخدمين في إطار تنمية نشاطاتها، و تطوير التقنيات، و التكنولوجيا و تحسين انتاجية العمل.

المادة 90 : تنظم و تطبق المؤسسة أعمال مبرمجة في إطار مخطط سنوي و لسنوات متعددة بعد استشارة لجنة المشاركة فيما يخص :

أ - التكوين المهني المختص :

أعمال تكسب العامل تأهيلا يلبي أي متطلبات ضرورية للتحكم في منصب العمل.

ب - الرسكلة

أعمال تسمح للعامل أن يشغل منصب بحيث تختلف المهام عن مهام منصبه الأصلي لكن بنفس مستوى التأهيل.

ج - الإتقان المهني :

من أجل ضمان الإدماج الدائم للعامل في منصب العمل ، تقام نشاطات للسماح له باكتساب معارف نظرية و تطبيقية ضرورية لممارسة وظائفه.
تقام هذه الأعمال طبقا للتشريع الساري المفعول و المنصوص عليه في هذا المجال.

المادة 91 : أي عامل مطالب بمتابعة دروس، دورات أو إجراءات التكوين، الإتقان أو الرسكلة من تنظيم المؤسسة.
أي رفض لمتابعة تكوين، إلا في حالة عذر مقبول، يستحق عقوبة تأديبية كما ينص عليها النظام الداخلي.

المادة 92 : يمكن استدعاء أي عامل ذو الكفاءات و التأهيلات و التي تسمح بالمساهمة الفعالة لإجراءات التكوين التي تنظمها المؤسسة.
يتحصل العمال المسؤولون عن إجراءات التكوين على منحة التعليم حيث أن المبلغ محدد في فصل الرواتب للاتفاقية الحالية.

المادة 93 : كل عامل مقبول في تكوين يحتفظ خلال مدة التكوين بكامل مرتبه.



المادة 94 : عقب التكوين المهني و الرسكلة، يدمج و يعين العامل كالتالي :

- في حالة النجاح
 - في منصب العمل ، موضوع التكوين أو الرسكلة
 - في منصب مماثل
 - في منصبه الأصلي

- في حالة الرسوب
 - في منصبه الأصلي
 - في منصب حسب كفاءاته

المادة 95 : أي توقيف للتكوين غير مبرر قانونيا و أي تخل عن المنصب عقب التكوين يؤدي إلى التسديد من طرف المعني أو المعنيين لكل المبالغ المتحصل عليها خلال التكوين و كذا مصاريف التي دفعتها المؤسسة و ذلك مع التحفظ بالمتابعات القضائية.

الباب ٧ : وقف و قطع علاقة العمل

الفصل I : وقف علاقة العمل

المادة 96 : طبقا للتشريع المعمول به يتم وقف علاقة العمل من خلال:

- * الاتفاق المشترك بين الأطراف فيما يخص الإحالة على الاستيداع و العطلة من غير راتب.
- * عطلة مرضية أو مماثلة طبقا للتشريع و النظام المتعلق بالضمان الاجتماعي
- * أداء الخدمة الوطنية أو في فترات الإبقاء على التجنيد أو الاستدعاء ثانية في إطار الاحتياط.



- * ممارسة مسؤولية عمومية انتخابية.
- * السجن مادام لم يصدر حكما نهائيا.
- * قرار تأديبي يعلق المهام.
- * ممارسة حق الإضراب.

المادة 97 : عند انتهاء مدة تعليق علاقة العمل ، يدمج العامل في منصب عمله أو في منصب آخر معادل من حيث الأجر بتحفظ الأحكام المنصوصة و المقررة في المادة 63 المذكورة أدناه.



المادة 98 : في نهاية مدة السجن، يدمج العامل المعني في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل يساوي أجره المنصب الأصلي و هذا في حالة ما إذا يسرح أو يبرأ. في حالة الحكم عليه نهائيا، تحتفظ المؤسسة بحق فسخ عقد العمل.

المادة 99: يعود دفع أجر العامل المنتدب على المؤسسة أو الهيئة التي هو منتدب فيها.

المادة 100 : إن العامل المنتدب لأداء (الخدمة الوطنية)، فترة رسكلة في إطار جنود الاحتياط، يبقى يستفيد من الأجر الكامل المرتبط بالمنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه.

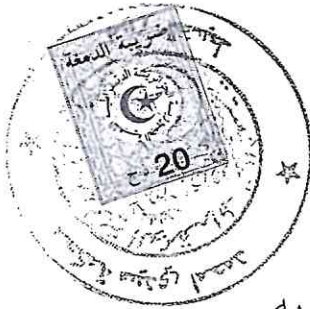
المادة 101 : يمكن إنهاء سلفا لفترة الانتداب عندما تنعدم الشروط التي أوجدها.

المادة 102: يبقى حق إعادة إدماج العامل المدعو لأداء "الخدمة الوطنية" مفتوحا لفترة لا تتعدى الستون يوما (60) التي تلي تاريخ تسريحه.

الفصل II : تغيير وقطع علاقة العمل

المادة 103 : تتوقف علاقة العمل طبقا للقانون من خلال:

- الإلغاء أو الفسخ القانوني لعقد العمل.
- نهاية عقد العمل
- التخلي عن منصب العمل
- الاستقالة
- التسريح
- التسريح لتقليص عدد العمال
- التقاعد
- الوفاة
- العجز التام عن أداء العمل كما هو محدد في التشريع المعمول به
- التوقيف القانوني لنشاط الهيئة الموظفة.



المادة 104 : عند وقف علاقة العمل، يمنح للعامل شهادة عمل يدون فيها تاريخ توظيفه و تاريخ توقيف علاقة العمل و كذلك المناصب التي كان يشغلها و الفترات المقابلة لها.

المادة 105 : إن تسليم شهادة العمل لا يلغى الحقوق وواجبات المؤسسة و العامل الناتجة عن عقد العمل إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك كتابيا.



الفرع 1 : تغيير عقد العمل

- يغير عقد العمل عندما ينص القانون، النظام، الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية على قواعد أكثر ملائمة للعمال من تلك المنصوص عليها قبل ذلك.
- تحت طائلة أحكام القانون يمكن تغيير قانون، بنود و إجراءات عقد العمل بالإرادة المشتركة بين العامل و الموظف.

الفرع 2 : قطع علاقة العمل

المادة 106: تنتهي علاقة العمل قانونا عند انتهاء مدة العقد المقررة. أما إذا كانت علاقة العمل معلقة في ذلك التاريخ لأي سبب من الأسباب، فهي تنتهي بمجرد انتهاء تاريخ التعليق.

المادة 107 : يمكن فسخ علاقة العمل من قبل المؤسسة قبل تاريخ انتهاء المدة المقررة في العقد في حالة انتهاء الأشغال أو الخدمة المؤداة.

في هذه الحالة، يستفيد العامل المعني من عطلة تقدر بخمسة عشر يوما (15) يوما و من تعويض عن التسريح الذي يحسب على أساس أجر شهر سنويا في إطار علاقة العمل الجارية و في حدود اثني عشر (12) أشهر.
بالنسبة لفترة أقل من سنة يحسب مبلغ التعويض حسب حصص مدة العمل.

الفرع 3 : الاستقالة

المادة 108 : عندما يريد العامل إنهاء علاقة العمل يقدم استقالته كتابيا و يقيد بأجل الإشعار. يخصص أجل الإشعار لضمان مواصلة الخدمة أو الأشغال ، و إعطاء الوقت للمسؤول المباشر بالقيام بتعويض العامل المستقيل و ضمان تسليم واستلام المهام . حددت مدة أجل الإشعار بثلاثة أشهر (03) على الأكثر.

المادة 109: يمكن تقليص أجل الإشعار أو يلغى باتفاق مشترك بين الأطراف.

المادة 110: في حالة عدم احترام أجل الإشعار المحدد في المادة 108 أو المتفق عليه بين الأطراف، يلزم الطرف المخل بتسديد تعويض قانوني يساوي الراتب المقابل لمدة الفترة الباقية للإنجاز.



الفرع 4 : التخلي عن المنصب

المادة 111 : التخلي عن المنصب هو قطع أحادي الجانب و غير قانوني لعلاقة العمل من قبل العامل.

ويسجل التخلي عن منصب العمل بإعذار يبلغ به العامل و ينتج عنه شطبه من تعداد المؤسسة دون ضرر، بغض النظر عن الإجراءات الوقائية إن وجدت.

المادة 112 : إن كفيات تطبيق أحكام المادة 111 المذكورة أعلاه، مذكورة في النظام الداخلي للمؤسسة.

الفرع 5 : التسريح ذو الطابع التأديبي

المادة 113: يقع التسريح ذا الطابع التأديبي من غير تعويض ولا مدة الإخطار في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم في الظروف و الإجراءات المقررة في تشريع العمل و النظام الداخلي للمؤسسة.

الفرع 6 : التسريح مع مدة الإخطار

المادة 114 : يمكن أن يقع تسريح العامل مع إعطائه مدة الإخطار و الذي لم يرتكب خطأ جسيما طبقا للقانون، في حالة عدم حصوله على كفاءة مهنية كافية، ويكون ذلك حسب أحكام النظام الداخلي للمؤسسة.
يحدد أجل العطلة بثلاثة أشهر (03) على الأقل.

الفرع 7: التسريح الإرادي

المادة 115: بغض النظر عن أحكام المادتان 119 و 121 أسفله، يسمح للمؤسسة بتفعيل تدابير تحفيزية من أجل تقليص عدد العمال و هذا باللجوء إلى التسريح الإرادي على أساس الاتفاق الجماعي.

المادة 116: التسريح الإرادي فعل فردي و حر يعبر فيه العامل عن طلبه في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة مقابل تعويض يتم إقراره من طرف المؤسسة.

المادة 117: يحدد مبلغ التعويض جراء التسريح الإرادي في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، على أن لا يقل مبلغ التعويض عن 20 شهر عمل



المادة 118: مهلة إيداع الطلبات و الشروط المتعلقة بالتسريح الإرادي تحددها المؤسسة كلما لجأت إلى هذه الصيغة.

الفرع 8: التسريح لتقليص عدد العمال

المادة 119: عندما يكون هناك أسباب اقتصادية، تلجأ المؤسسة إلى تقليص عدد العمال في إطار الجانب الاجتماعي، طبقاً للأحكام التشريعية و النظامية في هذا الميدان.

المادة 120: يتم التسريح الجماعي في إطار تقليص عدد العمال بعد مفاوضات جماعية.

المادة 121: العامل الذي يسرح يدمج في نظام التأمين على البطالة و الذي يستفيد عند تسريحه من تعويض يحسب طبقاً لأحكام القانون الموجود في هذا المجال.

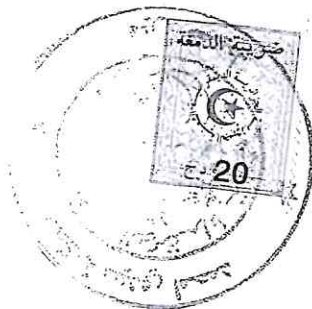
الفرع 9: التقاعد

المادة 122 : قبل ثلاثة أشهر من بلوغ السن القانوني للتقاعد يلزم العامل بطلب من المؤسسة تقديم كل الوثائق الضرورية لتكوين ملفه.

عند تاريخ ذهابه إلى التقاعد ، يستفيد العامل من منحة نهاية السيرة المهنية في الظروف المحددة في الباب VIII المتعلق بالتصنيف و الأجور.

المادة 123 : كل عامل تتوفر فيه شروط التقاعد و المحددة من قبل الأحكام المقررة في القانون يمكنه طلب ذلك. ففي هذه الحالة، يجب على العامل إرسال طلب مكتوب للمؤسسة معبراً عن إرادته في التقاعد محددًا تاريخ ذهابه و تقديم الوثائق الضرورية المكونة للملف.

المادة 124: لا يدخل توقيف علاقة العمل بالتقاعد في حيز التنفيذ إلا بعد إشعار الصندوق الوطني للتقاعد و إصدار القرار الذي بموجبه تقدم المنحة.



الباب VI: حماية العمال

الفصل I: النظافة و الأمن

المادة 125 : يجب على المؤسسة أن توفر كل الوسائل بغية ضمان ظروف النظافة و الأمن المثلى و السهر على تحسينها على الدوام.

المادة 126 : تحدد المؤسسة قواعد النظافة و الأمن، بعد استشارة هيئات المساهمة و تحدد هذه القواعد في النظام الداخلي.

المادة 127 : تنشأ في المؤسسة لجنة متساوية الأعضاء للنظافة و الأمن يحدد التشريع المعمول به و النظام الداخلي للمؤسسة، كفاءات تسييرها و اختصاصاتها.

الفصل II: طب العمل

المادة 128 : طب العمل حق معترف به للعمال. فهو مضمون من مصالح الصحة العمومية المخولة قانونا، طبقا للتشريع المعمول به.

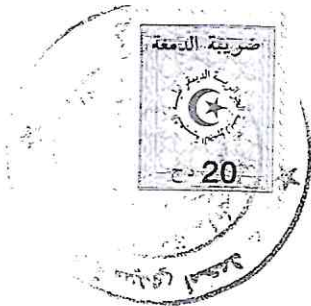
المادة 129 : يخضع العمال دوريا إلى فحص طبي من تنظيم المؤسسة في إطار طب العمل.

الفصل III: الانضباط

المادة 130 : السلطة التأديبية هي من اختصاص الهيئة المستخدمة. يقوم المستخدم أو ممثله بأخذ القرار و بالإشعار بالعقوبة التأديبية.

المادة 131 : تنشأ المؤسسة مجلس استشاري متساوي الأعضاء مهمته التدخل في كل الحالات التي يخل فيها بالانضباط من قبل عامل، من شأنها أن تقرر عقوبة من الدرجة الثانية أو الدرجة الثالثة.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة في النظام الداخلي للمؤسسة.



الباب VII : مشاركة العمال

الفصل I: أجهزة المشاركة

المادة 132 : تضمن مشاركة العمال في كل مكان معين و متميز للعمل في المؤسسة من خلال تكوين مجموعات في شكل لجنة مساهمة في مقر المؤسسة.

المادة 133 : يحدد الانتخاب و تسيير و اختصاصات لجان المشاركة طبقا للقانون.

المادة 134 : تضع المؤسسة تحت تصرف لجنة المشاركة و منتدبي العمال الوسائل الضرورية من أجل عقد الاجتماعات و لإنجاز أعمال الأمانة.

الفصل II: الشؤون الاجتماعية

المادة 135 : كل النشاطات التي تميل إلى تحسين الرفاهية المادية و المعنوية للعمال تعتبر شؤوننا اجتماعية.

المادة 136 : إن العمال المتقاعدين أو الذين يستفيدون من تأمين على البطالة و كذلك ذوو الحقوق للعمال المتوفون يستمرون في الاستفادة من خدمات الشؤون الاجتماعية لمدة أذناها سنتين.

المادة 137 : يسير الخدمات الاجتماعية لجنة المشاركة طبقا للقانون. مع ذلك يمكن أن تسيير من قبل المؤسسة على أساس اتفاقية بين الطرفين.

المادة 138 : تزود المؤسسة أموال لجنة الخدمات الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 139 : تعد لجنة المشاركة كل نهاية سنة، حصيلة النشاطات الاجتماعية و الثقافية التي تدون فيها لاسيما ما يلي:

- * كشف تنفيذ البرامج و المشاريع المقبولة.
 - * الملاحظات الضرورية و الاقتراحات المحتملة.
- ترسل هذه الوثائق إلى المؤسسة.



الفصل III: ممارسة الحق النقابي

المادة 140 : ممارسة الحق النقابي معترف لجميع العمال طبقا للقانون.

المادة 141 : إن الهياكل النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين مجبرين على إعلام المؤسسة خلال السداسي الأول لكل سنة عن العناصر التي من شأنها الحكم على درجة التمثيل و خاصة قائمة المنخرطين.

المادة 142 : تضع المؤسسة تحت تصرف الهيكل النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين كل الوسائل البشرية و المادية لأداء مهامه.

المادة 143 : يستفيد المندوبين النقابيين من حماية علاقة العمل خلال عهدتهم، و ذلك طبقا للإجراءات القانونية السارية المفعول.

المادة 144 : طبقا للإجراءات القانونية، يستفيد المنتخبين للهيكل النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين من الانتداب و ذلك بتقديم محضر تنصيبهم.

أ- الأمين العام للمجلس النقابي.

ب- انتدابات أخرى تمنح على شكل قطع بألف (1000).

المادة 145 : يمكن للإتحاد العام للعمال الجزائريين إنشاء هيكل طبقا لقوانينه داخل أي مكان للعمل تابع للمؤسسة.

الباب VIII: تصنيف مناصب العمل والرواتب

الفصل I: تصنيف مناصب العمل

المادة 146 : تصنف مناصب العمل من خلال شكل تنظيمي خاص للمؤسسة. فهو يخضع لمعايير لمعرفة مناصب العمل (شروط خاصة أو مشتركة ،معلومات أساسية و مؤهلات أو أحدهما). فهو يعد ترتيبا متسلسل يراعي درجة أهمية منصب العمل في التنظيم العام. يسمح التصنيف في الأخير بتحديد لكل واحد منها مستوى الأجرة.

المادة 147: تصنف مناصب في المؤسسة في ثلاث مجموعات اجتماعية -مهنية تتضمن مجموعة من الفئات:

الفوج الأول: التنفيذ من الفئة الرابعة للعمل الفئة التاسعة.

الفوج الثاني: التحكم من الفئة العاشرة. الفئة العاشرة ب.

الفوج الثالث: الإطارات من الفئة الحادية عشرة ب.



المادة 148 : كل فئة تتضمن 12 درجة

المادة 149: ترتب المؤسسة مناصب العمل التي تسمى "بالعليا" والتي توجد قائمتها في طي هذه الاتفاقية.

المادة 150: تجمع مجمل مناصب العمل في قائمة مناصب العمل يعدها المستخدم و التي تحدد ما يلي:

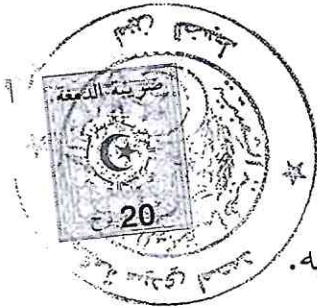
- تعيين المنصب.
- شروط الحصول عليه.
- الترتيب.
- السلم الإداري الذي ينتمي إليه.

كل منصب عمل يتضمن بطاقة فنية وصفية تحدد المهام الرئيسية للمنصب. هذه البطاقة لا تعفي العمال من تنفيذ مهام أخرى ، مطابقة لمؤهلاتهم و التي يملئها السلم الإداري في إطار الاستعمال العقلاني و بغية ضمان تشغيل فعلي.

المادة 151 : يمكن جعل مناصب عمل المؤسسة فعلية حسب تطور هذه الأخيرة، و إدخال تكنولوجيات جديدة أو تنظيم للعمل.

أحكام مختلفة :

بغض النظر عن أحكام هذه الاتفاقية، يمكن مناقشة بحرية شروط الأجرة و الامتيازات العينية و ذلك في إطار عقد عمل لبعض مناصب العمل المرتبطة بمهام دقيقة.



الفصل II: الأجرة

I: التعريف

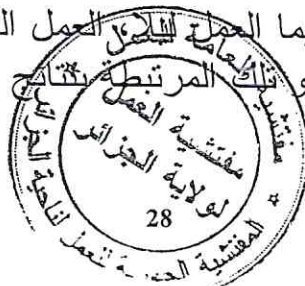
المادة 152 : للعامل الحق في الحصول على راتب مقابل العمل الذي يؤديه.

المادة 153: تتضمن الرواتب التي تدفع للعمال ما يلي:

* الراتب القاعدي، الذي يقابل منصب العمل المشغول كما هو موجود في ترتيب فئات المؤسسة.

* التعويضات المدفوعة عن أقدمية العامل، عن الساعات الإضافية المنجزة أو عن ظروف العمل الخاصة ولاسيما العمل الليلي، العمل المضرو و المقيد و المحلي.

* المنح المرتبطة بالإنتاجية و تلك المرتبطة بنتائج العمل.



المادة 154: تسديد المصاريف المدفوعة بسبب مهام خاصة يفرضها الموظف على العمال (المهام المطلوبة، استعمال سيارات شخصية من أجل أداء خدمة و تبعية مماثلة).

المادة 155: التغييرات في التصنيف وكذلك التغييرات في الرواتب يمكن أن تحدث خلال الشهر في الوضعية الفردية للعامل، تدخل حيز التنفيذ إجباريا من تاريخ التغيير. كل تغيير في الوضعية (تصنيف، ترقية، تغيير عنصر من عناصر الراتب) يجب أن يشعر به العامل المعني كتابيا.

الفرع 2 : الأجر القاعدي

المادة 156 : ينتج الأجر القاعدي عن تصنيف منصب العمل طبقا لشبكة الأجور الملحقة بهذه الاتفاقية.

الفصل III: نظام التعويضات

الفرع 1: تعويض عن الخبرة المهنية

المادة 157 : علاوة الأقدمية المهنية تترجم على أنها الأقدمية العامة للأقدمية المهنية المحصل عليها داخل المؤسسة أو خارجها.

تقدر الخبرة المهنية للعامل داخل المؤسسة بدفع تعويض يحسب على أساس الأجر القاعدي على النحو التالي:

- * اثنان بالمائة (02 %) عن كل سنة نشاط من السنة الأولى إلى السادسة.
- * اثنان و نصف بالمائة (2.5 %) عن كل سنة نشاط من السنة السابعة إلى الخامسة عشر.
- * ثلاثة بالمائة (03 %) عن كل سنة نشاط بعد السنة الخامسة عشر.

المادة 158 : تحدد النسبة القصوى للتعويض عن الخبرة المهنية بـ 70 % .

المادة 159: يستفيد العامل الموظف حديثا من تقدير عن فترات العمل التامة بمقدار واحد بالمائة (1%) عن كل سنة من الخبرة.

الفرع 2 : التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة للعمل

المادة 160: التعويض عن الضرر

يدفع التعويض عن الضرر للعامل عندما يُلحق من منصب العمل الذي يشغله مهام و ظروف العمل معيقة و صعبة و قدرة و خطرة



المادة 161: يرتبط تعويض الضرر بالشغل الفعلي لمنصب العمل.

المادة 162: يخفض أو يلغى التعويض عن الضرر حسب الحالات التي أدت إلى تخصيصه عندما تكون الأضرار التي تم بسببها تخصيصه قد نقصت أو زالت.

المادة 163: توجد طي هذه الاتفاقية قائمة مناصب العمل المعنية بهذا التعويض وكذلك المبالغ المطابقة لها.

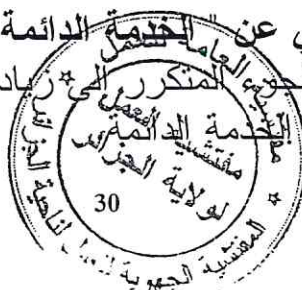
المادة 164 : التعويض الجزافي عن الإقامة و العمل في المناطق النائية يحصل العمال المعينين في مكان العمل بالمناطق الجغرافية المعزولة و/أو في المناطق ذات الظروف المناخية الصعبة أو أحدهما لاسيما مناطق الجنوب، على تعويض جزافي عن الإقامة و العزلة و الذي حددت نسبته في الجدول الموالي.
يدفع هذا التعويض للعمال عن الأيام التي اشتغلوا فيها فعلا.

الملاحظات	معدل / الأجر القاعدي %	المناطق
	30	- تمرناست
	30	- إليزي
	30	- عين قزام
	30	- عين أمناس
	30	- عين صالح
	25	- جانث
	25	- غرداية
	20	- ورقلة
	20	- تقرت
	20	- الواد
	20	- المنيعه
	25	- حاسي الرمل
	25	- حاسي مسعود
	20	- أدرار
	21	- بشار
	21	- تندوف
	25	- بسكرة
	20	- البيض
	20	- المسيلة
	20	- الجلفة
	20	- النعامة
	10	- سعيدة



المادة 165 : التعويض الجزافي عن "الخدمة الدائمة"

إن العامل الذي تستلزم مهامه اللجوء المتكرر إلى زيادة ساعات تفرضاها ضرورة الخدمة، له الحق في تعويض جزافي تخص الخدمة الدائمة



يحسب مبلغ هذا التعويض حسب عدد الساعات الإضافية المنجزة و التي لا تتعدى 25% من الراتب القاعدي. هذا التعويض خاص لا علاقة له بأجر آخر عن أشغال منجزة في الساعات الإضافية. حددت قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في الاستفادة من التعويض الجزافي، في ملحق هذه الاتفاقية.

المادة 166 : التعويض للزيادة الناتجة عن الساعات الإضافية

تعطي الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحق في زيادة تحدد كما يلي:

- 50% من الراتب القاعدي لساعات العمل بالنسبة للساعات الإضافية العشر الأولة
- 75% من الراتب القاعدي لساعات العمل بالنسبة للساعات الإضافية الرابعة عشر الباقية
- 100% من الراتب القاعدي لساعات العمل بالنسبة لأيام الراحة القانونية، العطل المدفوعة الأجر و العمل الليلي.

الفرع 3: المنح التعويضية عن المصاريف المدفوعة

المادة 167 : مصاريف المهمة

عندما يكون العامل في مهمة رسمية في محور أكثر من خمسين كيلومترا لفترة أقل من أو تساوي 30 يوما، يستفيد من منحة تعويضية عن المصاريف المدفوعة. المبلغ اليومي لمصاريف المهمة محدد حسب الجدول أدناه:

المجموع	المبيت	الوجبات	في الشمال
2500	1500	500 + 500	التنفيذ و التحكم
3000	1800	600 + 600	إطار

المجموع	المبيت	الوجبات	في الجنوب
2800	1600	600 + 600	التنفيذ و التحكم
3500	2000	750 + 750	إطار

يستفيد العمال الذين يذهبون في مهام رسمية من منحة تعويضية عن المصاريف المدفوعة بمجرد ما يبيتدون عن مقر سكنهم أو عملهم المعتاد فيما يتعدى:

- الساعة 13 بالنسبة لوجبة الغذاء.
- الساعة 20 بالنسبة لوجبة العشاء.
- الساعة 00 بالنسبة للمبيت.

المادة 168 : يمكن للعامل "الإطار" أن يصرفه المصروفات على المبيت و الإطعام برخصة من المؤسسة ثم تعوض له على أساس تقديم فائورة العمل



المادة 169: عند غياب جميع وسائل النقل للمؤسسة، يجب على العامل استعمال، لضرورة المهمة كل وسائل النقل البرية و الجوية، تعوض له مصاريف النقل التي دفعها على أساس تقديم وثيقة إثباتيه أو على أساس 3 د ج للكيلومتر.

المادة 170 : مصاريف التنقل

يستفيد العامل المتنقل في إطار مهمة رسمية في مسافة تبعد عن مقر سكنه بأكثر من 50 كلم و لفترة تتعدى 30 يوما، منذ اليوم الأول من منحة تعويضية للمصاريف المدفوعة ، طبقا للجدول الآتي و الشروط التالية :

يستفيد العامل من منحة التنقل (المبيت و الوجبة) عند ابتعاده عن مقر سكنه المعتاد و يظل على مستوى الموقع (المشروع) أثناء فترة تنقله. هذه المنحة تحسب استنادا لنسبة حضوره.

المادة 171 :

تدفع مصاريف المبيت بنسبة 50 % عندما تضمن المؤسسة التكفل بالعامل في هياكلها الخاصة و في ظروف مقبولة.

المجموع	المبيت	الوجبات	
ف في الشـمال			
720	200	260+260	الفئة من 04 إلى 13ب
900	300	300+300	الفئة من 14 إلى 20ب
ف في الجـنـوب			
800	260	270+270	الفئة من 04 إلى 13ب
1100	400	350+350	الفئة من 14 إلى 20ب

كما يستفيد من تعويض لمصاريف النقل المدفوعة ذهابا و إيابا بمبلغ جزافي يقدر بألفين و سبعمائة دينار (2700 د ج) في الشهر.

المادة 172 : عندما توفر المؤسسة أو تضع تحت التصرف هياكل إيواء مقبولة في عين المكان الذي ينتقل إليه العامل، تنخفض مصاريف المبيت و ذلك طبقا للمادة 167 المذكورة أعلاه.



• أحكام خاصة

في غياب يد عاملة مؤهلة محليا بعد استشارة مكتب اليد العاملة، باستطاعة المؤسسة اللجوء إلى توظيف هذه الفئة اللازمة للمشروع، و تأخذ المؤسسة على عاتقها التكفل بالإيواء و دفع علاوة السلة جزافيا و يوميا بمبلغ مقدر بـ 500 د.ج. الحصول على هذه المنحة يستدعي دفع باقي المنح المتعلقة بمصاريف المهمات و التنقل و منحة الأكل.

• أحكام مشتركة لمصاريف المهمة و التنقل

المادة 173 : الولايات المعتبرة أنها تنتمي إلى مناطق الجنوب هي كالاتي:
أدرار - الأغواط - بسكرة - البيض - الواد - النعامة - غرداية - تمنراست - إليزي - تندوف - ورقلة - بشار - عين صالح - الجلفة - سعيدة - حاسي مسعود.

المادة 174 : منحة السلة

إن العمال الذين يعملون في نظام العمل المتواصل و الذين لا يستفيدون من مطعم في مكان العمل ذاته، يحق لهم الحصول على منحة السلة بمبلغ يساوي 250 د ج / يوميا. عندما تتوفر المؤسسة على مطعم، فالعمال مجبرون على تناول وجباتهم فيه، ماعدا بالنسبة للعمال الذين يتبعون حمية تثبتها شهادة طبية.

المادة 175 : منحة النقل

يخصص تعويضا جزافيا شهريا للنقل للعامل الذي يخضع للظروف التالية:
- يقطن على مسافة تفوق ثلاثة كلم عن مقر عمله.
- لا يستفيد من نقل العمال الذي تؤمنه المؤسسة على طول المسافة أو جزء منها، بين مكان العمل و مقر السكن.
- عدم الاستفادة من منحة السيارة.

المادة 176 : يحدد مبلغ منحة النقل حسب المقياس التالي:

* من 03 إلى 06 كلم	= 1.200 د ج.
* من 07 إلى 10 كلم	= 1.500 د ج.
* من 11 إلى 15 كلم	= 1.700 د ج.
* من 16 إلى 20 كلم	= 2.000 د ج.
* من 21 إلى 30 كلم	= 2.300 د ج.
* من 31 إلى 50 كلم	= 2.500 د ج.
* أكثر من 50 كلم	= 2.700 د ج.



بسبب نقص وسائل النقل (عطب أو غياب السائق) ، يتم تعويض مصاريف النقل المدفوعة خلال هاته الأيام للعامل على أساس تقديم وثيقة العمل. تصريح شرفي موافق عليه من طرف المسئول المباشر.



المادة 177 : تمنح هذه المنحة بعد تقديم شهادة الإقامة.

المادة 178 : التعويض الجزافي لمنحة السيارة

يمكن دفع تعويض جزافي شهري يسمى منحة السيارة للإطارات المدعويين بموجب وظيفتهم ل لتنتقل الدائم بسيارتهم لأسباب مهنية.

كما يمكن منح هذا التعويض للأعوان الذين يحتم عليهم منصب عملهم الاستعمال المتكرر للسيارة و التي لا يمكن أن تضعها المؤسسة تحت تصرفهم.

و عند عدم توفر الظروف التي تستدعي منح هذا التعويض يعلق هذا الأخير أو يلغى.
حدد مبلغ هذا التعويض بـ 3000 د ج.

المادة 179: منحة المسافة

يحصل العمال المستفيدين من التعويض الجزافي لمنحة السيارة الذين يكونون في مهمة رسمية في مسافة تفوق الـ 50 كلم ، على منحة المسافة التي تحسب وفق عدد الكيلومترات التي يقطعها لحساب المؤسسة بمبلغ يقدر بـ 4 د ج للكلم الواحد.

يمكن أن تمس هذه المنحة العمال غير المستفيدين من التعويض الجزافي لمنحة السيارة والمدعويين لاستعمال سيارتهم الخاصة في إطار مهام رسمية لمسافة تفوق 50 كلم بمبلغ يقدر بـ 5 د ج للكلم الواحد.

الفرع 4: المنح المرتبطة بالوظيفة

المادة 180 : منحة المسؤولية ، التبعية والتقنية

يحق للمؤطرين أن يحصلوا على منح دورية ذات طابع مؤقت و قابلة للإلغاء و تسمى بمنح المسؤولية، التبعية و التقنية.

وما نعينه بالمسؤولية، التبعية و التقنية، و بغض النظر عن إنجاز المهام و الوظائف الناتجة عن منصب العمل، ما يلي:

- استعداد دائم.
- روح المبادرة في كل مرة تسمح الفرصة لذلك.
- القدرة على التسيير و تطوير قدرات متعاونه.
- بذل جهد فكري يسمح بإدخال أساليب جديدة في النشاط.
- تقديم المساعدة في كل المجالات لما تتطلبه الوضعية ذلك.
- الالتزام والإخلاص في كل الظروف للمؤسسة.
- التحلي بسلوك مثالي.
- تمثيل مثالي.



المادة 181: إن حد أجر العلاوات و قائمة مناصب العمل المستحقة سوف تضبط لاحقا بالمشاورة مع الشريك الاجتماعي. يمكن لهذه العلاوات ذات الطابع المؤقت و القابلة للإلغاء و التي تمنح شهريا أو دوريا حسب مشاركة العمال المؤطرين و التقنيين الساميين، أن تراجع أو تلغى لما تزول الظروف التي دعت الحاجة لإحداثها.

المادة 182 : لا يمكن أن تجمع منح المسؤولية و التبعية مع التعويضات و/أو المنح التي تعوض الساعات الإضافية، و الخدمة الدائمة و منحة الصندوق.

المادة 183 : منحة الصندوق

كل عامل توجد تحت مسؤوليته أموالا نقدية يحصل على منحة الصندوق الجرافية شهريا تتراوح بين 800 د ج إلى 1200 د ج.

المادة 184 : منحة التعليم

تخصص أتعاب التعليم للعمال المكونين على سبيل رمزي. حدد مبلغ الساعة الواحدة بـ 110 د ج.

الفرع 5 : المنح المرتبطة بالمرود

المادة 185 : منحة تحقيق الأهداف

تنشأ منحة متغيرة تسمى " منحة تحقيق الأهداف " و المخصصة لمجازاة العمال الذين يحققون نتائج في إطار الأهداف التي أنيطت بهم. تبرمج هذه المنحة من خلال إعداد قرار و تسيير من المشروع و المديرية و تعطى على أساس مقاييس و أهداف تحدد سلفا في ميزانية المؤسسة مع مراعاة بوجه خاص ما يلي:

- معدل تحقيق أهداف الإنتاج.
- كلفة و زمن الإنجاز.
- نوعية الأشغال و/أو الخدمة.
- مستويات الصيانة و استعمال طاقات الإنجاز.
- المرود الفردي و مواظبة كل عامل.
- نتائج المشاريع و التسيير.

تحدد المؤسسة كفيات إعطاء هذه المنحة بعد استشارة الشريك الاجتماعي.



المادة 186 : منحة الاهتمام بالنتائج

تعتبر منحة الاهتمام بالنتائج شكل من أشكال المشاركة في نتائج المؤسسة. يضع العامل كفاءات تحديد المشاركة أو الاهتمام بنتائج المؤسسة تحدد من طرف المستخدم (صاحب العمل).

الفرع 6 : امتيازات خاصة

المادة 187 : منحة التقاعد

يستفيد العامل المحال على التقاعد عند ذهابه من منحة نهاية المسيرة المهنية تساوي:

* ابتداء من السنة الثالثة : 06 رواتب شهرية.

* من ستة إلى عشر سنوات: 08 رواتب شهرية.

* من أحدا عشرة إلى خمسة عشرة سنة: 12 راتب شهري.

* من ستة عشر إلى عشرون سنة: 16 راتب شهري.

* من واحد و عشرون سنة فما فوق: 20 راتب شهري.

الراتب الذي يحسب على أساسه منحة نهاية المسيرة المهنية هو الراتب الخاضع للإشتراك المحسوب بمتوسط اثني عشر 12 شهرا الأخيرة.

من جهة أخرى ، يستفيد العامل من درجتين (02) باثر رجعي بثلاثين (30) شهرا بعد استلامه لتبليغ الصندوق الوطني للتقاعد.

المادة 188: منحة الوفاة

في حالة وفاة العامل وهو لا يزال يمارس نشاطه، تدفع لذوي حقوق العامل المتوفى منحة تساوي 12 راتبا شهريا محسوبة على أساس الأجر الخاضع للإشتراك لدى الضمان الاجتماعي التي سبقت وفاته. دون أن تكون هذه المنحة أقل من مائتان و خمسون ألف دينار (250.000,00 د ج).

المادة 189 : منحة الراتب الوحيد

يستفيد العمال الذين لا تعمل زوجاتهم من منحة تسمى "منحة الراتب الوحيد" و التي حدد مبلغها الشهري بـ 2000 د.ج.

المادة 190 : المنح العائلية و منحة إضافية للمنح العائلية

تدفع المنح العائلية و/أو المنح الإضافية لها للعمال طبقا للتشريع المعمول به.



أحكام خاصة:

منحة تسمى " الخاصة " تمنح للعمال مرة كل سنة، لتغطية الاحتفال بالأعياد الدينية. في حالة ما إذا لم تسمح الوضعية المالية للمؤسسة بذلك، يمكن للجنة الشؤون الاجتماعية للمؤسسة أن تشارك بصفة جزئية أو كلية في منح هذه المنحة بعد موافقة نقابة المؤسسة. المبلغ، الفترة و شروط منح هذه المنحة يتم تحديدها بالاتفاق بين الرئيس المدير العام و الأمين العام لنقابة المؤسسة.

الباب IX : الوقاية و تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل

الفصل I : النزاعات الفردية في العمل

المادة 191 : في محتوى هذه الاتفاقية و طبقاً للأحكام التشريعية السارية المفعول، كل خلاف ينشأ بين العامل الأجير و مسؤوليه المباشرين عن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين هو نزاع مهني فردي و هذا في حالة ما لم يسوى في إطار إجراءات التسوية الداخلية المذكورة أدناه.

المادة 192 : عندما يرى عامل بأنه تم المساس بحقوقه ولا يجد أي رد في أجل ثمانية أيام (08) بعد تقديم طلب شكوى كتابي يرسل إلى مسؤوله المباشر أو أن الرد الذي وصله لم يرضه، يقوم هذا الأخير بإعلام مدير الهيكل الذي هو مسؤول عنه الذي يصبح ملزماً بالرد في أجل لا يتعدى 15 يوماً. يمكن أن يكون قرار مدير الهيكل محل طعن عند رئيس المؤسسة الذي يقرر في الأمر في أجل 15 يوماً التي تلي تسلم الشكوى.

الفصل II: النزاعات الجماعية في العمل

المادة 193 : في محتوى هذه الاتفاقية الجماعية و الأحكام التشريعية السارية المفعول، كل خلاف متعلق بعلاقات العمل الاجتماعية و المهنية و بالظروف العامة للعمل بين العامل و إدارة المؤسسة و غير المساواة في إطار الأحكام المحددة أدناه في باب الوقاية من النزاعات يعتبر نزاع جماعي.



الفصل III: الإجراءات الداخلية للصلح

المادة 194: في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية، يجتمع ممثلو المؤسسة وممثلو نقابة العمال في اجتماع عادي مرة في كل ثلاثة أشهر بغية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية. وعندما تكون دراسة هذه الوضعية تكتسي طابعا عاجلا، يمكن عقد اجتماعا طارئاً خارج الاجتماعات الدورية.

المادة 195 : في حالة الضرورة، يمكن للاجتماع الدوري أو غير العادي أن يتسع إلى أعضاء لجنة المشاركة أو إلى أشخاص آخرين من المؤسسة، من المحتمل أن يقدموا توضيحات إضافية للمشاكل المطروحة أو المناقشة.

المادة 196 : في حالة خلاف حول كل أو جزء من المسائل المفحوصة، يباشر الطرفان في الإجراءات التالية :
تقام على مستوى مكان العمل حيث نشأ الخلاف، لجنة متساوية للمصالحة لدراسة المسألة التي هي موضوع الخلاف الجماعي.

عند عدم وجود تسوية للخلاف على المستوى المحلي، يتم اللجوء إلى اللجنة المتساوية للمصالحة المقامة على مستوى المؤسسة.

الفصل VI : إجراءات خارجية للمصالحة

المادة 197 : إذا لم تتجح طرق اللجوء ضمن اللجنة المتساوية للمؤسسة ، يخضع الخلاف إلى لجنة متساوية لمصالحة فرعية من قبل الطرف المتحمس أكثر.

المادة 198 : الوساطة

إذا لم تتجح المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل الجدير إقليميا، يقدم الطرفان خلافهما الجماعي إلى وسيط من أجل حل ودي على أساس محضر عدم المصالحة الذي يعده هذا المفتش.

يتم اختيار الوسيط باتفاق مشترك خلال الثمانية (08) أيام التي تلي استلام محضر عدم المصالحة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا.

المادة 199 : تعلم المؤسسة و المفوضون النقابيون كتابيا مفتش العمل المختص إقليميا، بذكر هوية الوسيط المعين، موضوع الوساطة و عامة الأجل الذي حدّد له لإبلاغ توصياته للطرفين.



المادة 200 : تسلم المؤسسة و المفوضون النقابيون إلى الوسيط عرضا موجزا للقضايا المذكورة و كذا النقاط التي يستمر عليها الخلاف و ذلك خلال الأربع و العشرين ساعة (24) التي تلي تعيينه و بعد موافقة كتابية منه.

يحدد الأجل الممنوح للوسيط لصياغة توصياته المحفزة للحل الودي للخلاف باتفاق مشترك من طرف المؤسسة و المفوضين النقابيين.
يجب أن يبلغ للوسيط الأجل المحدد كتابيا.

المادة 201 : على الوسيط أن ينهي مهمته طبقا للقانون الساري المفعول و ذلك بتطبيق المواد من 10 إلى 12 من قانون 02.90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية و حل النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب.
يذكر الوسيط بوضوح بهذه الأحكام عند تعيينه.

المادة 202 : التحكيم

عند فشل الوساطة، يمكن للطرفين و باتفاق مشترك اللجوء إلى التحكيم.
اللجوء إلى التحكيم يضع حدا للإشعار بالإضراب. يعلق الإضراب إذا ما بدأ.



الباب X : ممارسة حق الإضراب

الفصل I : شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 203 : عندما يستمر الخلاف بعد نفاذ إجراءات الوقاية، وكذا إجراءات المصالحة بالوساطة و عند الاقتضاء التحكيم المنصوص عليه في القانون، فإن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب يمارس بشروط وحسب طرق محددة بأحكام قانونية سارية المفعول.
يصادق على اللجوء إلى الإضراب في الجمعية العامة المدعوة لهذا الغرض، الممثلون النقابيون للعمال بعد إعلام مدير المؤسسة. يستمع كافة العمال بطلب منهم، إلى ممثلي المؤسسة.

المادة 204 : يصادق على اللجوء إلى الإضراب بورقة اقتراع سرية لأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة متكونة على الأقل من نصف عدد العمال المكونين للمجموع المعني.

المادة 205 : إن الإضراب المصادق عليه و الذي بدأ بالشروط المنصوص عليها في الأحكام المحددة في الجمعية المعنية لا يدخل حيز التطبيق إلا بانتهاء أجل الإشعار الذي تكون مدته ثمانية أيام ابتداء من إيداعه لدى المديرية العامة للتطبيق.



يبلغ الإشعار للمديرية برسالة بسيطة من المنظمة النقابية الممثلة، و التي هي طرف في الإضراب، التي تعلم مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 206 : عند إيداع الإشعار بالإضراب، فإنه من الواجب عقد اجتماع غير عادي بين ممثلي المديرية و ممثلي المنظمات النقابية التمثيلية من أجل أخذ الإجراءات الضرورية لضمان وقاية و أمن المنشآت و الأملاك و تعيين العمال المكلفين بهذه المهام.

المادة 207 : التوقف الجماعي عن العمل الذي يحدث بخرق الأحكام المنصوص عليها في القانون و بالاتفاقية الحالية، يعتبر خطأ مهني خطير للعمال الذين شاركوا فيه كما تحمّل مسؤولية الأشخاص الذين كان لهم دور مباشر. في هذه الحالة، تأخذ المؤسسة، ضد العمال المعنيين، إجراءات تأديبية منصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك طبقاً للأحكام التشريعية و القانون الساري المفعول.

الفصل II : حماية حق الإضراب

المادة 208 : إن الإضراب الذي ينطلق باحترام الإجراءات التشريعية و المتفق عليها لا يقطع علاقة العمل.

إنه يعلق الآثار لمدة التوقف الجماعي عن العمل، و خاصة المتعلقة بـ :

- أجر العمل.
- خصم الحقوق في الأقدمية و العطلة.
- استعمال المطعم.
- نقل العمال.
- و كذلك الدخول إلى موقع العمل.

المادة 209 : تلتزم المؤسسة بعدم اللجوء إلى توظيف أو إلى أي نقل أو تعيين للعمال المعنيين لاستخلاف المضربين، إلا في حالات المصادرة التي تأمر بها السلطات الإدارية أو رفض العمال تنفيذ الواجبات الناجمة عن خدمة الحد الأدنى.

كما تلتزم بعدم إصدار أية عقوبة ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب انطلق بانتظام و بشروط منصوص عليها في القانون و الاتفاقية الحالية.



الفصل III : عرقلة حرية العمل

المادة 210 : تعاقب قانونيا عرقلة حرية العمل. يعتبر عرقلة حرية العمل أي تصرف من طبيعته أن يمنع بالتهديد، بوسائل التدليس بالعنف أو بوسيلة فعليه، العامل، المستخدم أو ممثلوه من الدخول إلى مكان العمل، من استعادة أو متابعة ممارسة نشاطهم المهني.

المادة 211 : إن انشغال محلات مهنية للمؤسسة من طرف العمال المضربين ممنوع عندما يكون هدفه تشكيل عرقلة لحرية العمل.

في هذه الحالة، فإن إخلاء المحلات يصدر بأمر قضائي بطلب من مديرية المؤسسة.

المادة 212 : تعتبر عرقلة حرية العمل و رفض الامتثال لتطبيق القانون القضائي لإخلاء المحلات المهنية خطأ مهني خطير مع التحفظ بالعقوبات الجزائية.

الفصل VI : الحد الأدنى من الخدمة

المادة 213 : يجب تنظيم الحد الأدنى من الخدمة في الوظائف التالية :

- وظيفة الحراسة.
- وظيفة الأمن.
- خلال تشغيل، استغلال و سير المنشآت المائية مثل محطات الضخ، محطات تصفية المياه المستعملة و محطات معالجة الماء الصالح للشرب و محطات تحلية مياه البحر و أخرى.



الباب XI : أحكام ختامية

كل الأحكام، التغييرات، التصحيحات أو الإضافات حول نظام التعويضات أو آخر، مذكورة في المحاضر رقم : 2013/03 بتاريخ 2012/12/31 و 2013/04 بتاريخ 2013/01/07 و السارية المفعول ابتداء من 01 جانفي 2013.

بما أن الأحكام التالية كان لها موضوع اتفاق جماعي رقم 2012/02 المؤرخ في 2012/05/02 و المطبق ابتداء من 01 جانفي 2012 :

- الأجر القاعدي (شبكة الأجور)

- منحة السلة

- منحة الراتب الوحيد

- مصاريف التنقل

على هذا ، تاريخ سريان مفعول الاتفاقية الجماعية للمؤسسة يبقى غير متغيراي من تاريخ 01 جانفي 2012.

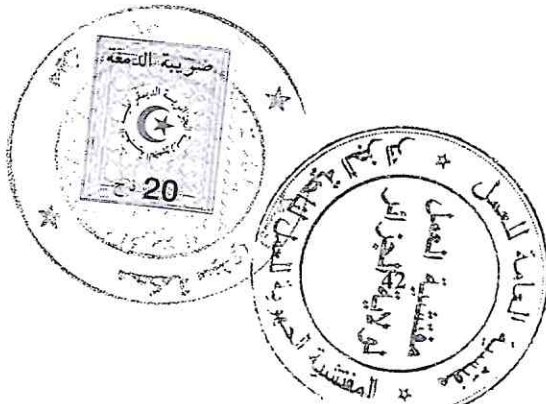
المادة 214 : الاتفاقية الحالية تلغي و تخالف الاتفاقية الجماعية للمؤسسة المبرمة بتاريخ 01 جانفي 2010 المسجلة لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2011/03/23 تحت رقم 11/09 و يوم 2011/04/11 تحت رقم 2011/18 لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي امحمد الجزائر.

المادة 215 : الاتفاقية الحالية مبرمة لمدة محددة. قد تلغى جزئيا أو كليا من قبل الأطراف الموقعة.

لا يمكن أن يحدث الإلغاء في الإثني عشرة (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 216 : الإشعار و الإبطال يؤديان إلى التزام الأطراف بمباشرة مفاوضات في الثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جديدة أو ملحق أو اتفاق جماعي.

المادة 217 : في جميع الحالات، لا يمكن أن يؤثر إبطال الاتفاقية على عقود العمل المبرمة أو في طريق الإبرام، التي تبقى مسيرة بالأحكام السارية المفعول حتى إبرام اتفاقية جديدة، اتفاق أو ملحق.



المادة 218 : تطبق الاتفاقية الحالية على مجموع المستخدمين المذكورين في المادة 1 و تعارض أية منظمة نقابية. إنها موقعة و مؤشرة من طرف مديرية المؤسسة و من قبل ممثل المنظمة النقابية التي هي طرف من هذه الاتفاقية.

المادة 219 : تودع الاتفاقية الحالية، حالما إبرامها لدى مفتش العمل وكتابة الضبط لمحكمة الجزائر - سيدي احمد- الفرع الاجتماعي

و تكون سارية المفعول ابتداء من تاريخ 01 جانفي 2012.

الرئيس المدير العام
Le Président Directeur Général

M. A. S. KETTAL

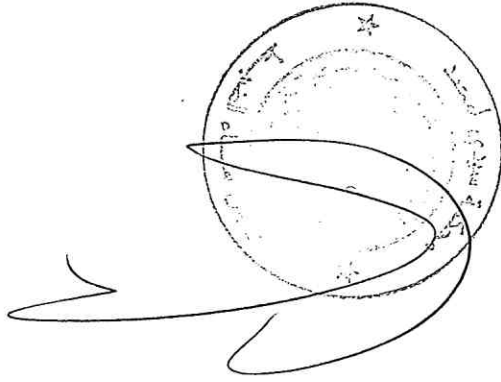


الأمين العام
لنقابة المؤسسة

Secrétaire Général du
Syndicat d'Entreprise

BENHIMER Lyes





أعضاء رئيس أمانة الخبير

تحت رقم : 13 مارس 2013

بتاريخ : 18

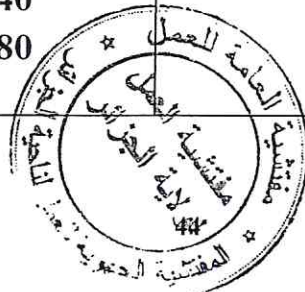
لدى محكمة سيدي امحمد - الجزائر

11/90 تم تسجيل هذا الاتفاقية وفقا للقانون

ملحق I

قائمة المناصب التي تخضع لحق تعويض الضرر
و المبالغ بالدينار الخاصة بها (المواد من 160 إلى 163)

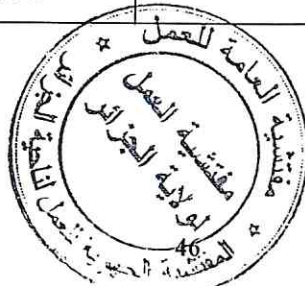
المبالغ (دج)	تعيين مناصب العمل
1330	- حارس
1350	- عون أمن
1450	- عون نظافة
1350	- مسئول عن النظافة و الحراسة
1420	- مكلف بالمطبخ
1530	- طبّاح
1500	- مسير مطعم
1440	- طبّاح رئيسي
1600	- تقني سامي طوبوغرافي
1170	- طوبوغرافي
1600	- مركب
1540	- كهربائي صناعي
1520	- كهروميكانيكي
1520	- تقني سامي في الإلكترونيكا
1400	- رئيس مركب الأجهزة
1520	- إلكتروتقني
1520	- تقني في الآلية
1650	- عامل يدوي
1700	- مساعد عامل مهني
1600	- واضع القناة
1500	- بناء
1500	- عامل تسليح الاسمنت بالحديد
1500	- مركب قالب صب الاسمنت
1500	- بناء عالي التاهيل
1530	- عامل عالي التاهيل التسليح الاسمنت بالحديد
1530	- مركب عالي التاهيل لقالب صب الاسمنت
1530	- واضع لقناة عالي التاهيل
1600	- مسيرالات قالب صب الاسمنت المنزلق
1540	- مسير قالب منزلق
1540	- مغلف
1580	- مسير مركزي لآلة الاسمنت



1540	- سائق رافعة
1600	- رئيس فريق TCE
1500	- تقني قالب منزلق لصب الإسمنت
1500	- رئيس مشغل TCE
1100	- مراقب أشغال TCE
1100	- تقني سامي TCE
1100	- تقني سامي في المياه
1120	- أمين مخزن
1200	- أمين مخزن مؤهل
1160	- رئيس مخزن
1200	- مسير للمخزونات
1210	- مسير رئيسي للمخزونات
2100	- لحام عامل مهني
2100	- نحاس
2100	- نحاس لحام
2100	- نحاس لحام عالي التأهيل
2100	- لحام عالي التأهيل
2100	- نحاس عالي التأهيل
2100	- لحام متعدد الوظائف
1400	- رئيس ورشة النحاسية
2100	- عامل مؤهل
2100	- عامل محترف مؤهل
2100	- عامل محترف عالي التأهيل
1500	- عامل متخصص
2100	- عامل مهني
2100	- عامل مهني مؤهل
2100	- عامل مهني عالي التأهيل
1500	- رصاص
1500	- دهان مباني
1500	- كهربائي مباني
1500	- رصاص عالي التأهيل



1650	- دهان مباني عالي التأهيل
1550	- كهربائي مباني عالي التأهيل
1550	- رئيس فرقة دهان
1630	- رئيس رصاص
1600	- رئيس كهربائي مباني
1500	
1540	- عامل مهني - ميكانيكي بنزين
1540	- مصلىح العجلات
1630	- عامل مهني - ميكانيكي ديزل
1630	- ميكانيكي بنزين عالي التأهيل
1630	- ميكانيكي آلات
1700	- ميكانيكي ديزل عالي التأهيل
1700	- ميكانيكي آلات عالي التأهيل
1300	- رئيس ورشة الميكانيكا
1470	- عامل مهني - كهربائي سيارات
1550	- كهربائي سيارات عالي التأهيل
1480	- ناقل آلي مشحم
1350	- سائق وسائل نقل خفيفة
1550	- سائق شاحنة ثقيلة
1550	- سائق نقل العمال
1430	- سائق المدير العام
1620	- سائق شاحنة نصف مقطورة
1620	- سائق وسائل نقل خاصة
1540	- سائق عربة رافعة
1540	- سائق آلة صغيرة
1600	- سائق آلات
1630	- مركب رافعة
1670	- سائق آلات متعدد الوظائف



ملحق II

(المواد من 180 إلى 182 من الاتفاقية الجماعية)

<u>مبالغ</u>	<u>تعيينات مناصب العمل</u>
إلى غاية 6000 د ج	منحة المسؤولية
إلى غاية 3000 د ج	منحة التبعية
إلى غاية 3000 د ج	منحة التقنيّة



ملحق III

قائمة المناصب التي تخضع للتعويض المحدد للخدمة الدائمة
(المادة 165 من الاتفاقية الجماعية)

النسبة العاليا	النسبة الدنيا	مناصب العمل
% 25	% 05	- سائق المدير العام
"	"	- سائق وسائل نقل خفيفة
"	"	- حارس
"	"	- عون أمن
"	"	- مكلف بالنظافة و الأمن
"	"	- رئيس فرقة الأمن
"	"	- سائق نقل العمال
"	"	- سائق شاحنة ثقيلة
"	"	- سائق شاحنة نصف مقطورة
"	"	- سائق حاملة آلات
"	"	- قائد آلات
"	"	- سائق ساعي
"	"	- رئيس حظيرة العتاد الثقيل
"	"	- كاتبة المديرية
"	"	- مساعدة المديرية
"	"	- ناقل آلي
"	"	- رئيس الطبخ
"	"	- طباح
"	"	- ساعي - مكلف بالشراء
"	"	- ملحق إداري مكلف بالمهمة
"	"	- ملحق إداري مكلف بالوسائل العامة



ملاحق VI

قائمة المناصب الشاغرة غير الخاضعة للإعلانات

(المادة 4 فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية)

- مساعد رئيس مدير عام
- رئيس قسم
- مهندس أعمال



ملحق V

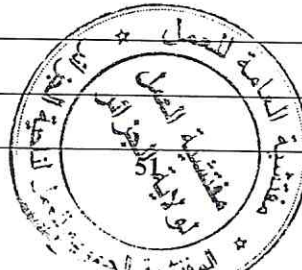
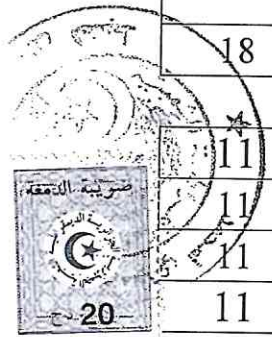
تعويض الإتاابة
(المواد من 86 إلى 88 من الاتفاقية الجماعية)

أعلى مبلغ	المناصب
8000 د ج	- مدير مركزي
6000 د ج	- رئيس قسم
5000 د ج	- مهندس رئيس مشروع
4000 د ج	- رئيس مشروع
3000 د ج	- منسق مشروع
2500 د ج	- رئيس مصلحة



جدول مناصب العمل

NCIII	NCII	NCI	المنصب
النشاط : إدارة عامة			
	05	04	حارس
	06	05	عون نظافة
08	07	06	عون أمن
12	11	10	مكلف بالنظافة والأمن م 1
10	09	08	رئيس فرقة الأمن
15	14	13	مكلف بالنظافة والأمن م 2
الإمانة			
	12	11	كاتبة قسم
13 ب	13 أ	12	كاتبة مديرية
			كاتبة مديرية رئيسية
16	15	14	مساعدة مديرية
	16	15	كاتبة مديرية عامة
18	17	16	مساعد رئيس مدير عام
دعم إداري			
11	10	09	مراسل اجتماعي
11	10	09	كاتب (ة) إداري
11	10	09	موظف متعدد الوظائف
11	10	09	عامل بمجمع الهاتف
13	12	11	عون تسيير الأجرة
	13 ب	13 أ	تقني سامي في تسيير الموارد البشرية
14	13 ب	13 أ	ملحق إداري
14	13 ب	13 أ	ملحق إداري مكلف بالوسائل العامة
14	13 ب	13 أ	ملحق إداري مكلف بالمهمة
14	13 ب	13 أ	مسير إداري للمشروع
16	15	14	وثائقي - حافظ الأرشيف
16	15	14	إطار إداري
16	15	14	مكلف بالدراسات
18	17	16	مساعد مكلف بالتدقيق في الحسابات
	20 ب	20	مساعد المدير العام
20 ب	20	19	مكلف بامناجمنت و الجودة
20 ب	20	19	مساعد الامن و الوقاية و التدخل
20 ب	20	19	مكلف بمراقبة التسيير



النشاط : المالية و المحاسبة

	09	08	مساعد محاسب
	10	09	أمين صندوق
12	11	10	محاسب
أ 13	12	11	محاسب رئيسي
	11	10	أمين صندوق رئيسي
	15	14	إطار في المحاسبة
17	16	15	إطار في المالية
18	17	16	مكلف بالدراسات المالية و المحاسبية
18	17	16	مدقق حسابات م 1
	19	18	مدقق حسابات م 2
			مكلف بالتدقيق

النشاط : الإعلام الآلي

13	12	11	عون ركن
	ب 13	أ 13	تقني في الإعلام الآلي
17	16	15	تقني سامي في الإعلام الآلي
	16	15	محلل
20	19	18	مهندس دولة في الإعلام الآلي
17	16	15	محلل - مبرمج

النشاط : الخدمات الاجتماعية

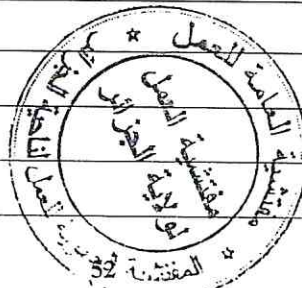
	08	07	مساعد طبّاح
11	10	09	طبّاح
13	12	11	طبّاح رئيسي
16	15	14	مسير مطعم

النشاط : التجاري

	15	14	ملحق تقني تجاري م 1
17	16	15	ملحق تقني تجاري م 2
18	17	16	مكلف بالدراسات م 1
	19	18	مكلف بالدراسات م 2

النشاط : دراسات تقنية

11	10	09	رسام تنفيذي
	12	11	طوبوغراف
	ب 13	أ 13	تقني سامي طوبوغرافي
ب 13	أ 13	12	مثار مدقق
	ب 13	أ 13	رسام دراسات



	13 ب	13 أ	رسام مبرمج
	17	16	مهندس تطبيقي
18	17	16	مهندس مساعد
19	18	17	مهندس دولة
19	18	17	مهندس معماري
19	18	17	مكلف بالدراسات التقنية
	19 ب	19 أ	مهندس دولة رئيسي
	20 ب	20 أ	رئيس المهندسين

النشاط : التركيب

12	11	10	مركب
13	12	11	إلكترو-تقني
13	12	11	كهربائي صناعي
13	12	11	إلكتروميكانيكي
14	13 ب	13 أ	تقني سامي إلكتروميكانيكي
15	14	13	تقني سامي تشغيل محطة
15	14	13	تقني سامي إلكترو-تقني
15	14	13	تقني سامي إلكترونيك
15	14	13	تقني سامي في الصيانة الصناعية
17	16	15	رئيس مركب أجهزة

النشاط : الإنجاز

	05	04	عامل يدوي
	07	06	مساعد عامل مهني
	09	08	عامل مختص
	10	09	عامل مؤهل
	09	08	بناء م 1
	10	09	بناء م 2
	10	09	مقولب م 1
	11	10	مقولب م 2
	09	08	حدائدي م 1
	10	09	حدائدي م 2
	09	08	رصاص م 1
	10	09	رصاص م 2
	09	08	دهان م 1
	10	09	دهان م 2
	09	08	كهربائي عمارات م 1



	10	09	كهربائي عمارات م 2
13	12	11	عامل عالي التأهيل
15	14	13	رئيس فرقة TCE
	14	13	رئيس فرقة الحدادة
	14	13	رئيس فرقة القولية
	13	12	عامل محترف
14	13	12	سائق قاعدة الخرسانة
	13	14	رئيس ورشة
	15	14	رئيس قاعدة
16	15	14	مسير أشغال
15	14	13 ب	تقني سامي في الري
16	15	14	مسير أشغال T.C.E
17	16	15	مكلف بالمتابعة و التنسيق
19	18	17	منسق مشروع
	19	18	إطار تقني
	20	19	منسق رئيسي لمشروع
	19	18	مهندس مشروع
	20	19	مهندس رئيسي لمشروع
	20 ب	20 أ	مهندس أعمال

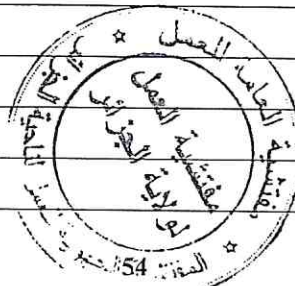
النشاط : C.E.S

	09	08	عامل مختص
10	09	08	لحام
11	10	09	لحام متعدد الوظائف
13 أ	12	11	لحام مرسم
13 أ	12	11	عامل محترف مؤهل
	13	12	عامل محترف عالي التأهيل
13 ب	13 أ	12	رئيس فرقة
16	15	14	مراقب عمال
17	16	15	رئيس ورشة

النشاط : العتاد

الميكانيك

	09	08	عامل مختص
	10	09	ميكانيكي سيارات بنزين م 1
	10	09	ميكانيكي سيارات ديزال م 1
	12	11	ميكانيكي سيارات بنزين م 2
	12	11	ميكانيكي سيارات ديزال م 2



13	12	11	عامل مؤهل
	أ 13	أ 12	عامل محترف مؤهل
	ب 13	أ 13	عامل محترف عالي التأهيل
17	16	15	رئيس ورشة

تسيير وسائل المعدات

	أ 13	12	مكلف طلب الاستبضاع
ب 13	أ 13	12	مسير الوسائل
16	15	14	مفتش المعدات

أدوات متنقلة

	07	06	ناقل آلي
	09	08	سائق وسائل نقل خفيفة
11	10	09	سائق الوزن الثقيل
11	10	09	سائق نقل العمومي
12	11	10	سائق المدير العام
12	11	10	سائق نقل مشترك
14	13	12	رئيس حضيرة الوسائل الخفيفة
ب 13	أ 13	12	سائق وسائل نقل خاصة

مواد أشغال عمومية

	09	08	قائد عربة رافعة
	09	08	قائد آلات صغيرة
	12	11	قائد آلات
13	12	11	مركب رافعة
14	13	12	قائد آلات متعدد الوظائف
16	15	14	رئيس حضيرة الوسائل الثقيلة و الآلات ..

التموين و تسيير المخزونات

09	08	07	مساعد أمين مخزن
11	10	09	أمين مخزن
11	10	09	ساعي مكلف بالشراء
14	13	12	رئيس مخزن
12	11	10	سائق ساعي
ب 13	أ 13	12	مسير الوسائل و التموين
ب 13	أ 13	12	مسير المخزونات
15	14	13	مسير رئيسي للمخزونات م 1
17	16	15	مسير رئيسي للمخزونات م 2



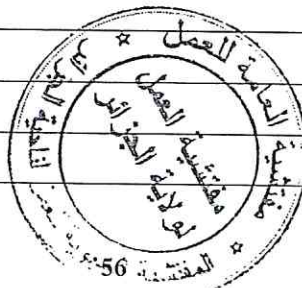
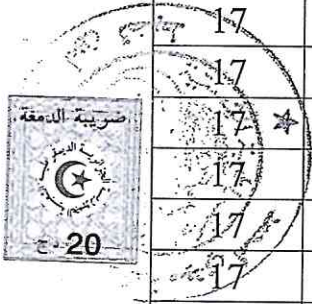
النشاط : مناصب مشتركة

المدرء

			مدير الموارد البشرية
			مدير المالية و المحاسبة
			مدير الدراسات التقنية
			مدير عمليات المشاريع
			مدير المناجمنت
			مدير الوسائل و التموينات

رئيس مصلحة

17	16	15	رئيس مصلحة الأجور
17	16	15	رئيس مصلحة المستخدمين
17	16	15	رئيس مصلحة التكوين
17	16	15	رئيس مصلحة الشؤون الاجتماعية
17	16	15	رئيس مصلحة التراث
17	16	15	رئيس مصلحة الوسائل العامة
17	16	15	رئيس مصلحة الأدوات المتنقلة
17	16	15	رئيس مصلحة تسيير المخزونات
17	16	15	رئيس مصلحة المشتريات
17	16	15	رئيس مصلحة الشؤون الاجتماعية
17	16	15	رئيس مصلحة المحاسبة
17	16	15	رئيس مصلحة المالية
17	16	15	رئيس مصلحة الجباية
17	16	15	رئيس مصلحة الميزانية
19	18	17	رئيس مصلحة الإعلام الآلي
17	16	15	رئيس مصلحة الخزينة
17	16	15	رئيس مصلحة المحاسبة التحليلية
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة الدراسات التطورية
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة التدقيق و مراقبة التسيير
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة الاستلام
19	18	17	رئيس مصلحة العقود
19	18	17	رئيس مصلحة عقود التعهد
19	18	17	رئيس مصلحة تخطيط المشاريع
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة المناهج
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة التفتيش
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة المعاينة
19 ب	19 أ	18	رئيس مصلحة التصليح

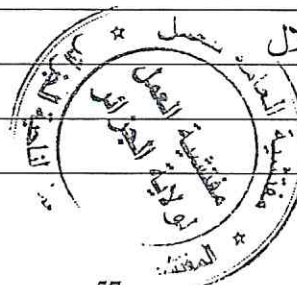


ملحقات المديرية

19	18	17	ملحق مديريةية
19	18	17	ملحق مديريةية مكلف بالدراسات القانونية
19	18	17	ملحق مديريةية مكلف بالتخطيط
19	18	17	ملحق مديريةية مكلف بتدقيق و رصد الحساب
19	18	17	ملحق مديريةية مكلف بالعلاقات الخارجية

رئيس قسم

20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم المستخدمين و علاقة العمل
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التراث و القضايا العامة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم المالية
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم المحاسبة العامة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الميزانية
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الدراسات التقنية
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الهندسة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس القسم التجاري
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم تركيب الأجهزة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التموين و تسيير المخزونات
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم العتاد
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الصيانة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الإنجازات
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الطريقة و التخطيط
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم CES و الإنتاج
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم تسيير المشاريع
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم العقود و الفوترة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التخطيط و المنهج
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم المعاينة و المراقبة
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم منسق المشاريع
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التركيب و التشغيل
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم المشتريات و تسيير المخزونان
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم تركيب المعدات و تشغيلها
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التدقيق و مراقبة التسيير
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التجاري
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم التصفية و الاستغلال
20 ب	20 أ	19 أ	رئيس قسم الصنع و التصنيع
20 ب	20 أ	19 أ	مكلف بالمناجمنت و الجودة



شبكة الأجور سنة 2012

الدرجة / المستوى	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
04	14 500	14 563	15 055	15 544	16 116	16 689	17 260	17 914	18 567	19 219	19 955	20 690
05	14 583	14 785	15 289	15 791	16 378	16 964	17 551	18 220	18 890	19 560	20 314	21 068
06	14 627	15 149	15 672	16 196	16 806	17 417	18 028	18 725	19 421	20 120	20 904	21 689
07	15 008	15 554	16 099	16 645	17 282	17 920	18 557	19 284	20 013	20 741	21 561	22 379
08	15 408	15 979	16 548	17 119	17 784	18 448	19 114	19 875	20 634	21 395	22 251	23 104
09	15 846	16 443	17 040	17 635	18 333	19 029	19 725	20 519	21 314	22 111	23 004	23 899
10	16 189	16 805	17 422	18 040	18 759	19 480	20 198	21 021	21 844	22 667	23 592	24 518
11	16 610	17 252	17 894	18 536	19 285	20 033	20 783	21 640	22 496	23 352	24 316	25 278
12	17 085	17 757	18 428	19 098	19 881	20 664	21 446	22 340	23 234	24 129	25 107	26 140
13 أ	17 505	18 201	18 896	19 592	20 405	21 216	22 028	22 955	23 883	24 812	25 855	26 900
13 ب	17 791	18 503	19 217	19 929	20 762	21 593	22 425	23 377	24 327	25 278	26 347	27 416
14	18 077	18 807	19 538	20 267	21 118	21 971	22 823	23 795	24 769	25 743	26 839	27 935
15	18 840	19 616	20 393	21 168	22 075	22 979	23 883	24 919	25 953	26 989	28 152	29 316
16	19 792	20 625	21 458	22 291	23 264	24 235	25 206	26 317	27 429	28 540	29 790	31 038
17	20 629	21 514	22 396	23 280	24 311	25 341	26 372	27 550	28 727	29 905	31 230	32 554
18	21 755	22 705	23 657	24 607	25 717	26 826	27 936	29 204	30 472	31 739	33 165	34 593
19 أ	22 994	24 018	25 044	26 070	27 265	28 462	29 658	31 025	32 391	33 760	35 297	36 834
19 ب	23 680	24 748	25 813	26 880	28 125	29 367	30 612	32 034	33 456	34 878	36 477	38 077
20 أ	24 365	25 474	26 580	27 689	28 981	30 273	31 565	33 041	34 519	35 995	37 657	39 318
20 ب	25 054	26 202	27 352	28 500	29 840	31 182	32 522	34 053	35 586	37 118	38 841	40 563

