



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2017
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقية جماعية
القطاع: الصناعات الغذائية - شركة صوطيرما
الموضوع : المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع : مفاوضة جماعية
نوع المكاسب :
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الإتفاقية الجماعية لشركة صوثيرما

نسخة يونيو 2017

تاريخ الإصدار:

تاريخ الإيداع القانوني:

محل الإيداع القانوني: المحكمة الابتدائية لفاس

Thermalisme Maroc
SOTHERMA
Siège Social : Sidi Harazen
B.P. : 2221 Fes
RMC



A

تم توقيع هذه الإتفاقية بين:

شركة صوطيرما، شركة مجهولة الإسم، رأسمالها **3 760 000,00** درهم
المسجلة بالسجل التجاري تحت رقم **14254** بفاس، الواقعة بالكيلومتر **15** ،
طريق تازة، سيدي حرازم والممثلة من طرف رئيسها مديرها العام، السيد تاج
الدين كنوني عاصمي بمقتضى السلطات المخولة له، والمسماة فيما يلي
الشركة من جهة،

و

الممثلون النقابيون للأجراء التابعون للمكتب النقابي الوطني الموحد للبانعين
والمساعدين المشتغلين بالمديرية التجارية المنتمين للكونفدرالية الديمقراطية
للشغل والممثل من طرف السادة الكاتب العام أحمد بيهي ونائبه الأول محمد
بودن، من جهة أخرى.

وقد اتفقت الأطراف على ما يلي

Sté du Thermalisme Marocain
SOTHERMA
Siège Social : Sidi Harazem
B.P. : 2221 Fés
RMS

A



عن ممثلي العمال	عن شركة صوطيرما
<p>بوردن محمد</p> <p>للحجر</p>	<p>كثونية عاصم تاج الدين</p> <p>Sté du Thermalisme Marocain SOTHEMA Siège Social Sidi Harazem B.P. 241 FES 305</p>

أدرجت كذلك توقيعات السادة:

	أحمد خالدي	عن مديرية الموارد البشرية
		عن الكونفدرالية الديمقراطية للشغل



+

الديباجة

إن الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية، إدراكا منها للمتغيرات الإيجابية وتحديات الظرفية الإقتصادية وتعزيزا لدورها وواجبها في الاسهام في استمرار تطوير هذه الظرفية ما يستوجب منها مشاركة واضحة وفعالة في:

- تحقيق التنمية البشرية وتجويد مستوى الكفاءات؛
- تثمين الرأسمال اللامادي بمختلف مكوناته؛
- الحفاظ على الثروات الطبيعية وتحقيق تنمية مستدامة؛
- الإنفتاح على أفاق جديدة؛
- تكريس الممارسات المؤسساتية وتدعيم الحكامة الجيدة.

وباعتبار كون شركة صوطيرما الفاعل الرئيسي في صناعة وتوزيع المياه المعدنية بالمغرب باعتبارها أول منتج وطني والمبادرة في أبرز إنجازات وابتكارات القطاع. وكون التاريخ والتطور الإستثنائيين لشركة صوطيرما، المقابولة المواطنة، ومحيطها يقويان ثقة كل مكوناتها في هذا الطرح، وفي نموذج الأعمال الذي تم اختياره المبني على أسس التميز والمثالية وقدرته على أن يجعلها نموذجا وطنيا يحتذى به.

إن شركة صوطيرما، التي تظل من أعرق شركات المغرب، وشركائها الاجتماعيين المتمثلين في الكونفدرالية الديمقراطية للشغل مقتنعون تماما بأن التنمية والمردودية الإقتصادية والمالية هما الضامنتان الوحيدتان لسياسة اجتماعية مبنية على التحسين الدائم والتدريجي لظروف العمل. بناء على هذا اتضح للأطراف الموقعة بأن تنظيم العلاقات الإجتماعية في إطار قانوني واضح وشفاف كفيل بضمان سلم اجتماعي وتوحيد الجهود والإسراع في إخراج هذه الإتفاقية الجماعية لحيز الوجود.

Siège du Thermalisme Marocain
SOTHERMA
Siège Social: Sidi Harazem
B.P. 2221 Fès
RMS



إن هذه الاتفاقية الجماعية منسوجة في إطار تشاركي متكامل، مبنية على قيم ومبادئ واضحة وسامية تتسم بالديناميكية والقابلية للتطور ما شكل للأطراف:

1. خيارا استراتيجيا للنمو والتطور الدائم والمثمر؛
2. أداة لحكامه جيدة للعلاقات المهنية.
3. تنزيلا فعليا للمشاركة المذكورة على مستوى تدبير الموارد البشرية في انسجام تام مع خاصية المقابلة؛
4. التزاما مشتركا بتطوير ثقافة الحوار والحفاظ على مناخ اجتماعي سليم؛
5. استعدادا دائما لاستباق الأحداث والتطورات والإستعداد الأمثل للتحديات؛

وكذلك، رغبة منها في الإستفادة من التجارب السابقة في المجال حرصت الأطراف الموقعة على تضمين هذه الإتفاقية بشكل واضح وغير قابل للتراجع القيم المشتركة والمبادئ الأساسية للشراكة التي من شأنها المضي قدما بالعلاقات القائمة في سبيل ضمان الاستمرار في تطوير نجاعة ومردودية الشركة مع ضمان توثيق مكتسبات وامتيازات العمال بما فيه خدمة للمصالح المشتركة.

الفهرسة

القسم الأول: مقتضيات عامة

- 3 المادة 1: الموضوع ومجال التطبيق
- 3 المادة 2: المدة وتاريخ بدء سريان المفعول
- 3 المادة 3: الإيداع والإشهار
- 4 المادة 4: الإمتيازات المكتسبة، والمقتضيات الغير المنصوص عليها
- 4 المادة 5: المراجعة
- 5 المادة 6: منظومة القيم المشتركة داخل شركة صوطيرما
- 5 المادة 7: الشراكة

القسم الثاني: الحريات والحقوق النقابية وتنظيم الحوار الإجتماعي

- 6 المادة 8: المبادئ الأساسية
- 7 المادة 9: تمثيل الأجراء
- 7 المادة 10: التسهيلات الممنوحة
- 8 المادة 11: تدبير العلاقات المهنية
- الشكايات الفردية
- الإجتماع الشهري مع مندوبي الأجراء
- 8 المادة 12: آليات المفاوضة الجماعية ومستوياتها
- 9 المادة 13: الإلتزامات بخصوص السلم الإجتماعي

القسم الثالث: الحقوق الأساسية والفعالية الاقتصادية

- 9 المادة 14: الإلتزامات المشتركة
- 10 المادة 15: الحقوق الأساسية والوقاية من الأخطار المهنية
- 10 المادة 16: عقد الشغل
- 11 المادة 17: تدبير مدة الشغل
- 12 المادة 18: أهداف ومعايير الإنتاج
- 12 المادة 19: الجودة والتكاليف
- 12 المادة 20: التكوين والتدرج المهني
- 13 المادة 21: تقييم كفاءات وأداء الأجراء
- 13 المادة 22: مسطرة التشغيل والترقية الداخلية
- 13 المادة 23: النظام الداخلي

القسم الرابع: الأجور والأنشطة الاجتماعية

- 14 المادة 24: نظام الأجور
- الترتيب المهني
- 14 المادة 25: التعويضات والمنح
- 15 المادة 26: الإمتيازات الاجتماعية
- 15 المادة 27: الحماية الاجتماعية
- 15 المادة 28: العمل الإجتماعي

القسم الأول: مقتضيات عامة

المادة 1: الموضوع ومجال التطبيق

تهدف هذه الإتفاقية الجماعية المبرمة في توافق تام مع مقتضيات مدونة الشغل المغربية، إلى تحديد علاقات الشغل بين شركة صوطيرما وأجراءيها الممثلين من طرف المكتب النقابي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل، وكذا تنظيم العلاقات المهنية داخل الشركة.

تشمل هذه الإتفاقية الجماعية كل الأجراء الدائمين بالمقاولة باستثناء الأطر وأعاون الرياسة.

المادة 2: المدة وتاريخ بدء سريان المفعول

يتم إبرام هذه الإتفاقية لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد الضمني، ويبدأ سريان مفعولها في اليوم الثالث الموالي لوضع نسخة منها لدى السلطة المكلفة بالشغل وكتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التابع لنفوذ ترابها المقر الإجتماعي للشركة.

المادة 3: الإيداع والإشهار

يتم إيداع هذه الإتفاقية الجماعية وملحقاتها، طبقاً لمدونة الشغل، لدى السلطة المكلفة بالشغل ولدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التابع لنفوذ ترابها المقر الإجتماعي للشركة.

تقوم الشركة بوضع إعلان خاص بهذه الإتفاقية في الأماكن التي تتم فيها مزاولة الشغل، يشير هذا الإعلان إلى وجود الإتفاقية، والأطراف الموقعة عليها وتاريخ وضعها والسلطات التي تم وضعها لديها وتضع الشركة نسخاً من الإتفاقية رهن إشارة أجراءيها.

في حالة خلاف بين الأطراف حول تأويل إحدى مواد هذه الإتفاقية، يتم اللجوء إلى تحكيم لدى السلطة المكلفة بالشغل ويتم اعتماد النسخة العربية في ذلك.

المادة 4: الإمتيازات المكتسبة، والمقتضيات الغير المنصوص عليها

لا يمكن لهذه الاتفاقية الجماعية، بأي حال من الأحوال، أن تمس بالإمتيازات والحقوق المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق، سواء بشكل فردي أو جماعي وتبقى جوانب العلاقات المهنية غير المنصوص عليها في مواد هذه الإتفاقية خاضعة لمقتضيات مدونة الشغل الجاري بها العمل.

المادة 5: المراجعة

لا يمكن مراجعة هذه الإتفاقية الجماعية إلا بعد مرور سنة كاملة على تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

يقوم الطرف الموقع على هذه الإتفاقية الراغب في المراجعة بمراسلة باقي الأطراف كتابيا عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل، طالبا المراجعة.

يجب أن يتضمن طلب المراجعة ما يلي:

✓ أسباب المراجعة،

✓ لائحة المواد المطلوب مراجعتها،

✓ إقتراح لمضامين المراجعة.

تبدأ المفاوضات حول المراجعة، خلال شهر بعد التوصل بالطلب عن طريق البريد المضمون، وتبقى هذه الإتفاقية الجماعية سارية المفعول إلى حين إبرام إتفاقية معدلة. وخلال فترة المفاوضات، تلتزم الاطراف بعدم القيام بأي عمل من شأنه الإخلال بالنشاط العادي للشركة، أو التأثير على المفاوضات الجارية.

المادة 6: منظومة القيم المشتركة داخل شركة صوطيرما

يعتبر وجود قيم مشتركة متقاسمة بين كل مكونات الشركة، ضامنا للتماسك الإجتماعي ودافعا لتضافر الجهود على كل المستويات، لمواجهة إكراهات الحاضر وتحديات المستقبل.

وقد اتفقت الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية على منظومة القيم المشتركة التالية:

- التميز الإقتصادي والإجتماعي: ويتجلى في التزام الجميع بالعمل بوعي ومسؤولية، في اتجاه تحسين إنتاجية وتنافسية المقولة، وذلك من أجل التمكن من خلق تنمية إقتصادية مستدامة من شأنها أن تستجيب لمتطلبات المساهمين من جهة والإستمرار في الإستجابة للإنتظارات المشروعة للأجراء من جهة أخرى.
- سياسة القرب: وتتجلى في تشجيع تواصل دائم، مسؤول وإيجابي داخل المقولة وخارجها، في مستوى السمعة والمكانة التي تحظى بها الشركة ويحظى بها كل أجراءها ومسؤوليها.
- المثالية: وتعني بناء والحفاظ على مناخ تسوده الثقة المتبادلة والإحترام وتقدير الآخر، قصد التشجيع على التدبير الهادئ والفعال لمختلف العلاقات المهنية.

المادة 7: الشراكة

تؤمن الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية، بكون الشراكة علاقة تفاعلية مبنية على الإرادة الصادقة والإلتزام المشترك القائم على أساس وجود مصلحة مشتركة بين الشركاء، تتطلب توفير كل السبل لتطوير تنافسية، وديمومة وازدهار المقولة.

كما أن الشراكة تعني الإلتزام بالعمل على حل المشاكل المتعلقة بالعمل بالمساهمة المباشرة للأجراء وممثلهم وكذا بالإستثمار في التكوين المستمر والرفع من القدرات والتحسين الدائم لظروف العمل خاصة فيما يتعلق منها بالصحة والسلامة والنظافة.

القسم الثاني: الحريات والحقوق النقابية وتنظيم الحوار الإجتماعي

المادة 8: المبادئ الأساسية

اتفقت الاطراف الموقعة على هذه الإتفاقية، على المبادئ الكبرى الموجهة التالية:

- إحترام الحقوق والحريات المتعلقة بتمثيلية الأجراء، بممارسة الحق النقابي وبسير مختلف المؤسسات التمثيلية للأجراء داخل المقابلة طبقا لمقتضيات مدونة الشغل والمساطر الداخلية بالمقابلة.
- الإحترام المتبادل، الذي يعتبر شرطا أساسيا لتدبير هادئ للعلاقات المهنية وللحفاظ على مناخ إجتماعي سليم بغية تطوير ثقافة دائمة للحوار والتشاور والإشراك.
- تطبيق القواعد والمساطر الداخلية بالمقابلة الموضوعية في ملانمة تامة مع المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.
- إعتقاد وتبني الممارسات الجيدة في مجال تدبير الحوار الإجتماعي واحترام الإلتزامات.
- الإحترام التام للإختصاصات المخولة للمشغل بحكم القانون، ولممثليه ولمختلف المؤسسات التمثيلية للأجراء.

كما تعبر الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية الجماعية عن وعيها وإدراكها العميق للمكانة الاستراتيجية التي تتبوها شركة صوطيرما كفاعل أساسي بقطاع الصناعات الغذائية.

وأخذا بعين الاعتبار الوضعية التنافسية لشركة صوطيرما داخل سوق المياه المعدنية والصناعات الغذائية، تلتزم الأطراف، بالحفاظ خلال مختلف مراحل

المفاوضة الجماعية أو أثناء معالجة النزاعات، على مناخ إجتماعي من شأنه التشجيع على الوصول إلى اتفاق، وعدم اللجوء إلى أي إجراء من شأنه التأثير على المفاوضة والعمل معا وفي كل الظروف، من أجل ضمان استمرارية العمل وكذا المحافظة على سمعة الشركة إزاء محيطها الخارجي.

المادة 9: تمثيل الأجراء

يتم تنظيم انتخابات مناديب الأجراء، وتمكينهم من القيام بدورهم ومهامهم ووظائفهم بالشركة طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.
طبقا لمقتضيات مدونة الشغل، يتم تكوين وتفعيل لجنة المقابلة ذات طابع استشاري.

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل يتم تكوين وتفعيل لجنة حفظ الصحة والسلامة بالشركة.

تقوم النقابة الأكثر تمثيلية، والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة، بتعيين ممثل نقابي أو ممثلين وذلك تطبيقا لمقتضيات مدونة الشغل.

المادة 10: التسهيلات الممنوحة

تقوم الشركة بإعطاء مناديب الأجراء كل التسهيلات الضرورية لتمكينهم من القيام بواجباتهم على الوجه الأكمل والمتمثلة في مقر للإجتماعات مجهز بكل الوسائل الضرورية للعمل، ساعات انتداب وسبورات للإعلانات النقابية.

كما تمنح الشركة كذلك تسهيلات لممثلي الأجراء لتمكينهم من المشاركة في المؤتمرات، والاجتماعات، والدورات التكوينية، وذلك بطلب المركزية النقابية الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.

المادة 11: تدبير العلاقات المهنية

• الشكايات الفردية

يقوم كل أجير بعرض شكايته الفردية على أنظار رئيسه المباشر أولاً لمباشرة معالجتها في أجل معقول. وفي حالة عدم معالجتها يتم طرحها على أنظار مصلحة الموارد البشرية المحلية ويقوم الأجير بعرضها على مندوب الأجراء إذا بقيت بدون حل قبل طرحها على السلطات المكلفة بالشغل.

• الاجتماع الشهري مع مندوبي الأجراء

يتم عقد اجتماع كل شهر بين إدارة الشركة ومندوبي الأجراء وذلك لدراسة ومعالجة المسائل التي لم يتم حلها بشكل مباشر. في حالات الاستعجال، يتم استقبال مناديب الأجراء من طرف الإدارة مباشرة، وخاصة في حالات: حوادث الشغل، الوفاة، الإجراءات التأديبية...

المادة 12: آليات المفاوضة الجماعية ومستوياتها

طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل، إتفقت الأطراف على تنظيم المفاوضة الجماعية كل سنة بين إدارة الشركة والممثلين النقابيين للنقابة الأكثر تمثيلية، مضافاً إليهم ثلاثة أعضاء المكتب النقابي بالشركة.

يتم تسليم الملفات المطلوبة للإدارة من طرف الكاتب العام للمكتب النقابي بداية شهر يناير من كل سنة.

يتم تنظيم اجتماع تحضيرى للدورة العادية للمفاوضة الجماعية قبل نهاية شهر فبراير ويكون هدفه:

- شرح الملفات المطلوبة ومخطط التنمية المقدم من طرف إدارة الشركة.
- وضع برمجة وتحديد جدول أعمال لإجتماعات المفاوضة.

يتم تنظيم الدورة العادية للمفاوضة الجماعية طيلة شهر مارس، قصد الوصول إلى اتفاق في 20 أبريل على أبعد تقدير.

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق في الأجل المحددة، يتم رفع التفاوض إلى لجنة مكونة بالإضافة إلى هذه الأطراف، من ممثلين رفيعي المستوى عن إدارة الشركة وممثلين عن المركزية النقابية الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، وذلك بهدف تقريب وجهات النظر بين الأطراف والتمكن من الوصول إلى اتفاق مرضي لها.

وخلال هذه الفترة، تلتزم كل الأطراف بالإمتناع عن اللجوء إلى كل عمل من شأنه أن يؤثر على مجريات التفاوض.

المادة 13: الإلتزامات بخصوص السلم الإجتماعي

تلتزم الأطراف باحترام الحريات والحقوق النقابية المنصوص عليها في مدونة الشغل وقواعد التدبير الداخلية المحددة من طرف الشركة، وخاصة في مجالات الجودة والإنتاجية، والعمل بصفة عامة على إشاعة مناخ يسوده التعاون والتفاهم والحوار الدائم.

القسم الثالث: الحقوق الأساسية والفعالية الإقتصادية

المادة 14: الإلتزامات المشتركة

تلتزم الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية الجماعية:

- بمعالجة الشكايات الفردية بالطريقة المنصوص عليها في مدونة الشغل وفي هذه الإتفاقية.
- بإرادة التعاون في كل ما يتعلق بالإجراءات الرامية إلى تطوير الفعالية في العمل والصحة والسلامة والبيئة بما في ذلك استعمال تقنيات حديثة.
- بضرورة الصيانة والإستعمال الجيد والأمتثل لكل ممتلكات وتجهيزات ووسائل العمل بالشركة.

- بإشاعة روح التعدد المهني عند الأجراء، حيثما طلب ذلك، وكذا المرونة في تعيين الأجراء بمختلف وحدات المقاولة، شريطة تمكينهم من التكوين والمصاحبة اللازمين بالتراضي بين المقاولة والأجير.
- بدعم وتشجيع إدخال أي تغيير في المناهج والأدوات وطرق تنظيم العمل، من شأنه أن يحدث انعكاسا إيجابيا على مستوى تطوير الفعالية في أداء الشركة.

المادة 15: الحقوق الأساسية والوقاية من الأخطار المهنية

تلتزم الشركة باحترام كل المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمجال النظافة والصحة والسلامة والبيئة، كالتأمين على حوادث الشغل والأمراض المهنية وتوفير الوسائل الضرورية لضمان الوقاية من الأخطار المهنية، كما تلتزم بتكوين وتأطير الأجراء العاملين في مهام أو أماكن ذات خطورة. ويلتزم الأجراء باحترام وتطبيق كل قواعد السلامة والوقاية التي تضعها الشركة وبالحرص على عدم تعريض أنفسهم وغيرهم للأخطار.

المادة 16: عقد الشغل

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل، تتوزع عقود الشغل بالشركة كما يلي:

- عقود شغل غير محددة المدة للأجراء الذين يمارسون نشاطا دائما؛
- عقود شغل محددة المدة للأجراء الذين يمارسون نشاطا مؤقتا¹.

يمكن للشركة أن تلتجأ حسب الحاجة وطبقا للمقتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل إلى خدمات أجراء مقاولات المناولة وشركات العمل المؤقت وذلك لإنجاز بعض المهام أو الأشغال².

¹ طبقا للمادتين 16 و17 من مدونة الشغل

² بعد إشعار ممثلي العمال بالشركة

المادة 17: تدبير مدة الشغل

يتم تحديد مدة الشغل وفقا لمقتضيات مدونة الشغل في الموضوع ويتم إنجاز الساعات الإضافية من طرف الأجراء بطلب من رؤسائهم المباشرين مقابل أجر إضافي وذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المدونة³.

يمكن تنظيم وتوزيع مدة العمل حسب احتياجات وضرورات عمل الشركة. وفي هذا الإطار، يمكن للإدارة أن تعتمد أحد أشكال توزيع العمل التالية، وذلك في احترام تام لمساطر وشكليات الاستشارة والإخبار القبلي المنصوص عليهما⁴:

✓ التوزيع الأسبوعي؛

✓ التوزيع غير المتساوي خلال جزء من السنة؛

✓ التوزيع غير المتساوي السنوي.

يتم إبلاغ الأجراء بمواقيت بدء وانتهاء العمل اليومي عن طريق الإعلان. يمكن للإدارة، إذا اقتضت حاجيات وضرورات المصلحة ذلك، اللجوء إلى الاستثناءات في مدة الشغل التالية، وذلك في احترام تام لمساطر وشكليات الاستشارة والإخبار القبلي المنصوص عليهما قانونيا:

- استثناءات في تجاوز أو النقص من مدة العمل العادية بهدف إنجاز عمل مؤقت أو للقيام بأعمال تحضيرية أو تكميلية ضرورية للسير العام للشركة أو لإنجاز أعمال مستعجلة أو لأسباب النقص في النشاط، أو بسبب حادثة أو قوة قاهرة⁵؛
- استثناءات لتجاوز مدة العمل العادية في إطار الساعات الإضافية حسب المقتضيات القانونية في هذا المجال؛

³ خاصة المادة 196 من مدونة الشغل

⁴ الفقرة الأولى والثانية من المادة 184 من مدونة الشغل

⁵ خاصة المادة 184 و189 من مدونة الشغل

- إستثناءات في تعليق العطلة الأسبوعية مع استبدالها بالراحة التعويضية حسب احتياجات الشركة مع استبدالها بالراحة التعويضية وفقا لمقتضيات مدونة الشغل.

المادة 18: أهداف ومعايير الإنتاج

تقوم إدارة الشركة بإخبار الأجراء، بشكل واضح، بأهداف ومعايير الإنتاج الهادفة إلى تحقيق فعالية وتنافسية المقاوله. ويلتزم ممثلوا الأجراء ببذل كل الجهود لتحسين الأجراء وحثهم على المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف المرسومة واحترام معايير ومواصفات الإنتاج المحددة من طرف الإدارة. كما تلتزم الإدارة بتوفير آليات ووسائل العمل اللازمة لذلك.

المادة 19: الجودة والتكاليف

تعتبر سياسة تحسين الجودة والتطوير من الضمانات الأساسية للمضي قدما بنتائج الشركة وظروف العمل. لذا تلتزم الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية بالعمل معا على تحسين جودة وفعالية المنتوجات والخدمات المقدمة للزبناء وكذا العمل على حل المشاكل اليومية وبالمحاربة الفعالة للتبذير والعمل على التحكم في تكاليف الإنتاج.

كما تلتزم الأطراف بالتعاون من أجل محاربة كل الممارسات التي من شأنها المساس بجودة المنتجات والعمل.

المادة 20: التكوين والتدرج المهني

- يعد تطوير الموارد البشرية من ركائز السياسة التنافسية للشركة. لهذا:
 - تقوم الشركة بأنشطة تكوينية في إطار مخطط سنوي وذلك حسب حاجياتها ويلتزم ممثلوا الأجراء بحث العمال على المشاركة في هذه الأنشطة التكوينية;

- تقوم الشركة حسب حاجياتها ببرمجة دورات ومباريات للترقية الداخلية تشمل جميع الفئات العاملة.

المادة 21: تقييم كفاءات وأداء الأجراء

طبقا لسياسة تدبير الموارد البشرية بالشركة، يتم اعتماد نظام للتقييم الفردي والجماعي لكفاءات وأداء الأجراء. وذلك في احترام تام لمقتضيات قانون الشغل والممارسات الجيدة في القطاع بغية ضمان عدالة مهنية وأجرية. ويتم إشراك ممثلي الأجراء في إعداد هذه المنظومة في احترام تام لحرية تسيير المقولة.

المادة 22: مسطرة التشغيل والترقية الداخلية

يتم تشغيل وترقية الأجراء بشركة صوطيرما حسب الحاجيات ووفقا للقواعد والمساطر الداخلية المعتمدة، في احترام تام لمقتضيات مدونة الشغل حسب الشروط التالية:

- توفر منصب شاغر أو منصب مستحدث؛
- الأسبقية في حدود الإمكان للتشغيل الداخلي؛
- تناسب المواصفات المطلوبة مع المؤهلات والكفاءات والتجربة؛
- النجاح في المقابلة أو أي شكل من أشكال الاختيار؛
- عند تعذر ملأ المنصب داخليا، يتم فتح باب التشغيل من خارج الشركة.

المادة 23: النظام الداخلي

تلتزم الشركة بتحيين النظام الداخلي على ضوء التغييرات القانونية والإدارية التي عرفتتها المقولة وذلك في احترام تام لمقتضيات مدونة الشغل في الموضوع.

Sté du Thermalisme Marocain
SOTHERMA
Siège Social: Sidi Harazem
B.P. 2221 Fes
RMS



القسم الرابع: الأجور والأنشطة الاجتماعية

المادة 24: نظام الأجور

يتقاضى كل أجير أجرا مقابل العمل المنجز وذلك طبقا لمقتضيات مدونة الشغل ولعقد العمل المبرم مع الشركة والإتفاقية الجماعية الحالية. تتم الزيادة في الأجور والتعويضات والمنح والإمتيازات الإجتماعية حسب نتائج المفاوضات الجماعية السنوية بين إدارة الشركة والممثلين النقابيين للنقابة الأكثر تمثيلية بالمقاولة.

■ الترتيب المهني

يتم تصنيف عمال الشركة الخاضعين لهذه الإتفاقية إلى صنفين:

- فئة العمال: الذين تؤدي أجورهم للساعة ويقومون بأعمال مدرجة ضمن المهن الأساسية للشركة (الصناعة، البيع، اللوجستيك...)
- فئة المستخدمين: الذين يتلقون أجورا جزافية شهرية ويقومون بأعمال داعمة كالكتابة، التخزين، التسيير المحاسباتي، الفوترة...

تتوفر شركة صوطيرما على فئات أخرى غير مشمولة بهذه الإتفاقية وهي الأطر، الأطر العليا وأعاون الرياضة. يمكن للشركة إحداث فئات أخرى إذا اقتضت الحاجة.

المادة 25: التعويضات والمنح

يستفيد عمال ومستخدمى الشركة من عدة تعويضات ومنح حسب الوظيفة، طبيعة العقد أو طبيعة وظروف العمل وفقا الملحق رقم 1.

يتم تطبيق الإقتطاعات القانونية المفروضة على هذه المنح والتعويضات حسب نصوص القوانين الجاري بها العمل.

المادة 26: الإمتيازات الإجتماعية

يستفيد عمال ومستخدمي الشركة من عدة امتيازات حسب الوظيفة، طبيعة العقد أو طبيعة وظروف العمل حسب الملحق رقم 2.

المادة 27: الحماية الإجتماعية

تطبقا لمقتضيات مدونة الشغل، يستفيد كل أجير، حسب الفئة المهنية التي ينتمي إليها، وطبقا للمساطر والقواعد الداخلية بالشركة، من الحماية الإجتماعية حسب الجدول المبين في الملحق رقم 2.

المادة 28: العمل الإجتماعي

ترسيخا لروح التعاون والتضامن بين مختلف فئات الشركة تم إحداث صندوق للتضامن والإغاثة يتم تسييره حسب مقتضيات قانونه الأساسي المدرج بالملحق رقم 3.

Sté du Thermalisme Marocain
SOTHERMA
Siège Social : Sidi Harazem
B.P. : 2221 Fés
RMS



الملحقات بالإتفاقية الجماعية

- الملحق 1: التعويضات والمنح والإعانات
- الملحق 2: الإمتيازات والحماية الإجتماعية
- الملحق 3: النظام الداخلي لصندوق التضامن الإجتماعي

الملحق 1: التعويضات والمنح والإعانات¹

المصطلحات المستعملة

يتناول هذا الفصل تعريفا للمصطلحات الخاصة المستعملة داخل الشركة لوصف فئات مهنية أو مواقع إنتاج أو مهام وصفات وهكذا فإن المصطلحات التالية تعني:

- **أجير دائم:** كل شخص يشتغل لحساب صوطيرما بعقد غير محدد المدة طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.
- **عامل دائم بالساعة:** كل شخص يشتغل لحساب صوطيرما بعقد غير محدد المدة والذي يتقاضى أجرته بالساعة.
- **مستخدم بالشهر:** كل شخص يشتغل لحساب صوطيرما ويتقاضى أجرا جزافيا شهريا طبقا لمدونة الشغل.
- **المصانع:** تجمع مصنعي سيدي حرازم وعين سايس.
- **سائق بائع:** شخص مستخدم من طرف صوطيرما، للقيام في نفس الوقت بمهام السياقة وبيع المنتج وتسليمه للزبناء، وكل شخص يقوم بجزء من هذه المهمة لا يعتبر سائقا بائعا.
- **مساعد سائق بائع:** شخص مستخدم من طرف صوطيرما بهدف مساعدة ودعم السائق البائع في إنجاز مهامه وذلك بالانتقال مع هؤلاء لدى الزبناء. وكل شخص يقوم بجزء من هذه المهمة لا يعتبر مساعدا للسائق البائع.
- **المنحة:** جزء تكميلي يضاف إلى الراتب الأساسي من أجل تحفيز وتشجيع أو مكافئة العامل.
- **التعويض:** جزء تكميلي يضاف إلى الراتب الأساسي من أجل تمكين العامل

من تغطية بعض مصاريف ومستلزمات العمل.

Sté du Thermalisme Marocain
SOTHERMA
Siège Social - Sidi Harazem
B.P. 2221 Fez

1. تقوم الشركة بتطبيق الإقتطاعات الإجتماعية والمالية على هذه المنح حسب المقتضيات القانونية.



جدول تُلخِصِي لأهم التعويضات والمنح

ملاحظات	القيمة أو النسبة	المستفيدين	المنحة أو التعويض
تدمج في وعائها علاوة المبيعات بالنسبة للسائق البائع ومساعد السائق	حسب نصوص مدونة الشغل	جميع العمال والمستخدمين	منحة الأقدمية
على أساس ساعات الفترة الليلية (من العاشرة إلى الخامسة) محددة في سقف 7 ساعات في الليلة	15% من الأجر الأساسي	عمال مصنعي سيدي حرازم وعين سايس الدائمون	منحة العمل الليلي
تصرف شهريا على أساس الكميات المباعة والمفوترة والمؤدى ثمنها حسب دوريات تصدرها الإدارة	حسب مرجع	السائقين البائعين و مساعدي السائقين البائعين	العلاوة على المبيعات
تؤدى في شهر دجنبر عن كل سنة	شهر للمستخدمين	العمال والمستخدمين الدائمون	منحة آخر السنة

<p>21 يوما مع إضافة 1,5 يوم عن كل 5 سنوات أقدمية بالنسبة للعمال</p>			
<p>تحتسب سنويا وتؤدى خلال شهر دجنبر تحتسب على أساس الكميات المنتجة ما بين 01 دجنبر السنة الماضية و 30 نونبر لسنة الأداء يتم تطبيق خصم للمتعيبين بدون مبرر. يتم توزيع مجموع الخصومات على العمال الغير المتعيبين</p>	<p>0,18 درهم عن كل هكتولتر منتج</p>	<p>عمال مصنعي سيدي حرازم وعين سايس الدانمون</p>	<p>منحة الإنتاج</p>
<p>80 درهم عند تحقيق هدف منتج الشهر 170 درهم عند تحقيق الهدف الإجمالي للشهر تحتسب وتصرف شهريا</p>	<p>250 درهم</p>	<p>السايقون البانعون</p>	<p>منحة الهدف التجاري</p>



Sté du Thermalisme Marocain
SOTHEMA
Siège Social : Sidi Harazem
E.P. : 2221 Fais
RMS

<p>تحتسب كل 3 أشهر وتصرف عند بلوغ أهداف الإنتاج المسطرة من طرف الإدارة</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 300 درهم للموسم العالي (من يوليوز إلى شتنبر)؛ ▪ 150 درهم للفترة ما قبل الموسم العالي (من أبريل إلى يونيو)؛ ▪ 100 درهم لباقي أرباع السنة. 	<p>حسب مواسم الإنتاج</p>	<p>عمال مصنعي سيدي حرازم وعين سايس الدائمون</p>	<p>منحة الإنتاجية</p>
<p>يحتسب يوميا فقط للمستفيدين الذين يشتغلون 7 ساعات ونصف مستمرة في اليوم لا تصرف عند تقديم وجبات أو تحمل مصاريفها من طرف الشركة</p>	<p>20 درهم</p>	<p>جميع العمال والمستخدمون الدائمون</p>	<p>التعويض عن القنّة</p>

فقط المستخدمون الذين يتم نقلهم من طرف الشركة والذين لا يتوفرون على سيارة الخدمة	475 درهم كل شهر	جميع المستخدمين الدائمون	التعويض عن النقل
يحسب يوميا فقط المستخدمون الذين لا يتم نقلهم من طرف الشركة والذين لا يتوفرون على سيارة الخدمة	12,5 درهم	جميع العمال الدائمون	التعويض عن النقل الصغير
يصرف شهريا	475 درهم	العمال والمستخدمون الدائمون	التعويض عن السكن
يصرف شهريا ويتم تعليقه عند تغيير المنصب	400 درهم	العاملون المكفون بالصندوق	تعويض الصندوق
يصرف شهريا ويتم تعليقه عند تغيير المنصب	130 درهم	السائقون البائعون	تعويض الصندوق للبائع

للبيع
 اتحاد Thermolisme Marocain
 اتحاد OTHA RMA
 اتحاد do SOTHA SMI Hamar
 Siam Siam 2324
 Siam S.P. RIMS

Confédération Démocratique
 Union Libérale
 اتحاد الديمقراطية
 اتحاد الليبرالية

يتم تعليقه عند التنقل العكسي من مصنع عين سايس أو عند العودة إلى المقر الأصلي للعمل	مبلغ فردي	العمال المنقولون نهائياً نحو مصنع عين سايس	التعويض عن الحركة لعين سايس
تلقانيا للأطفال ما بين سن 6 و 12 سنة خلال شهر شبّير عند تقديم وثائق التمدريس بالنسبة للأطفال خارج هذا الإطار السنوي خلال شهر أكتوبر	400 درهم عن كل طفل متمدريس كل سنة	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	منحة التمدريس
نُصرف قبل شهر محرم للأطفال البالغين أقل من 12 سنة	160 درهم عن كل طفل كل سنة	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	الإعانة الجزافية لعاشوراء
نُصرف وقت إحالة العامل على التقاعد ويتم دمجها في تصفية كل حساب الخاص به	حسب الجدول أسفله	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	منحة الإحالة على التقاعد

تصرف في تواريخ رمزية محددة بمناسبة توقيع عقد الأجير مع الشركة	حسب الجدول أسفله	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	منحة الميدالية
يتم صرفها مع آخر اجر قبل العيد	1500 درهم	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	المنحة الجزافية لعيد الأضحى
<p>3 اجراء دائمون كل سنة على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بلوغ سن 45 سنة على الأقل في وقت إعطاء الموافقة على الإعانة، ▪ 5 سنوات أقدمية على الأقل في وقت إعطاء الموافقة على الإعانة، ▪ أن يتم اختيار المرشحين قائمة المسموح لهم السلطات المختصة. 	29 000,00 درهم	جميع العمال والمستخدمون الدائمون	الإعانة على الحج

Site du Travail
Société SCIT-HK/MA
Salle 101, Pas
Salle B 10



تعويضات ومنح وإعانات أخرى

الإعانة على السلف لشراء مسكن:

يتم اختيار **5** من بين الأجراء الملتزمين بقروض سكنية على مستوى الشركة كل سنة للإستفادة من إعانة قدرها **4** بالماننة من المبلغ المتبقي أداؤه المحدد في سقف **240 000,00** درهما عند نهاية شهر فبراير من كل سنة وذلك على أساس أقدمية الطلب وحسن السيرة والمواظبة. يتم تحيين المبالغ كل سنة.

حفل عاشوراء والمخيم الصيفي:

تقوم الشركة كل سنة بتنظيم حفل عاشوراء لفائدة أطفال الأجراء البالغين من العمر ما بين **5** و **12** سنة ويتم تحديد تاريخ إقامة الحفل حسب الظروف المناخية.

يستفيد كل سنة **16** من أبناء وبنات الأجراء الدائمين من مخيمات صيفية. وتقوم الشركة بتنظيم واختيار المستفيدين حسب مقاييس موضوعية مععلن عنها سلفاً.

التسبيق عن الأجر:

يمكن لكل الأجراء الدائمين الإستفادة مرة في السنة من تسبيق على الأجر، بقرار من الشركة حسب الشروط التالية:

- التوفر على سنة من الأقدمية على الأقل؛
- التوفر على سبب اجتماعي ظاهر (يمكن للشركة التأكد من صدقية الطلب الاجتماعي)؛
- لا يمكن أن يتجاوز مبلغ التسبيق **3** أشهر من الأجر ولا يمكنه تجاوز **10 000,00** درهم ولا يمكن أن تتجاوز مدة التسديد **12** شهراً.

يتم خصم جميع المبالغ المتبقية من تصفية كل حساب الخاص بالعامل عند مغادرته للشركة لأي سبب كان.

التسبيق لشراء أضحية العيد:

يمكن لكل أجير عند صوطيرما أن يستفيد من تسبيق لشراء أضحية العيد كما يلي:

▪ **1500.00** درهم للأجراء الدائمين؛

▪ **750.00** درهم للأجراء الموقتين؛

يتم تسديد هذا التسبيق على مدى **10** أشهر ولا يمكن رده مسبقا. يتم خصم جميع المبالغ المتبقية من تصفية كل حساب الخاص بالعامل عند مغادرته للشركة لأي سبب كان.

بيع المنتج للأجراء:

يتم الترخيص للأجراء الدائمين العاملين بالمصنعين، لشراء منتجات الشركة بثمن تفضيلي، في حدود أربعة حزمات و**132** درهم شهريا.

التزويد المجاني بالمنتج:

يتلقى كل أجير عند صوطيرما حزمتان مجانيتان من فئة لتر ونصف في المناسبات الدينية التالية: المولد النبوي، عيد الأضحى، عيد الفطر وفتح محرم. يتوصل الأجراء بهذا العطاء المجاني قبل حلول هذه المناسبات.

جدول منحة الإحالة على التقاعد

مبلغ الإعانة بالدرهم	الأقدمية بالسنوات
500.00 درهم	أقل من 11
1 000.00 درهم	من 11 إلى 15
1 250.00 درهم	من 16 إلى 20
1 500.00 درهم	من 21 إلى 25
1 700.00 درهم	من 26 إلى 30

من 31 إلى 35	2 000.00 درهم
من 36 إلى 40	2 500.00 درهم
أكثر من 41	3 000.00 درهم

جدول منحة الميدالية

الأقدمية بالسنوات	مبلغ الإعانة بالدرهم
15 سنة	500.00 درهم
20 سنة	750.00 درهم
25 سنة	1 500.00 درهم
30 سنة	2 500.00 درهم
35 سنة	شهر واحد من الأجر الأساسي ²
40 سنة	شهر ونصف من الأجر الأساسي

² مع 3000.00 درهم كحد أدنى

الملحق 2: الإمتيازات والحماية الاجتماعية¹

المؤسسة	المساهمة الأجرية	نوعية الخدمة	المستفيدين	الإمتياز
تأمينات الوفاء	2 بالمئة للعمال المؤقتين 2,5 بالمئة للعمال الدائمين	تعويضات عن المصاريف الصحية تعويضات عن مصاريف الولادة	جميع العمال والمستخدمين	التأمين عن المرض والولادة
تأمينات الوفاء	لا شيء	تعويض تكميلي عن الإنقطاع عن المرض تعويض في حالة العجز الدائم أو المؤقت كلي أو جزئي	جميع العمال والمستخدمين الدائمين	التأمين التكميلي (الثأوري) عن العجز



يتم ملائمة التعويضات والمساهمات عند تغيير النصوص القانونية والعقود المتعلقة بها. 1

Site du Thermalisme Marocain
SIE DU SOTHEFIMA
Social: Sid Hararem
Siège BP: 221 fcs
RMS

تأمينات الوفاء	لا شيء	تعويض عن الأضرار الملحقة بالغير جراء خطئ مهني لا إرادي للعامل خلال العمل	جميع العمال والمستخدمين	التأمين عن المسؤولية المدنية
تأمينات الوفاء	لا شيء	دفع مبلغ لذوي الحقوق في حالة وفاة الأجير طبقا لنصوص العقود الموقعة	جميع العمال والمستخدمين الدائمين	التأمين عن الوفاة
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	لا شيء	إعانة عن كل طفل حسب نصوص قانون الحماية الإجتماعية	جميع العمال والمستخدمين	الإعانة العائلية
الصندوق المهني المغربي للتقاعد	من الأجر الخاضع للإقتطاعات	رتب عند الإحالة على التقاعد حسب القيمة المدخرة	جميع العمال والمستخدمين الدائمين	رتب التقاعد التكميلي

الملحق 3: النظام الداخلي لصندوق التضامن الإجتماعي

المادة 1: الموضوع ومجال التطبيق

من أجل تدعيم العمل الإجتماعي بالشركة لصالح أجراءها وترسيخ روح التضامن بين الأجراء، تم إحداث صندوق للإغاثة والتضامن الإجتماعي، يضم كل الأجراء الدائمين، وتتم مراقبته من طرف لجنة تدبير وفقا لمقتضيات هذا النظام الداخلي، والإجراءات والمساطر الداخلية بالمقابلة.

الهدف الوحيد والحصري لهذا الصندوق هو توفير بعض الدعم المالي للأجراء المنخرطين أو لعائلاتهم عند التعرض لطوارئ أو مناسبات اجتماعية أو عائلية خاصة.

المادة 2: لجنة تدبير الصندوق

تتكون لجنة تدبير صندوق التضامن من:

- ممثل عن الإدارة كرئيس؛
- ممثلان اثنان عن الأجراء الكاتب العام للمكتب النقابي للنقابة الأكثر تمثيلية داخل الشركة؛
- مكلف بتدبير الصندوق يعينه الرئيس المدير العام للشركة.

يشترط في الأعضاء المعينين، معرفة القراءة والكتابة، وأن لا يكونوا قد تعرضوا لأية عقوبة تأديبية خلال **12** شهرا السابقة لتعيينهم.

لضمان السير العادي والجيد لأشغال لجنة التدبير يعتبر حضور الأعضاء في الاجتماعات إلزاميا. في حالة وجود مانع ما لإستمرار حضور أحد الأعضاء للإجتماعات، يتم تعويضه خلال مدة أقصاها **3** شهور من طرف الجهة التي قامت

تأمينات الوفاء	لا شيء	تعويضات عن فقدان الأجر جراء التعرض لحادثة شغل تعويضات عن العجز في حالة حادثة شغل أو مرض مهني تعويض المصاريف المترتبة عن حادثة شغل أو مرض مهني	جميع العمال والمستخدمين	التأمين عن حوادث الشغل
الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي	4.29 %	منحة التقاعد راتب العجز التام تعويض الإنقطاع عن العمل هبة الوفاة	جميع العمال والمستخدمين	الإعانة الاجتماعية
الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي	0.19 %	تعويض عن فقدان الشغل حسب النصوص القانونية	جميع العمال والمستخدمين	التعويض عن فقدان الشغل



بتعيينه وفي حالة عدم قيامها بذلك يقوم رئيس اللجنة بالتعيين من داخل الفئة الممثلة.



المادة 3: دورية ومسطرة الإجتماعات

تجتمع لجنة تدبير صندوق التضامن الإجتماعي بدعوة من رئيسها مرة في السنة وكلما اقتضت ذلك ضرورات الإستعجال الطارئة.

في حالة الغياب غير المبرر لأحد الأعضاء، يتم تأجيل الإجتماع ويتم تعويض العضو المتغيب من طرف الجهة التي يمثلها، وإذا لم تقم هذه الأخيرة بذلك فإن الرئيس يقوم بتعيين خلف له من بين الفئة التي يمثلها.

يتم عقد الإجتماع المؤجل بمن حضر من الأعضاء ويكون قانونيا.

عقب كل اجتماع، تتم صياغة محضر يتضمن خلاصات وقرارات وتوصيات المجتمعين ويرفع للإدارة.

يمكن لإدارة صوطيرما أن تتبنى اقتراحات لجنة التدبير إذا تمت المصادقة عليها بالإجماع من طرف أعضاء اللجنة.

2

المادة 4: تمويل ومسك محاسبة الصندوق

يتم تمويل صندوق التضامن بمساهمة تقتطع من أجر كل أجير دائم بشركة صوطيرما مهما كانت وضعيته أو المصلحة التي يشتغل بها أو المهمة التي يؤديها.

يحدد مبلغ المساهمة الشهرية في **20** درهما شهريا، وتساهم إدارة شركة صوطيرما بنفس المبلغ عن كل أجير في الصندوق.

يتم تسجيل مداخيل المساهمات كل شهر عند إغلاق عمليات أداء الأجر في حساب محاسباتي تتم متابعتها بشكل صارم من طرف المديرية المالية للشركة.

كما يتم تسجيل كل مصاريف الإعانات والخدمات المقدمة من طرف الصندوق لمنخرطيه في نفس الحساب.

يتم وضع فائض المساهمات إذا توفر، في حساب احتياطي موجه لمواجهة الاحتياجات المستقبلية للصندوق.

المادة 5: الإعانات والخدمات الإجتماعية المقدمة من طرف صندوق التضامن الإجتماعي

الحدث/ المناسبة	مبلغ الإعانة بالدرهم
الزواج الأول	1 500,00
الحج	18 000,00
الإحالة على التقاعد أو العجز الدائم	8 000,00
مرض أو حادثة مع توقف لأكثر من 3 شهور	700,00 درهم شهريا ¹
وفاة المخرطة/ة	6 500,00
وفاة زوج/ة المنخرطة/ة	2 000,00
وفاة أحد فروع المنخرط	1 000,00
وفاة أحد أصول المنخرط	1 750,00

¹ 3 شهور كحد أقصى