



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 8 جانفي 2015
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق جماعي
القطاع: معالجة المياه
الموضوع : اتفاق جماعي عدد 01 يتعلق بنظام تقييم أداء اتصالات الجزائر RH
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 12 بند: الموضوع / عملية التحقق من نظام التقييم / موضوع تقييم الأداء ل RH / مراحل التقييم / تحقيق الأهداف / تقسيم نسبة منحة الإنتاج الفردية والجماعية / تأثير التقييم / تأثير العقوبات / تحليل ومعالجة نتائج التقييم الفردي / مراجعة نظام التقييم / الامتيازات المكتسبة / تاريخ التنفيذ / التسجيل والاياداع
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

ACCORD COLLECTIF N° 01

Relatif au « Système d'Evaluation des performances RH » d'ALGERIE TELECOM -

Entre

L'entreprise publique économique "ALGERIE TELECOM", ci-après dénommée l'employeur, société par actions au capital social de 61.275.180.000 DA, inscrite au registre du commerce sous le numéro 02 B 18083, dont le siège social est sis Route Nationale n°5, Cinq Maisons, 16 211-Mohammadia, Alger, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Azouaou Mehmel,

d'une part,

Et

Le Syndicat National d'Entreprise d'Algérie Télécom (FNT-PTIC/U.G.T.A.), représenté par son Secrétaire Général par intérim, Monsieur Mohamed Tchoulak,

d'autre part,

- Considérant la loi 90/11, modifiée et complétée, du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail,
- Considérant la convention collective de la SPA ALGERIE TELECOM du 21 Octobre 2006, modifiée et complétée, notamment les articles 90, 91 et 92,
- Considérant l'accord collectif n°02/2013 portant sur la revalorisation du régime indemnitaire, la gestion des carrières et l'application de l'article 62-2 de la convention collective,
- Considérant l'accord collectif 03/2013 du 12 août 2013 portant application du « Référentiel Emplois », notamment l'article 7 relatif aux mesures d'accompagnement pour combler les insuffisances enregistrées lors des évaluations périodiques,

Il a été convenu ce qui suit :

18

Article 1 : Objet

Le présent accord collectif a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre du Système d'évaluation de la performance de la Ressource Humaine d'Algérie Télécom.

Article 2 : Processus de validation du Système d'évaluation

Le Système d'évaluation a fait l'objet de validation au niveau central, régional et local par :

- Les spécialistes métiers
- Les managers opérationnels
- Les représentants mandatés par le Syndicat d'entreprise

Cette validation est le résultat d'un travail collectif et d'une concertation entre les représentants de l'organisme employeur et le Syndicat d'entreprise.

Article 3 : Objectif de l'évaluation des performances de la RH

3.1. Pour le salarié :

- Connaître les objectifs à atteindre
- Savoir sur quelle base il sera évalué
- mettre en valeur ses compétences et discuter des possibilités de progression
- Avoir des perspectives d'évolution et gérer sa carrière
- Déterminer le type de soutien dont il a besoin

3.2. Pour le manager :

- Fixer avec le salarié les objectifs à atteindre
- Valoriser le salarié par rapport à ses compétences
- Rétribuer le mérite
- Développer les relations interpersonnelles
- Connaître les attentes et les préoccupations du salarié envers l'organisation
- Identifier les besoins de formation

Article 4 : Phases de l'évaluation

La procédure d'évaluation passe par trois phases :

- 1- La Détermination des objectifs : Rencontre individuelle entre le salarié et son responsable N+1 pour la définition des objectifs, la mise en place d'un plan de charge individuel pour la prochaine période et les moyens nécessaires pour les réaliser.

- 2- Le Suivi des réalisations : Pour réduire l'écart entre le produit obtenu et l'objectif à atteindre
- 3- L'Evaluation : Pour évaluer le bilan des performances et les résultats obtenus, identifier les insuffisances et proposer des actions correctives.

4.1. Phase 1 : Détermination des Objectifs

L'objectif doit être **S M A R T** :

Spécifique, **M**esurable, **A**tteignable, **R**aisonnable et **T**emporellement défini.

Les Managers sont appelés à décliner les objectifs collectifs à des niveaux inférieurs, de sorte que les chefs de départements, les chefs de service, les directeurs d'agences commerciales et chefs de centres ainsi que leurs collaborateurs puissent :

- déterminer les résultats à atteindre au niveau de leur structure et en fixer un taux pour chacun de leur collaborateur,
- Mesurer, avec des paramètres observables, suivant un Tableau de Bord, la progression vers des valeurs cibles spécifiques à obtenir à une échéance donnée.

L'objectif global de l'Entreprise doit être réparti en pourcentage sur les DOT conformément au nombre d'habitants par wilaya en vue d'améliorer la densité téléphonique et le taux de pénétration des TIC.

La fiche d'entretien pour la définition des objectifs individuels est jointe au présent accord en Annexe 01.

La fiche de déclinaison des objectifs sur les collectifs opérationnels est jointe au présent accord en Annexe 02.

4.2. Phase 2 : Suivi des réalisations

- Le salarié réalise les objectifs auxquels il s'est engagé
- Le manager examine périodiquement les besoins supplémentaires et déploie les mesures de support convenues
- Le manager et le salarié discutent continuellement de leur contribution à l'atteinte des objectifs fixés et tentent de réduire l'écart entre le produit obtenu et l'objectif à atteindre.
- Tous les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs doivent être mis à la disposition du collectif et du salarié.

4.3. Phase 3 : Evaluation

Clôture du cycle d'évaluation par l'appréciation de la performance dans la transparence totale, tant pour les salariés que pour les managers. Ce bilan doit permettre de stimuler la performance par la reconnaissance du mérite, mais aussi de déterminer les insuffisances pour y remédier par la formation, par la révision des processus de travail ou par l'amélioration du schéma organisationnel.

4.4. Le formulaire d'évaluation individuelle est joint au présent accord en Annexe 03. Le barème de notation de la performance individuelle est joint au présent accord en Annexe 04 et Annexe 04 bis.

Article 5 : Réalisation des objectifs

Pour assurer un maximum d'objectivité et d'équité lors des évaluations, la performance collective sera appréciée selon le taux obtenu dans l'atteinte des objectifs opérationnels.

- La performance des Managers sera déterminée par les résultats chiffrés obtenus par leurs collaborateurs et par le taux de croissance de leur structure.
- La reconnaissance du mérite collectif se traduira par une rétribution salariale répartie entre les unités organisationnelles suivant les taux obtenus dans le résultat global de l'Entreprise.
- La reconnaissance du mérite individuel se traduira par une rétribution salariale ainsi qu'un avancement horizontal et/ou vertical dans la carrière du salarié.

Article 6 : Répartition du Taux de la Prime de rendement individuelle et collective (PRI/PRC)

6.1. Pour les groupes socioprofessionnels "Cadres, Maîtrise et Exécution", le taux sera réparti comme suit :

- PRI =10% du salaire de base
- PRC=15% du salaire de base

6.2. Pour les "Cadres supérieurs", le taux sera réparti comme suit :

- PRI =15% du salaire de base
- PRC=20% du salaire de base

Article 7 : Impact de l'évaluation

7.1. L'évaluation individuelle sera suivie annuellement par les actions indiquées dans le tableau suivant :

Performances	Actions à entreprendre
Non performance (Faible) Note < 65	<ul style="list-style-type: none"> - Stage pratique / formation - Redéploiement éventuel - Aucune rétribution de mérite
Performance Moyenne Note de 65 à 74	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Aucune rétribution de mérite - Avancement horizontal sur 3 ans
Bonne Performance Note de 75 à 84	<ul style="list-style-type: none"> - Perfectionnement - Avancement horizontal sur 2 ans et catégoriel sur 5 ans - Peut postuler à un emploi supérieur - Impact PRI ($X_1\%$)* - Cadre sup : Avancement horizontal sur 2 ans
Très Bonne Performance Note de 85 à 95	<ul style="list-style-type: none"> - Lettre de félicitation - A intégrer au vivier des formateurs - Avancement horizontal sur 2 ans et catégoriel sur 3 ans - Peut postuler à un emploi supérieur - Impact PRI ($X_2\%$)* - Cadre sup : Avancement horizontal sur 2 ans
Excellente Performance Note > 95	<ul style="list-style-type: none"> - Médaille d'Excellence (<i>n par région par an</i>) - A intégrer au vivier Formateurs/Développeurs - Avancement horizontal et catégoriel sur 1 an - Est prioritaire pour l'accès à un poste supérieur - Impact PRI ($X_3\%$)* - Cadre sup : Avancement horizontal sur 1 an

* : X_1 , X_2 , et X_3 représentent la note effective obtenue par le salarié lors de l'évaluation individuelle, traduite en pourcentage.

7.2. L'impact des sanctions sur la PRI/PRC

L'impact des sanctions obtenues durant la période d'évaluation sont :

Sanction	Impact
3 ^{ème} degré	- Suppression de la PRI et PRC en cas de rétrogradation - Déduction de 75% de la PRI et PRC en cas de Mutation
2 ^{ème} degré	- Déduction de 50% de la PRI et PRC en cas de mise à pied de 7 à 8 jours - Déduction de 25% de la PRI et PRC en cas de mise à pied de 4 à 6 jours
1 ^{er} degré	- Déduction de 15% de la PRI et PRC (Avertissement, Blâme)

Article 8: Analyse et prise en charge des résultats de l'évaluation individuelle

La commission ad-hoc est chargée de la prise en charge et de l'analyse des résultats de l'évaluation. Elle peut prendre les mesures nécessaires contre toute complaisance ou dysfonctionnement.

8.1. La commission ad-hoc locale (DOT) prend en charge les recours concernant l'évaluation de l'ensemble des salariés du collectif de la DOT, à l'exception des chefs de service et chefs de départements et postes assimilés, qui sont pris en charge par la commission ad-hoc de la DRT.

8.2. La commission ad-hoc régionale (DRT) prend en charge les recours concernant l'évaluation de l'ensemble des salariés du collectif de la DRT, à l'exception des chefs de départements, chefs de centres régionaux et postes assimilés, qui sont pris en charge par la commission ad-hoc de la DG.

8.3. La commission ad-hoc centrale (DG) prend en charge les recours concernant l'évaluation de l'ensemble des salariés du collectif de la DG ainsi que les chefs de départements centraux, à l'exception des autres cadres supérieurs, qui sont pris en charge par la commission ad-hoc « Entreprise ».

8.4. La commission ad-hoc Entreprise prend en charge les recours concernant l'évaluation de l'ensemble des cadres supérieurs : DOT, DRT, Directeurs centraux, Divisionnaires et postes assimilés.

Article 9 : Révision du système d'évaluation

Les paramètres et critères de l'évaluation individuelle et collective sont modulables en concertation avec le Syndicat d'Entreprise.

Article 10 : Avantages acquis

Lors de l'application du présent accord collectif, l'employeur s'engage à préserver les avantages acquis des salariés à titre individuel ou collectif, du fait de la Loi, de la Convention, des Accords collectifs et du contrat de travail en cours de validité à la date de signature du présent accord.

Article 11 : Date d'effet

Le présent Accord collectif prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 12 : Enregistrement, dépôt

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

Fait à Alger, le

08 JAN 2015

Pour le Syndicat National de l'Entreprise
Le Secrétaire Général

M. Mohamed TCHOULAK



الأمين العام
إمضاء م. تشولاك



Pour ALGERIE TELECOM
Le Président Directeur Général

M. Azouaou MEHMEL

Le Président Directeur Général
du Groupe Algérie Télécom

Azouaou MEHMEL

