



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 12 اوت 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق جماعي
القطاع: اتصالات الجزائر
الموضوع : اتفاق جماعي عدد 2013/03 الجزائر (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : يحتوي هذا الاتفاق على 11 بند : الموضوع عملية التحقق من صحة مرجعية الوظيفة / عرض النسخة 1.1 من مرجعية الوظيفة / كيفية تركيز العمال في مواقع عملهم الجديدة / تصنيف العمل / استراتيجية GRH / مقاييس الإحاطة بالعمال / مرحلة الادمج / الامتيازات المكتسبة / تاريخ سريان هذا الاتفاق / التسجيل والايدياع
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



ACCORD COLLECTIF N° 03/13

Relatif au « Référentiel Emplois » D'ALGERIE TELECOM -

Entre

L'entreprise publique économique "ALGERIE TELECOM", ci-après dénommée l'employeur, société par actions au capital social de 50 000 000 000 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, Monsieur Idir BOUKABOUS, 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 son titre XIII relatif à la Classification des emplois (Art. 83 à 86),

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

Le présent accord collectif a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre du Référentiel Emplois d'Algérie Télécom à l'exception de la filiale Mobilis qui a engagé un processus spécifique en la matière.

Article 2 : Processus de validation du Référentiel Emplois

2.1 : Le Référentiel Emplois a fait l'objet de validation au niveau central, régional et local, par :

- Les spécialistes métiers
- Les managers opérationnels
- Les salariés sélectionnés comme « Hommes Ressources »
- 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 national d'entreprise, en application :



- de la Décision DG n° 047/07 du 04/03/2007, portant mise en place du comité de validation,
- des Décisions DCRH n° 80/12 et 81/12 du 28 Mai 2012, portant constitution des Cellules et Commissions régionales de transposition des salariés à leur nouvel emploi,
- de la nouvelle organisation de la FNT/PTIC portant la création du syndicat d'entreprise d'Algérie Télécom (PV du 12/01/2011),
- des protocoles d'accords complétant et modifiant la convention collective de l'entreprise du 21/10/2006.

2.2 : La transposition finale des salariés à leur nouvel emploi sera validée conformément aux dispositions du présent accord collectif, par les commissions de transposition, après expiration du délai de recours indiqué à l'article 08 ci-dessous.

2.3 : Des modifications peuvent être apportées aux dites transpositions si des anomalies sont détectées après expiration des délais de mise en application et qui ne pourraient dépasser deux mois à compter de l'expiration du délai de recours, sur accord de la Division des ressources humaines et de la formation, après concertation avec le Syndicat d'entreprise.

Cette modification ouvre droit à un recours d'égale durée.

Article 3 : Présentation de la version 1.1 du Référentiel Emplois

3.1 : En application des alinéas 4 et 5 de l'article 86 de la convention collective de l'entreprise du 21/10/2006, avec les compléments et les modifications qui lui sont apportées à la date de la signature du présent accord, le Référentiel Emplois précise pour chaque fiche emploi :

- Le Code de Référence de l'Emploi dans le système d'information
- Le Métier
- La Famille Professionnelle
- La Sous-famille Professionnelle
- L'Intitulé de l'Emploi (et éventuellement les différents intitulés similaires)
- La Mission et les Responsabilités.
- Le Groupe Socioprofessionnel
- Le Niveau de l'Emploi
- La catégorie correspondante au niveau de l'emploi dans la grille catégorielle d'Algérie Télécom, suivant l'article 5 ci-dessous.

3.2 : La fiche d'emploi sera complétée par les pré-requis d'accès à l'emploi pour les recrutements internes et externes.



3.3 : Le Référentiel Emplois, dans sa version 1.1, comporte une liste non exhaustive d'emplois répartis entre les sept (7) métiers suivants :

- Technique,
- Systèmes Informatiques,
- Offres-Client,
- Gestion-Administration,
- Support,
- Management
- Recherche & Développement

3.4 : La « Cartographie des Métiers », la « Liste des emplois » ainsi que la « Codification des Emplois » sont jointes au présent accord, en annexe 1.

3.5 : Les emplois peuvent être mis à jour, fusionnés, complétés et/ou modifiés pour les adapter aux changements organisationnels et technologiques, sur proposition motivée des responsables métiers et/ou sur initiative de la DRHF. L'actualisation est assurée après concertation du Syndicat d'entreprise. L'examen des propositions sera effectué par la DRHF, dans les mêmes formes ayant prévalu à l'élaboration du Référentiel Emplois. Ces modifications seront portées à la connaissance des travailleurs de l'entreprise par décision de l'employeur.

3.6 : Le Référentiel Emplois, objet du présent accord, fait partie d'un dispositif cohérent de gestion dynamique des Ressources Humaines de l'Entreprise qui vise à anticiper les changements et les évolutions des métiers.

Les différents outils et instruments de ce dispositif, listés à l'article 6 alinéa 1 ci-dessous ont pour objectif d'une part l'adaptation de l'emploi aux mutations technologiques et économiques, et d'autre part le développement simultané des compétences des travailleurs dans la perspective de pérenniser l'emploi.

Dans cette logique, l'employeur s'engage à mettre en place les outils de gestion RH et les moyens de développement des compétences de ses travailleurs.

3.7 : L'employeur s'engage, dans le cadre de la mise en œuvre du Référentiel Emplois et de ses outils, à garantir la sécurité, la préservation et la sauvegarde de l'emploi de l'ensemble des travailleurs dont la relation de travail est établie à la date de signature du présent accord.

Article 4 : Modalités de transposition des salariés à leur nouvel emploi

4.1 : Les Modalités de transposition des travailleurs à leur nouvel emploi sont définies, en annexe 2, en commun accord avec le Syndicat d'entreprise. Ils ne concernent que la phase de mise en application du « Référentiel Emplois ».



4.2 : La transposition des salariés à leurs nouveaux emplois visent la suppression de la notion de « grade » par un positionnement du salarié selon l'emploi le plus adéquat, en fonction de ses activités réelles.

4.3 : Dans le cas où des omissions d'emplois sont détectées lors de la transposition finale, les salariés concernés seront maintenus à leur poste actuel en attendant la création de l'emploi correspondant à leurs activités, conformément aux dispositions de l'article 3 alinéa 5 ci-dessus.

4.4 : Dans le cas où le salarié titulaire d'un poste spécifique de responsabilité est déchargé de ses fonctions, pour incompétence, celui-ci sera rétrogradé et transposé dans un emploi dont la catégorie est immédiatement inférieure dans la classification prévue en annexe 2 par rapport au poste qu'il a occupé. Dans les autres cas de figure, le salarié concerné est réorienté à un emploi de rémunération équivalente.

Article 5 : Classification des emplois.

5.1 : La classification catégorielle des travailleurs conventionnés sera déterminée par la grille de classification jointe au présent accord en annexe 2.

5.2 : La classification prévue dans l'article 5.1 reste maintenue en attendant le passage à la nouvelle classification des emplois suivant des « niveaux cibles » qui sera définie après le pesage final et la mise en place du système d'évaluation prévus dans un délai maximal d'une année à compter de la date d'application finale du référentiel emplois et après expiration des délais de recours et de réajustement. L'employeur déploiera les mesures d'accompagnement nécessaires (formation, accompagnement, ...) pour sa mise en œuvre.

5.3 : Les acquis des travailleurs obtenus suite à l'application de l'accord N°02/11 du 23 juin 2011 sont maintenus et il est convenu d'apporter une modification sur le contenu de l'article 2, comme suit :

- Attribution de trois catégories aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté effective supérieure à 30 ans.
- Attribution de deux catégories aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté effective d'une durée de 20 à 30 ans.
- Attribution d'une catégorie aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté effective d'une durée entre 10 et 20 ans.
- Attribution deux échelons aux travailleurs ayant cumulé une ancienneté effective d'une durée entre 03 et 10 ans.

En ce qui concerne les cadres supérieurs le mode d'attribution est comme suit :



- Attribution d'un échelon aux cadres sup ayant cumulés une ancienneté effective d'une durée entre à 05 et 15 ans.
- Attribution de deux échelons aux cadres sup ayant cumulés une ancienneté effective d'une durée entre à 15 et 25 ans.
- Attribution de trois échelons aux cadres sup ayant cumulés une ancienneté effective d'une durée de plus de 25 ans.

5.4 : En attendant la mise en place d'un système d'évaluation et ceci juste après l'entrée en vigueur du référentiel emploi, le système d'avancement prévu dans les dispositions de l'article 5.3 ci-dessus reste maintenu.

5.5 : Lors de l'application du Référentiel emplois, les acquis cités en article 5.3 sont préservés par une transposition à un niveau équivalant aux acquis. Une prime de promotion catégorielle, à titre de compensation des acquis, sera attribuée aux salariés dont la catégorie actuelle augmentée par les avantages d'avancement dépasse la catégorie « 25 » de la grille de salaires en vigueur.

5.6 : La classification des emplois sera redéfinie ultérieurement, à l'issue des travaux de pesage des emplois et en fonction de l'étude à mener dans le cadre du pesage des emplois et fera l'objet d'un accord collectif conformément à la législation en vigueur, en la matière.

Article 6 : Stratégie de la GRH

6.1: la stratégie de la gestion des ressources humaines se traduira, entre autre, par la mise en place d'autres outils de GRH, notamment :

- Système d'évaluation des performances de la RH
- Un référentiel des emplois et des compétences
- Référentiel de Formation
- Politique de recrutement
- Politique de rémunération

6-2 : L'employeur s'engage à associer le syndicat d'entreprise dans la phase de conception et de mise en œuvre des outils de gestion prévus par les dispositions du présent article.



Article 7 : Mesures d'accompagnement

La transposition des salariés sera suivie par l'application des mesures d'accompagnement, notamment :

- Une formation obligatoire selon l'emploi cible, suivant un plan de formation spécifique aux besoins des travailleurs concernés.
- Une appréciation périodique selon des mécanismes d'évaluation appropriés, qui seront mis en place en commun accord avec le Syndicat d'entreprise
- Une formation pour combler les insuffisances enregistrées lors de l'évaluation des travailleurs.

D'autres mesures d'accompagnement peuvent être déterminées par l'employeur pour garantir la réussite de l'application du Référentiel Emplois.

Article 8 : Phase de recours.

8-1 : Le travailleur sera avisé de sa nouvelle situation d'emploi par son responsable direct et pourra adresser une demande de réajustement s'il juge que l'emploi dans lequel il a été transposé ne correspond pas à la nature de sa mission et de ses activités réelles.

8-2 : Le délai de recours est de trente jours à compter de la date de réception par le travailleur de la notification de transposition à un emploi.

8-3 : Le recours n'est acceptable que si les conditions des articles 8-1 et 8-2 ci-dessus sont remplies. Le salarié est tenu d'appuyer sa demande par les preuves qu'il juge nécessaires. Le témoignage écrit de ses collaborateurs peut constituer une preuve de son activité réelle.

8-4 : Le recours sera traité par le « Comité de Réajustement », créé par décision DCRH n°83/12 du 28 Mai 2012, selon les modalités définies en la matière. Une notification finale de transposition à un emploi sera adressée au travailleur concerné.

Article 9 : Les 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 10 : Date d'effet

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

Article 11 : 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 Beïda 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 **12 AOUT 2013**

Pour ALGERIE TELECOM

Le Président Directeur Général

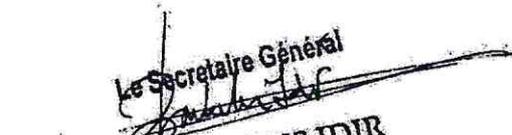
M. Azouaou MEHMEL



Pour le Syndicat National d'Entreprise

Le Secrétaire Général

M. Idir BOUKABOUS

Le Secrétaire Général

BOUKABOUS IDIR

