



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : ديسمبر 2018
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : مشروع تحيين الاتفاقية الجماعية الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية SNTF (بالفرنسية)
القطاع: النقل
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تنص هذه الاتفاقية على 5 أبواب: احكام عامة / نظام العمل / التوظيف / التصنيف المهني / حقوق وواجبات العمال والمؤسسة / انهاء علاقة العمل / الحق النقابي والمشاركة / الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب / احكام مختلفة و احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

SOCIETE NATIONALE DES TRANSPORTS FERROVIAIRES



Projet d'actualisation de la Convention Collective

SOMMAIRE

INTRODUCTION

TITRE I

DISPOSITION GENERALES

<i>Objet</i>	<i>Art 1</i>
<i>Champ d'application.....</i>	<i>Art 2</i>

TITRE II

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

<i>CHAPITRE 1 : Durée légale de travail.....</i>	<i>Art 3 à 8</i>
<i>CHAPITRE 2 : Organisation du travail.....</i>	<i>Art 9 à 22</i>

TITRE III

RECRUTEMENT

<i>CHAPITRE 1 : Dispositions générales.</i>	<i>Art 23 à 28</i>
<i>CHAPITRE 2 : Conditions générales de recrutement.</i>	<i>Art 29 à 34</i>
<i>CHAPITRE 3 : Conditions de recrutement pour une durée indéterminée.....</i>	<i>Art 35 à 36</i>
<i>CHAPITRE 4 : Conditions de recrutement pour une durée déterminée.....</i>	<i>Art 37</i>
<i>CHAPITRE 5 : Conditions de recrutement des personnes handicapées</i>	<i>Art 38</i>
<i>CHAPITRE 6 : Période d'essai.....</i>	<i>Art 39 à 48</i>

TITRE IV

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

<i>CHAPITRE 1 : Classification des grades.....</i>	<i>Art 49</i>
<i>CHAPITRE 2 : Répartition des grades par groupes socioprofessionnels.....</i>	<i>Art 50</i>

TITRE V

REMUNERATION

<i>CHAPITRE 1 : Définition de la rémunération.....</i>	<i>Art 51 à 52</i>
<i>CHAPITRE 2 : Salaires.....</i>	<i>Art 53 à 56</i>
<i>CHAPITRE 3 : Primes.....</i>	<i>Art 57 à 68</i>
<i>CHAPITRE 4 : Indemnités.....</i>	<i>Art 69 à 92</i>

CHAPITRE 5 : Gratifications..... Art 93 à 96

TITRE VI

DEROULEMENT DE CARRIERE

ARTICLE..... 97 à 99

TITRE VII

CHANGEMENT DE RESIDENCE

ARTICLE 28 : Définition..... Art 100

CHAPITRE1: Changement de résidence pour convenances personnelles. Art 101 à 106

CHAPITRE 2 : Changement de résidence d'office..... Art 107 à 109

CHAPITRE 3 : Logement et indemnités des agents mutés d'office..... Art 110 à 111

TITRE VIII

REPOS – CONGÉS – ABSENCES REMUNERÉES

CHAPITRE 1 : Repos légaux..... Art 113 à 119

CHAPITRE 2 : Congés réglementaires..... Art 120 à 131

CHAPITRE 3 : Absences spéciales..... Art 132 à 140

CHAPITRE 4 : Absences entraînant la suspension de la relation de travail.

Art 141 à 147

TITRE IX

HABILLEMENT

ARTICLES..148 à 150

TITRE X

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE 1 : Droits et obligations des travailleurs..... Art 151 à 154

CHAPITRE 2 : Obligations de l'entreprise..... Art 155 à 157

TITRE XI

CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : Dispositions générales..... Art 158 à 170

TITRE XII

DROIT SYNDICAL ET PARTICIPATION

CHAPITRE 1 : Adhésion et constitution d'organisation syndicale..... Art 171 à 174

CHAPITRE 2 : Protection/ obligations et droits des délégués syndicaux. Art 175 à 183

CHAPITRE 3 : Participation des travailleurs..... Art 184 à 195

TITRE XIII

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

CHAPITRE 1 : Définition et prévention des conflits collectifs de travail... Art 196 à 200

CHAPITRE 2 : Procédures de règlement des conflits collectifs de travail. Art 201 à 211

CHAPITRE 3 : Exercice de droit de grève.....Art 212 à 233

CHAPITRE 4 : La résolution de la grève..... Art 234 à 237

CHAPITRE 5 : Dispositions à prendre en cas de grève illicite..... Art 238 à 241

TITRE XIV

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLES..... 242 à 251

TITRE XV

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLES.....252 à 255

INTRODUCTION

La présente convention collective est élaborée en application et en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur notamment : la loi N° 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail, complétée et modifiée ,la loi N° 90-02 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée, la loi N° 90-04 du 06 Février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, modifiée et complétée, et la loi N° 90-14 du 02 Juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée.

Ce texte définit, en effet, des principes généraux en matière de droits et obligations en la Société Nationale des Transports Ferroviaires, dénommée ci-après l'Entreprise, et les travailleurs pour les insérer dans la dynamique de la négociation.

La mise en œuvre du contenu de la convention collective doit permettre :

- à l'Entreprise de valoriser davantage son potentiel humain et faire naître l'exigence de la participation de celui-ci à la préservation et l'amélioration de l'environnement de la SNTF.

- aux travailleurs une réhabilitation en termes socioprofessionnels considérant que le travail est la meilleure source de création de richesse.

- la participation des travailleurs au sein de l'Entreprise ainsi qu'une concertation entre cette dernière et les représentants syndicaux des travailleurs par le biais de la négociation collective.

La présente convention collective, éditée en février 1997, est actualisée et mise à jour au mois de juillet 2017 à l'effet de regrouper et incorporer les différentes révisions, avenants et accord collectifs conclus avec le partenaire social depuis 1997 et d'autre part de mettre en œuvre en un seul document toutes les dispositions conventionnelles reprises dans :

- Convention collective initiale
- Dispositions particulières de la convention de branche du groupe SNTF
- Avenant N°01 à la Convention collective initiale signée en mois de juillet 2001
- Avenant N°02 Convention collective initiale signée en mois de Novembre 2003
- Avenant N°03 Convention collective initiale signée en mois de Janvier 2011
- Différents protocoles d'accord et Accords collectifs signés entre L'EPIC SNTF et son partenaire social portant sur les conditions d'emploi et de travail entre L'EPIC SNTF et son personnel ainsi que les droits et obligations des parties.
- Instructions Générales et Particulières de la SNTF.

TITRE I

ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention collective a pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail entre L'EPIC SNTF et son personnel.

Elle fixe les droits et obligations des parties notamment en matière de recrutement, de classification professionnelle, de rémunération, de la durée et du régime de travail, du déroulement de carrière, d'hygiène et sécurité et de médecine du travail. En ce qui concerne les filiales de l'EPIC SNTF sous le statut SPA celles-ci élaboreront, soumettront et adopteront leurs propres conventions collectives conformément aux dispositions légales prévues en la matière.

Toute mutation de l'entreprise mère vers les filiales et vice-versa est proscrite. Tout mouvement tel que décrit ci-dessus devra être précédé d'une démission puis éventuel recrutement.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

La convention collective s'applique à l'ensemble du personnel ayant établi avec L'EPIC SNTF une relation de travail à durée déterminée ou indéterminée exerçant à temps plein ou partiel.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention et conformément à législation en vigueur :

- les Cadres Dirigeants de l'Entreprise tels que définis par les textes en vigueur.
- les apprentis.
- le personnel étranger.

TITRE II

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE 1

DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

ARTICLE 3 : DUREE LEGALE HEBDOMADAIRE

Conformément à la législation en vigueur, la durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail et répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 4 : DEROGATION

La durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 3 ci-dessus, peut être réduite de 60 mn par jour en cas d'utilisation à temps plein et 30mn pour les postes comportant des périodes d'inactivité et pour les travailleurs effectuant des travaux particulièrement pénibles dangereux ou impliquant des contraintes particulières.

Ces postes sont :

- Radiologue,
- laborantin,
- Peintre au pistolet,
- forge,
- Agent de fonderie

- Agent chargé de batterie,
- Agent exposé à la laine de verre,
- Soudeur à l'arc,
- Agent travaillant à l'intérieur des citernes et ou produit toxique
- Agent sur banc d'essai,
- standardiste,
- agent d'équipe SM et câble

Ce temps ne doit en aucun cas être pris en début ou en fin de séance.

ARTICLE 5 :

La durée hebdomadaire de travail prévue par l'article 3 ci-dessus, peut être augmentée de quatre (04) heures par jour pour les travailleurs occupant des postes de travail comportant des périodes d'inactivité.

Ces postes sont :

- planton,
- gardiens ronds autres que ceux utilisés en cycle d'alternance,
- chauffeur,
- garde- barrière en fonction du classement des passages à niveaux.

ARTICLE 6 :

L'amplitude journalière de travail est définie par les heures de travail du commencement à la fin de la journée y compris le temps consacré à la pause et aux heures supplémentaires. Elle ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures par journée de travail sauf dans les cas des travaux exceptionnels et urgents.

ARTICLE 7 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Dans ce cas, l'Entreprise peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer le travailleur dans ces conditions ne peut excéder 20% de la durée légale de travail sans dépasser l'amplitude journalière de travail fixée à l'article 6 ci-dessus, il peut être dérogé à ces limites :

- prévention des accidents imminents ou réparation des dommages résultant d'accident :
- achèvement des travaux dont l'interruption risque, du fait de leur nature, d'engendrer des dommages.

Dans ces cas, les représentants des travailleurs sont obligatoirement consultés et l'Inspecteur du travail territorialement compétent tenu informé.

Pour les postes non liés à la sécurité, les heures supplémentaires effectuées donnent lieu soit à paiement, soit à compensation selon le choix du travailleur. Pour les postes liés à la sécurité, la compensation se fera comme suit :

- 50% sous forme de repos compensateur,
- 50% sous forme de paiement d'indemnité.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du présent article font l'objet d'une instruction particulière.

ARTICLE 8 : PAUSE-REPAS

Dans le cas où les heures normales de travail sont effectuées sous le régime de la séance continue, l'Entreprise est tenue d'aménager une demi-heure de pause harmonieusement située vers le milieu de la séance.

Cette pause est comptée comme temps de travail effectif.

Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux travailleurs assurant un travail posté, un service de sécurité et/ou soumis au cycle d'alternance.

Ces derniers peuvent prendre un casse-croute sans quitter leur service si la nature des opérations liées au poste de travail le permet.

CHAPITRE 2

ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 9 :

Au sein des structures régionales et locales, l'organisation horaire du travail est fixée après avis des délégués du personnel. Elle fait l'objet selon le cas, soit d'un tableau de service, soit d'un tableau de roulement, établi après avis des délégués du personnel du collectif concerné.

ARTICLE 10 : TABLEAU DE SERVICE

Pour chaque établissement, parti d'établissement, chantier ou poste, il est établi un tableau de service indiquant la répartition des heures de service pour chaque journée.

Ce tableau précise pour chaque poste de travail, le grade du ou des agents affectés à ce poste.

Celui-ci est affiché dans chaque local de travail auquel il s'applique.

ARTICLE 11 : TABLEAU DE ROULEMENT

Pour les travailleurs roulant ; (conduite et agents d'accompagnement des trains) ainsi que les travailleurs soumis à un cycle d'alternance, il est établi un tableau graphique de roulement.

Des copies conformes de ces tableaux et graphiques sont affichées de manière apparente dans tous les établissements concernés afin d'être portés à la connaissance des travailleurs intéressés.

ARTICLE 12 : TRAVAIL DE NUIT

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

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-neuf (19) ans ne peuvent être occupés à un travail de nuit.

Le recours au personnel féminin pour des travaux de nuit est interdit sauf dérogation spéciale accordée par l'inspecteur du travail territorialement compétent.

ARTICLE 13 : TRAVAIL POSTE

Le travail posté consiste à organiser la journée de travail en deux (02) ou plusieurs tranches appelées "postes" ou "quarts".

Celles-ci sont assurées, successivement par des travailleurs différents qui sont ainsi affectés au travail posté.

ARTICLE 14 :

Les différents systèmes de travail posté susceptibles d'être appliqués au niveau des structures de l'Entreprise et repris à l'article 71 de la présente convention sont :

- le système continu (3x8) : assurant le fonctionnement du service 24/24 heures toute la semaine, y compris les jours fériés et les jours de repos hebdomadaires.

- le système semi- continu (3x8) : mêmes conditions que le système continu avec arrêt en fin de semaine et jours fériés.

- le système discontinu (2x8) : assurant le fonctionnement du service une partie de la journée ou de la nuit avec ou sans arrêt en fin de semaine.

- le système classique (2x12) pour les postes comportant des périodes d'inactivité (garde barrière).

ARTICLE 15 : L'ASTREINTE

L'astreinte est l'obligation qui est faite à un travailleur de ne pas quitter son domicile ou tout au moins, s'il le quitte, de faire en sorte qu'en cas de besoin, il puisse rejoindre son poste de travail dans des délais n'excédant pas deux (02) heures. L'entreprise assure, selon ses moyens, le transport des agents sur les lieux de travail.

ARTICLE 16 : L'ASTREINTE HEBDOMADAIRE

Elle concerne certains travailleurs de l'exploitation, du matériel et de la voie au niveau des établissements. Elle est fixée pour chaque travailleur soumis au tableau d'astreinte.

La liste des postes de travail soumis à l'astreinte ainsi que les attributions, droits et obligations des agents concernés sont repris par une instruction particulière.

ARTICLE 17 : LES RESERVES

Pour pallier aux éventuelles défaillances du personnel de conduite et d'accompagnement des trains, il est organisé une réserve-secours au sein des dépôts et une réserve à disposition au sein des gares ou dépôts. Ce même personnel peut être soumis à une disponibilité à domicile.

ARTICLE 18 : RESERVES SECOURS

Les réserves secours sont celles durant lesquelles les agents de conduite des trains sont tenus de rester constamment au dépôt sans être occupés. Toute période de réserve secours est comptée :

- à 100 % de sa durée dans le travail lorsque l'agent assure un service effectif.
- à 50 % de sa durée dans le travail lorsque l'agent n'assure pas de service effectif.

Et pour sa totalité dans l'amplitude journalière.

ARTICLE 19 : RESERVES A DISPOSITION

Les périodes de réserve à disposition sont celles durant lesquelles les agents roulant sont tenus de rester constamment au dépôt ou en gare et sont employés à des travaux inhérents à leur poste de travail.

Cette période est comptée comme travail effectif.

ARTICLE 20 : DISPONIBILITE A DOMICILE

La disponibilité à domicile est l'obligation faite aux seuls agents de conduite ou d'accompagnement de trains de ne pas quitter leurs domiciles en dehors des repos légaux ou tout au moins, s'ils le quittent ; de faire en sorte qu'ils puissent rejoindre leurs postes dans un délai n'excédant pas deux (02) heures.

La disponibilité à domicile est comptée pour un quart (1/4) dans la durée de travail. Il n'est pas tenu compte des temps de disponibilité à domicile d'une durée inférieure à deux (02) heures.

ARTICLE 21 : TRAVAUX EXCEPTIONNELS ET URGENTS

Les travailleurs sont tenus d'effectuer des travaux exceptionnels et urgent dans les cas suivant :

- a) -Travaux en rapport avec les déraillements sur voies principales,
- b) -Travaux en rapport avec les déraillements sur voies de service lorsque le dégagement immédiat de ces voies constitue une nécessité,
- c) -Relevage du matériel,
- d) -Secours urgents et spontanés aux blessés en cas d'incidents ou de calamités naturelles,
- e) -Participation à la maîtrise d'un grand sinistre,
- f) -Rétablissement des circulations après éboulements, calamités naturelles ou tout acte de malveillance,
- g) -Exécuter des travaux ordonnés par les pouvoirs publics dans l'intérêt national,
- h) -Rétablissement des circulations après tout acte de malveillance de grande importance.

ARTICLE 22 : SERVICE PERMANENT.

Est considéré comme service permanent, le travail comportant des sujétions d'horaire de travail imposées par les nécessités de service et non susceptibles d'être prise en compte dans la cotation du poste de travail.

La durée des sujétions est calculée sur la base annuelle et fixée au maximum à vingt-deux (22) heures de service permanent par mois.

TITRE III

RECRUTEMENT

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 23 :

Le recrutement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'une vacance ou à la création justifiée d'un poste de travail qui n'a pu être pourvu par voie de promotion interne, après épuisement de toute autre possibilité.

ARTICLE 24 :

En matière de recrutement, de rémunération et de conditions de travail, est interdite toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques ou religieuses et l'appartenance syndicale.

ARTICLE 25 :

Tout recrutement fait naître une relation de travail laquelle crée, pour les deux parties, des droits et obligations définis par la législation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 26 :

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, les modèles de contrat à souscrire font l'objet d'une instruction particulière.

ARTICLE 27 :

Tout recrutement est effectué soit pour :

- Une durée indéterminée à temps plein ou partiel.
- Une durée déterminée à temps plein ou partiel uniquement dans les cas expressément prévus par la loi.

ARTICLE 28 :

Le cumul d'emplois est interdit pour tout travailleur dont la relation de travail est à temps plein, sauf en ce qui concerne les activités culturelles, scientifique et de formation exercées dans le respect des dispositions de la réglementation interne de l'Entreprise.

CHAPITRE 2

CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT

ARTICLE 29 :

Tout candidat au recrutement doit :

- Être de nationalité Algérienne,
- Être âgé de 16 ans révolus. Le mineur de moins de 19 ans ne peut être recruté que sur présentation d'une autorisation écrite établie par son tuteur légal.
- Remplir les conditions réglementaires concernant les aptitudes professionnelles, physiques et/ou psychotechniques,
- Être en situation régulière au regard du service national,
- Être libre de tout engagement,
- N'avoir à l'extrait numéro 3 de son casier judiciaire aucune condamnation incompatible avec le poste de travail à occuper,
- Fournir les pièces nécessaires à la constitution du dossier administratif.

ARTICLE 30 :

À l'exception des candidats titulaires de certains titres ou diplômes, le recrutement de tout travailleur n'a lieu que dans un emploi de début.

ARTICLE 31 :

Tout recrutement a lieu par voie de concours. Cette disposition ne s'applique pas :

- Aux apprentis de l'entreprise,
- Aux travailleurs destinés à occuper des emplois ne nécessitant aucune qualification particulière,
- Aux candidats titulaires de certains titres ou diplômes.

ARTICLE 32 :

Le concours d'entrée est un ensemble d'épreuves ayant pour but de classer par ordre de mérite les candidats à un emploi.

Les candidats sont déclarés reçus dans la limite du nombre de places mises en concours et sous réserve d'avoir obtenu une note moyenne au moins égale à 10/20.

ARTICLE 33 :

Les épreuves du concours peuvent consister soit uniquement, soit pour partie en :

- Épreuves écrites de connaissances générales,
- Épreuves de connaissances théoriques professionnelles,
- Épreuves de connaissances pratiques professionnelles,
- Essais professionnels comprenant l'exécution, d'après certaines données ou schémas, d'un travail de la spécialité.

ARTICLE 34 :

Les concours sont organisés avec la participation des délégués du personnel.

Les sujets d'épreuves écrites et leurs corrections sont organisés dans de parfaites conditions d'anonymat.

Le déroulement des épreuves écrites, orales, pratiques ainsi que la proclamation du résultat final seront sanctionnées par un procès-verbal dûment émargé par les membres du jury.

Le jury comprendra en son sein des délégués du personnel.

CHAPITRE 3

CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR UNE DUREE INDETERMINEE

ARTICLE 35 :

Le recrutement d'un travailleur pour une durée indéterminée à temps plein vise à pourvoir un poste de travail permanent dont le volume horaire est égal à la durée légale du travail.

ARTICLE 36 :

Le recrutement d'un travailleur pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel vise à pourvoir un poste de travail permanent dont le volume horaire moyen est inférieur à la durée légale du travail.

Le temps partiel de travail ne peut-être :

- Inférieur à la moitié de la durée légale de travail soit vingt-deux (20) heures en moyenne par semaine,
- Supérieur à trente-six (36) heures en moyenne par semaine.

Tout contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

CHAPITRE 4

CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR UNE DUREE DETERMINEE

ARTICLE 37 :

Le travailleur peut être recruté pour un contrat de travail à durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables ;
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qu'il s'absente temporairement et au profit duquel l'Entreprise est tenue de conserver le poste de travail ;
- Lorsqu'il s'agit pour l'Entreprise d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers les justifient,
- Lorsqu'il s'agit d'activités d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires ;

Pour l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

CHAPITRE 5

CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR DES PERSONNES HANDICAPEES

ARTICLE 38 :

Les candidats handicapés bénéficient des conditions particulières de recrutement prévues par la loi.

CHAPITRE 6

PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 39 :

Tout travailleur nouvellement recruté pour une durée indéterminée à temps plein ou partiel est soumis à une période d'essai obligatoire dont la durée maximale est fixée à :

- Douze (12) mois pour les Cadres et Cadres Supérieurs,

- Six (06) mois pour la catégorie Exécution, Maîtrise et Maîtrise Supérieur.

ARTICLE 40 :

Le travailleur recruté pour une durée déterminée n'est soumis à la période d'essai que dans le cas où la relation de travail est égale ou supérieure à une année.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- Trois (3) mois si le contrat est conclu pour une durée de 12 à 18 mois.
- Six (6) mois si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 18 mois.

En cas de renouvellement du contrat, le travailleur n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai.

Tout travailleur nouvellement recruté pour un poste déterminé nécessitant un programme de formation préalable, ne sera considéré en période d'essai qu'après avoir subi une évaluation positive ou avoir satisfait à l'examen statuaire prévu.

ARTICLE 41 :

Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires.

ARTICLE 42 :

Durant la période d'essai, la relation de travail peut-être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre partie sans indemnités ni préavis.

ARTICLE 43 :

Au cours de la période d'essai, les travailleurs sont appréciés tant au point de vue de leur conduite que leurs aptitudes professionnelles.

À toute époque les agents à l'essai qui ne donneraient pas satisfaction, peuvent faire l'objet d'un avertissement écrit les informant que leur licenciement sera prononcé au plus tard à l'expiration de la période d'essai s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

ARTICLE 44 :

Les absences pour maladie, maternité, blessures en service ou hors service, congé supplémentaire sans solde, ainsi que les périodes d'accomplissement du service national obligatoire, de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve, suspendent la période d'essai qui est prolongée d'une durée égale à celle de ces absences.

ARTICLE 45 :

Durant la période d'essai, les travailleurs sont suivis particulièrement par leur chef direct qui est tenu d'adresser au responsable hiérarchique de la structure d'attache, un rapport écrit d'appréciation au plus tard dans un délai de :

- Trois (03) mois avant l'expiration de la période d'essai pour les catégories cadres supérieur et cadres.
- Deux (02) mois avant l'expiration de la période d'essai pour les catégories maîtrise supérieure et maîtrise.
- Un (01) mois avant l'expiration de la période d'essai pour les catégories exécution.

ARTICLE 46 :

Lorsque les résultats de la période d'essai n'ont pas été jugés satisfaisants, l'entreprise peut :

- Soit procéder à l'affectation à un poste de travail d'un niveau inférieur réputé vacant et correspondant aux capacités et qualifications réelles du travailleur.
- Soit prononcer la résiliation sans indemnités ni préavis conformément à l'article 42 ci-dessus.

ARTICLE 47 :

À l'issue de la période d'essai, le travailleur donnant satisfaction est confirmé dans son poste de travail après avoir été reconnu apte aux visites médicales. La confirmation est notifiée à l'agent à l'aide du document en usage.

ARTICLE 48 :

La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au sein de l'Entreprise pour les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée et confirmés dans leur emploi.

TITRE IV

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1

CLASSIFICATION DES GRADES

ARTICLE 49 :

La classification de l'ensemble des postes de travail à travers les grades y afférents traduit leur hiérarchisation et, par voie de conséquence, celle des travailleurs concernés.

Les divers grades pouvant être attribués aux travailleurs, sont classés sur 26 niveaux, repartis en 05 classes socioprofessionnelles.

Les échelons, servant pour l'avancement horizontal, attribués aux travailleurs, sont classés sur 20 échelons de 0 à 20.

Les grades du personnel de conduite des machines sont classés par assimilation à l'un des niveaux précités et sont numérotés de T1 à T5.

CHAPITRE 2

REPARTITION DES GRADES PAR CLASSES SOCIO-PROFESSIONNELLES

ARTICLE 50 :

Les différents grades sont répartis dans les cinq (05) classes socioprofessionnelles ci-après :

EXECUTION : Travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux 1 à 6 et T1 de la classe socioprofessionnelle (I)

MAITRISE : Travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux 1 à 4 et de T2 à T4 de la classe socioprofessionnelle (II)

MAITRISE SUPERIEUR : Travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux C1 à C4 et T5 de la classe socioprofessionnelle (III).

CADRES : Travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des niveaux 1 à 6 de la classe socioprofessionnelle (IV).

CADRES SUPERIEURS : La classe des cadres supérieurs est composée des travailleurs titulaires de l'un des grades relevant des 1 à 6 de la classe socioprofessionnelle (V).

TITRE V

REMUNERATION

CHAPITRE 1

DEFINITION DE LA REMUNERATION

ARTICLE 51 : DEFINITION.

La rémunération constitue la contrepartie du travail fourni et éventuellement des sujétions à l'exécution de certaines tâches ou à l'exercice de certaines fonctions. Elle est mensuelle et est payée à terme échu. Les différents éléments qui la composent, figurent nommément sur la fiche de paie individuelle établie par l'entreprise et remise aux travailleurs.

ARTICLE 52 : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION.

La rémunération est composée des éléments suivants :

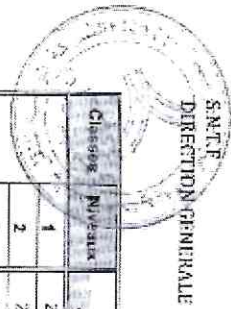
- Le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle retenue au sein de l'entreprise sans que celui-ci ne soit inférieur au salaire national minimum garanti (SNMG).
- Le complément de salaire de base lié à la responsabilité assumée par les travailleurs occupant un poste d'organigramme.
- Les primes attribuées pour récompenser l'effort et stimuler la production ainsi que la productivité dans le cadre de la réalisation des objectifs de l'entreprise.
- Les indemnités attribuées en raison :
 - de l'ancienneté du travailleur ;
 - des conditions particulières de travail ;
 - de certaines contraintes liées à l'organisation du travail (travail posté, astreinte) ;
 - pour tenir compte de certaines situations particulières ou dispositions légales (tâches d'enseignement, indemnité de congé annuel...) ;
 - du dépassement de la durée légale de travail (service permanent, heures supplémentaires).

CHAPITRE 2 SALAIRES

ARTICLE 53 : SALAIRE DE BASE

L'éventail des salaires de base mensuels résultant de la classification professionnelle retenue au sein de la SNTF constitue la grille des salaires de l'Entreprise ci-après.

1- GRILLE DES INDICES ET ECHELONS



GRILLE DES INDICES ET ECHELONS (Novembre 2016)

(Applicable à compter de Novembre 2016)

Classes	Niveaux	E C H E L O N S																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
I	1	280	256	263	289	276	283	290	297	290	305	312	320	329	335	345	353	362	371	380	380	380	410
	2	290	267	273	290	287	294	302	309	302	317	328	333	341	350	358	367	377	386	395	405	410	435
	3	270	277	284	291	298	305	313	321	329	337	345	354	363	372	382	391	401	411	421	432	442	467
	4	287	288	293	302	310	318	326	334	342	351	360	369	378	387	397	407	417	428	438	449	462	487
	5	292	295	307	314	322	330	339	347	356	365	374	383	393	403	413	423	433	444	455	467	479	504
	6	303	311	318	326	334	343	351	360	369	378	388	398	408	418	428	439	449	461	473	484	494	519
II	1	312	320	328	336	344	353	362	371	380	390	399	409	420	430	441	452	463	475	487	499	511	
	2	301	320	338	346	365	384	373	382	392	402	411	422	432	443	454	465	477	489	501	514	527	
	3	311	319	348	355	365	374	384	393	403	413	424	434	445	455	468	479	491	504	516	529	542	
	4	321	329	358	367	376	386	396	406	416	426	436	447	458	470	482	494	506	519	532	545	559	
III	1	355	384	373	382	392	402	412	422	433	443	454	466	477	488	500	514	527	540	554	568	582	
	2	352	375	384	394	404	414	424	434	446	457	468	480	492	504	517	530	543	556	570	584	598	
	3	377	386	395	406	416	426	437	448	459	470	482	494	507	519	532	545	559	573	587	602	617	
	4	383	394	406	418	428	439	450	461	473	484	497	509	522	536	548	562	575	590	605	620	636	
IV	1	457	477	478	488	499	480	472	484	496	508	521	534	547	561	575	590	604	619	635	651	667	
	2	419	420	442	451	453	474	485	498	511	524	537	550	564	578	592	607	622	638	654	670	687	
	3	432	443	454	465	477	489	501	513	526	539	553	567	581	595	610	625	641	657	673	690	708	
	4	445	456	467	479	491	503	516	529	542	555	569	584	599	613	628	644	660	677	694	711	729	
	5	458	470	481	493	506	519	531	545	559	572	586	601	616	631	647	663	680	697	714	732	750	
	6	472	484	496	509	521	534	547	561	575	589	604	619	635	651	667	684	700	718	736	754	773	
V	1	481	503	513	523	542	556	570	584	600	616	634	650	677	694	711	729	747	765	783	805	829	
	2	506	518	537	545	565	572	586	601	616	632	647	664	681	697	715	732	750	769	789	808	829	
	3	521	537	547	561	575	589	604	619	636	651	667	683	701	718	736	754	773	793	812	835	854	
	4	537	550	559	578	592	607	622	638	654	670	687	704	722	740	758	777	796	816	837	858	879	
	5	553	566	581	595	607	625	644	664	684	704	725	745	765	787	807	829	850	871	892	915	938	
	6	569	583	598	613	628	644	664	684	704	724	744	765	785	804	824	844	865	886	908	930	953	

Verticalment :
- Classe plus de 103%

Horizontalment :
de l'indice 0 à 20; 2,5%

Indice final :

2- GRILLE DES SALAIRES



GRILLE DES SALAIRES (Novembre 2016)
(Applicable à compter de Novembre 2016)

Niveau	E C H E L O N S																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
I	1	18 000	18 944	19 462	19 906	20 424	20 868	21 386	21 830	22 348	22 792	23 310	23 754	24 272	24 716	25 234	25 678	26 200	26 644	27 162	27 606
	2	18 944	19 798	20 206	20 550	20 994	21 438	21 882	22 326	22 770	23 214	23 658	24 102	24 546	24 990	25 434	25 878	26 322	26 766	27 210	27 654
	3	18 890	20 484	21 016	21 534	22 052	22 570	23 088	23 606	24 124	24 642	25 160	25 678	26 196	26 714	27 232	27 750	28 268	28 786	29 304	29 822
	4	20 794	21 312	21 830	22 348	22 866	23 384	23 902	24 420	24 938	25 456	25 974	26 492	27 010	27 528	28 046	28 564	29 082	29 600	30 118	30 636
II	1	22 000	23 000	24 200	24 600	25 400	25 800	26 600	27 000	27 800	28 200	29 000	29 400	30 200	30 600	31 400	31 800	32 600	33 000	33 800	34 200
	2	23 794	24 944	25 600	26 100	26 700	27 200	27 700	28 200	28 700	29 200	29 700	30 200	30 700	31 200	31 700	32 200	32 700	33 200	33 700	34 200
	3	24 404	25 188	25 742	26 206	26 770	27 334	27 898	28 462	29 026	29 590	30 154	30 718	31 282	31 846	32 410	32 974	33 538	34 102	34 666	35 230
	4	25 204	26 008	26 812	27 616	28 420	29 224	30 028	30 832	31 636	32 440	33 244	34 048	34 852	35 656	36 460	37 264	38 068	38 872	39 676	40 480
III	1	27 200	28 600	29 600	30 200	31 200	31 800	32 800	33 400	34 400	35 000	36 000	36 600	37 600	38 200	39 200	39 800	40 800	41 400	42 400	43 000
	2	27 084	27 780	28 416	29 042	29 668	30 294	30 920	31 546	32 172	32 798	33 424	34 050	34 676	35 302	35 928	36 554	37 180	37 806	38 432	39 058
	3	27 804	28 588	29 302	29 986	30 670	31 354	32 038	32 722	33 406	34 090	34 774	35 458	36 142	36 826	37 510	38 194	38 878	39 562	40 246	40 930
	4	28 412	29 282	30 152	31 022	31 892	32 762	33 632	34 502	35 372	36 242	37 112	37 982	38 852	39 722	40 592	41 462	42 332	43 202	44 072	44 942
IV	1	31 100	32 000	33 000	33 600	34 600	35 200	36 200	36 800	37 800	38 400	39 400	40 000	41 000	41 600	42 600	43 200	44 200	44 800	45 800	46 400
	2	31 006	31 800	32 600	33 374	34 168	34 962	35 756	36 550	37 344	38 138	38 932	39 726	40 520	41 314	42 108	42 902	43 696	44 490	45 284	46 078
	3	31 800	32 700	33 580	34 460	35 340	36 220	37 100	37 980	38 860	39 740	40 620	41 500	42 380	43 260	44 140	45 020	45 900	46 780	47 660	48 540
	4	32 800	33 700	34 580	35 460	36 340	37 220	38 100	38 980	39 860	40 740	41 620	42 500	43 380	44 260	45 140	46 020	46 900	47 780	48 660	49 540
V	1	36 500	37 500	38 500	39 100	40 100	40 700	41 700	42 300	43 300	43 900	44 900	45 500	46 500	47 100	48 100	48 700	49 700	50 300	51 300	51 900
	2	37 464	38 332	39 200	39 904	40 768	41 632	42 496	43 360	44 224	45 088	45 952	46 816	47 680	48 544	49 408	50 272	51 136	52 000	52 864	53 728
	3	38 594	39 506	40 428	41 344	42 260	43 176	44 092	45 008	45 924	46 840	47 756	48 672	49 588	50 504	51 420	52 336	53 252	54 168	55 084	55 999
	4	39 700	40 700	41 700	42 700	43 700	44 700	45 700	46 700	47 700	48 700	49 700	50 700	51 700	52 700	53 700	54 700	55 700	56 700	57 700	58 700
6	40 800	41 800	42 800	43 800	44 800	45 800	46 800	47 800	48 800	49 800	50 800	51 800	52 800	53 800	54 800	55 800	56 800	57 800	58 800	59 800	
	42 000	43 142	44 282	45 422	46 562	47 702	48 842	49 982	51 122	52 262	53 402	54 542	55 682	56 822	57 962	59 102	60 242	61 382	62 522	63 662	

Montant de l'indice : 15,00 DA

[Signature finale]

Cette grille des salaires fera l'objet d'un réexamen, tous les ans, de concert avec les délégués du personnel. Elle sera soit reconduite, soit réactualisée.
En cas de situation exceptionnelle l'une des parties peut saisir l'autre pour l'examen de celle-ci.

ARTICLE 54 :

Le salaire attribué à un travailleur dans le cadre d'une évolution de carrière constitue un acquis.

Celui-ci fait l'objet d'une remise en cause dans les cas suivant :

- 1- Mesure disciplinaire entraînant une rétrogradation du travailleur,
- 2- Mutation à un grade inférieur suite à la demande du travailleur,
- 3- En vue de la préservation de l'emploi dans le cadre des lois sociales prévoyant notamment :
 - * l'adaptation du régime indemnitaire notamment les primes et indemnités liées aux résultats du travail,
 - * le réexamen des formes et niveaux de la rémunération de l'ensemble des travailleurs.

ARTICLE 55 : PRIME DE RESPONSABILITE

Les travailleurs occupant un poste d'organigramme perçoivent une prime qui traduit le niveau de responsabilité.

La prime de responsabilité implique une indexation sur les primes et indemnités.
Le montant de cette prime est fixé par instruction particulière.

CHAPITRE 3

PRIMES

ARTICLE 56 : PRIME DE RENDEMENT

Les primes de rendement collectif et individuel (PRI/PRC) sont attribuées suivant l'Instruction du 31 janvier 1989 prise en application du décret 80-48 du 23 février 1980.

Cependant, il est à préciser que pour le personnel roulant et d'accompagnement des trains, une prime kilométrique leur est servie et correspond à la PRI.

Elle est calculée sur la base de 28 DA suivant les paramètres et coefficients correspondants définis comme suit :

1/ coefficients du personnel roulant de la fonction Matériel et clientèle

- Le coefficient de conducteur (T3- T4- T5) : 0.033
- Le coefficient d'aide conducteur (T1) : 0.020
- Le coefficient du chef de train : 0.023.
- Le coefficient du personnel de contrôle : 0.019.
- Le coefficient du conducteur de queue : 0.016.

2/ Le coefficient des trains calculé pour la détermination de la prime de rendement Kilométrique servie au personnel roulant et d'accompagnement est fixé comme suit :

- Train voyageurs : 4
- Train de banlieue : 5

ARTICLE 67 : PRIME DE BILAN

Une prime dite de bilan est attribuée uniquement au travailleur appelé à effectuer des travaux à l'occasion de l'établissement du bilan de fin d'année. Elle est subordonnée au respect des conditions de délai de réalisation de bilan et d'approbation des comptes de l'entreprise.

Elle est exclusive de toute forme de paiement des heures supplémentaires.

Son montant est arrêté comme suit :

- 6000 DA pour les services des AMF
- 8000 DA pour les services des DRF
- 10 000 DA pour les services centraux de consolidation.

ARTICLE 68 : PRIME D'INVENTAIRE

Il est attribué une prime dite d'inventaire au travailleur qui participe à l'opération d'inventaire de fin d'année.

Elle est exclusive de toute forme de paiement des heures supplémentaires.

Son montant est arrêté comme suit :

- 4000 DA pour les membres des commissions opérationnelles des DRF , AMF et Siège de l'Entreprise.
- 4000 DA pour les membres des sous-commissions et équipes de comptage.
- 5000 DA pour les membres de la commission centrale.

CHAPITRE 4

INDEMNITES

ARTICLE 69 : INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'indemnité d'expérience professionnelle est égale à 2,50 % du salaire de base par année d'ancienneté au sein de l'Entreprise. Cependant cette indemnité est déplafonnée à 80% soit jusqu'à 32 ans d'ancienneté.

L'indemnité d'expérience professionnelle hors secteur est égale à 1,25 % du salaire de base par année d'ancienneté.

ARTICLE 70 : INDEMNITE DE NUISANCE

Cette indemnité est attribuée suivant les taux actuellement en vigueur en attendant l'aboutissement de l'étude sur le nouveau système de classification des postes de travail.

ARTICLE 71 : INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE

Les travailleurs assurant un service ininterrompu en cycle d'alternance suivant qu'il s'agisse d'un cycle à deux ou trois équipes bénéficient d'une indemnité de travail posté. Cette indemnité est destinée à compenser forfaitairement les sujétions du service continu et notamment :

- Le recouvrement d'horaire pour la passation des consignes.
- Le travail de nuit.
- Le travail durant les jours hebdomadaires de repos.
- Le travail durant les jours fériés, chômés et payés.

La liste des postes concernés par le travail posté est déterminée par une instruction particulière.

ARTICLE 72 :

Les taux de l'indemnité de travail posté sont fixés comme suit :

Période de travail	Régime a période pleine		Régime à période creuse	
	7j/7	6j/7	7j/7	6j/7
3x8 H	25%	15%	15%	10%
2x8 H	15%	10%	10%	5%
2x12 H	-----	-----	15%	10%

Le personnel roulant dont la période de travail s'étale sur 24h, (prise de service de jour comme de nuit) et ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 25%.

Le personnel roulant dont la période de travail exclut la nuit et qui ne bénéficie pas d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 15%.

Le personnel roulant dont la période de travail exclut la nuit et qui bénéficie d'un repos hebdomadaire fixe (vendredis et jours fériés) ouvre droit à une indemnité de travail posté égale à 10%.

ARTICLE 73 : INDEMNITE FORFAITAIRE DE SERVICE PERMANENT

L'indemnité forfaitaire de service permanent est attribuée aux travailleurs occupant des postes de travail figurant sur la liste annexée à la note générale du 25/09/2007.

Le montant de cette indemnité est varié entre 10 et 20% du salaire de base.

Les taux de l'IFSP seront révisés en fonction des sujétions et voire supprimés lorsque la sujétion n'existe pas.

Les postes d'organigramme ne sont pas concernés par cette indemnité.

ARTICLE 74 : INDEMNITE D'ASTREINTE

Une indemnité d'astreinte dont les conditions sont définies par la réglementation interne, est servie au personnel prévu aux articles 15 et 16 ci-dessus.

Cette indemnité est également servie aux agents assurant les trains-grues contraints à rester sur les lieux de travail pendant une semaine.

ARTICLE 75 :

Le montant de l'indemnité d'astreinte est égale à :

- 2h00 par jour d'astreinte effectuée les jours de semaine,
- 3h00 par jour d'astreinte effectuée les vendredis et jours fériés.

Concernant le personnel assurant l'astreinte des trains grue du personnel des ateliers et Dépôt, l'indemnité forfaitaire mensuelle à attribuer est de 3500 DA.

ARTICLE 76 : INDEMNITE DE ZONE

Les travailleurs affectés dans certaines localités du sud, ou appelés à travailler ponctuellement dans ces localités où les conditions d'existence sont difficiles, ouvrent droit, au prorata des journées travaillées, à une indemnité de zone.

La liste des zones concernées est fixée par une instruction particulière conformément aux textes réglementaires en vigueur.

ARTICLE 77 : INDEMNITE POUR TRAVAUX EXCEPTIONNELS ET URGENTS

Les travailleurs effectuant des travaux exceptionnels et urgents perçoivent l'indemnité y afférente conformément à l'instruction en vigueur.

Cette indemnité est calculée à raison de :

50 % de taux horaire pour les jours de semaine et 75 % pour la nuit et jours de repos.

ARTICLE 78 : INDEMNITE DE TRANSPORT

Le montant de l'indemnité de transport est fixée à 1900 DA par mois quelle que soit la résidence d'emploi de l'agent à l'exclusion des :

1. Agents non en service (congé, repos, maladie, accidents, absences diverses).
2. Agents transportés avec les moyens de l'Entreprise (transport du personnel).
3. Agents bénéficiaires de l'indemnité compensatrice de frais de carburant.

ARTICLE 79 : INDEMNITE DE PANIER

L'Indemnité de panier est un avantage en nature, attribuée à l'ensemble des travailleurs pour compenser les frais de restauration.

Cette indemnité est portée à 300 DA/J

Cette indemnité n'est pas due à ces mêmes travailleurs :

1. Lorsqu'ils sont en déplacement,
2. Lorsqu'ils effectuent des horaires dits en 3x8 ou en 2x8 sauf s'ils sont en service pendant la période comprise entièrement entre 11h et 14h ou 18h et 21h.
3. Lorsqu'ils ne sont pas en service pour motif de repos, maladie, absence irrégulière...

ARTICLE 80 : INDEMNITE DE SUJETION

Les travailleurs occupant un poste d'organigramme perçoivent une indemnité destinée à rémunérer les sujétions et les frais engagés à l'occasion de l'exercice des postes de responsabilité de niveau organigramme.

L'indemnité de sujétion implique une indexation sur les primes et indemnités.

Le montant de cette indemnité est fixé par instruction particulière.

ARTICLE 81 : INDEMNITE DE LOGEMENT ET DE DEFAUT DE LOGEMENT

Les travailleurs occupant l'un des postes repris ci-après, bénéficient de la gratuité de l'occupation dudit logement.

Ces postes sont :

- Chef de gare
- Chef de Circonscription Mouvement
- Chef de dépôt
- Chef de District
- Chef de section
- Chef de circonscription STE
- Chef de canton

- Inspecteur comptable
- Chef de Réserve
- Inspecteur des trains
- Inspecteurs P.V et GV
- Chef de poste PE/PV

Les travailleurs visés ci-dessus et auxquels l'Entreprise n'a pas la possibilité de mettre à leur disposition un logement, ainsi que ceux mutés pour une période indéterminée pour les besoins de l'Entreprise et que cette mutation implique un changement de résidence au niveau de laquelle ils ne trouvent pas où se loger peuvent, après accord de la Direction Générale, occuper un logement pris en location.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une indemnité de logement égale au prix du loyer.

ARTICLE 82 : INDEMNITE COMPENSATRICE DES FRAIS DE CARBURANT

Les travailleurs utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service, bénéficient d'une indemnité forfaitaire compensatrice des frais de carburant fixée à 2500 DA/mois dont les emplois concernés et les conditions d'attributions sont définis par instruction particulière.

ARTICLE 82 Bis : INDEMNITE COMPENSATRICE DES FRAIS DE TELEPHONE

Une compensation d'un montant de 250 DA/mois pour frais de téléphone est à attribuer aux conducteurs des trains et aux agents d'accompagnement.

ARTICLE 83 : INDEMNITE DE DEMENAGEMENT

Lorsqu'un travailleur est muté pour une période indéterminée pour les besoins de l'Entreprise et que cette mutation entraîne un déménagement effectif vers une nouvelle domiciliation, il bénéficie alors d'une indemnité de déménagement égale à mille Dinars (1000DA) pour les distances inférieures à 50 Km et cinq mille Dinars (5000 DA) pour celles supérieures à 50 Km.

En cas de déménagement pour convenances personnelles à la demande du travailleur, celui-ci a droit à un bon de transport gratuit sur les lignes de la SNTF.

ARTICLE 84 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT MISSION COMMANDEE

Les travailleurs qui se déplacent pour des raisons de service en dehors de leur lieu habituel de travail ou domiciliaire, perçoivent une indemnité destinée à compenser forfaitairement les frais de restauration et d'hébergement dont les conditions sont définies par des instructions particulières.

Le montant de cette indemnité est égal à :

Pour le nord : Elle est de l'ordre de 2300,00 DA pour la journée complète soit

- 450,00 DA par repas, pour les frais de restauration
- 1400,00 DA pour les frais d'hébergement, y compris le petit déjeuner.

Pour le sud : elle est de l'ordre de 2600,00 pour la journée complète soit,

- 500 DA par repas, pour les frais de restauration
- 1600 DA pour les frais d'hébergement.

ARTICLE 85 : INDEMNITE DE DEPLACEMENTS FREQUENTS

Les travailleurs dont tout ou partie des tâches impose des déplacements fréquents et quelle que soit la distance, ouvrent droit à une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

Pour le nord : Elle est de l'ordre de 1200,00 DA pour la journée complète soit

- 300,00 DA par repas pour les frais de restauration
- 600,00 DA pour le découcher.

Pour le sud : Elle est de l'ordre de 1300 DA dont :

- 300,00 DA par repas pour les frais de restauration
- 700,00 DA pour le découcher.

La liste des postes concernés par ce type de déplacement ainsi que les conditions d'attribution sont définis par instruction particulière.

ARTICLE 86 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT REGIME PARTICULIER

Le personnel roulant ouvre droit à une indemnité de déplacement régime particulière.

Le montant de cette indemnité est fixé à 58 DA/H.

ARTICLE 87 : INDEMNITE DE SURVEILLANCE ET DE CONTROLE EN LIGNE

Il est octroyé une indemnité dite de contrôle et de surveillance en ligne aux chefs de traction, aux inspecteurs de traction et aux conducteurs des trains, destinée à rémunérer les sujétions imposées par le fonctionnement du service de traction notamment :

- L'accompagnement et la surveillance des trains
- Le suivi du comportement des engins en ligne .
- Le contrôle des connaissances et de la conduite en ligne du personnel roulant
- La contribution à l'amélioration de l'aspect sécurité des circulations.

La liste des postes y ouvrant droit à cette indemnité ainsi que le montant correspondant sont arrêtés comme suit :

- CTRA et Inspecteurs des trains15 % du salaire de base
- Conducteurs des trains T3-T4-T5..... 10 % du salaire de base
- Conducteurs des trains T1-T2 5 % du salaire de base

ARTICLE 88 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la réglementation en vigueur donnent lieu au paiement d'une majoration égale à :

- 50% du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour de la quarante et unième heure aux quarante quatrième heures incluses.
- 75% du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour au-delà des quarante cinquième heures.
- 100% du salaire de base horaire pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ou durant les repos légaux.

ARTICLE 89 : PRIME POUR TACHES DE CORRECTION OU D'ENSEIGNEMENT

Il est attribué aux travailleurs assurant pour le compte de l'Entreprise des tâches d'enseignement une prime dont le montant est fixé ci-après :

- Pour le personnel formateur occasionnel ne dépassant pas les 6 heures hebdomadaires et qui sera considéré comme présent à son poste :
 - D1 et plus150DA/heure.
 - Autres120DA/heure.
- Le personnel formateur permanent perçoit à la place de la PRI :
 - > 20 heures.....20 % du salaire de base.
 - >15 et< 20 heures.....17% du salaire de base
 - >10 et<15 heures12% du salaire de base.

Pour les tâches de correction :

Niveau auquel appartient le test ou l'examen	Épreuves principales	Autres épreuves
*D1 à D6 et C1 à C4 + T5	12 DA	10DA 8 DA
*Autres	11 DA	

ARTICLE 90 : INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE ANNUEL

Elle est servie au personnel de production de différentes fonctions assurant un service ininterrompu en cycle d'alternance.

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année de référence du congé ou au titre de l'année précédant le congé.

La période des congés s'étale dans l'année du 1^{er} Juin au 30 Septembre et se limite au tiers des effectifs à la fois.

Lorsque les possibilités de service le permettent, le congé peut être accordé hors de la période précitée.

ARTICLE 91 : INDEMNITE FAISANT FONCTION

Les travailleurs assurant des fonctions supérieures à celles qu'ils occupent, bénéficient d'une indemnité de faisant fonction (IFF) égale à la différence entre les salaires de poste initialement occupé et le nouveau poste.

ARTICLE 92 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement pour compression d'effectif, le travailleur a droit à une indemnité égale à trois mois de salaires calculée sur la base du salaire mensuel brut moyen perçu durant les douze (12) mois qui précèdent la cessation de la relation de travail.

ARTICLE 93 : ALLOCATION POUR CONJOINT A CHARGE

Les travailleurs mariés dont le conjoint n'exerce aucune activité salariée perçoivent une allocation. Cette allocation est portée à 1600 DA.

CHAPITRE 5

GRATIFICATION

ARTICLE 94 : GRATIFICATION POUR ACTE EXEMPLAIRE

Le travailleur auteur de suggestions ou de découverts tendant à améliorer la production et la productivité ou à éviter des avaries aux matériels fixes ou roulants, peut ouvrir droit à une gratification dont le montant est fixé par l'Entreprise.

ARTICLE 95 : GRATIFICATION POUR ACTE DE PROBITE.

Le travailleur qui trouve pendant son service des objets de valeurs ou des sommes d'argent et qui a fait la remise à l'Entreprise, peut ouvrir droit à une gratification.

ARTICLE 96: GRATIFICATION DE FIN CARRIERE.

Les travailleurs partant en retraite bénéficient d'une gratification pour départ à la retraite dont le montant est égal à 20 Mois de salaire pour un seuil de 32 années de présence effective au sein de l'entreprise . Elle est calculée sur la base du salaire moyen net perçu lors de la dernière année.

Il est attribué aussi, une bonification de cinq (5) niveaux aux travailleurs devant partir à la retraite comprenant un effet administratif et pécuniaire des 60 derniers mois de salaires.

ARTICLE 97 : PRIME DU SACRIFICE

A l'occasion de la fête de l'Aïd El Adha, les travailleurs peuvent, dans la limite des moyens financiers de l'Entreprise, bénéficier d'une prime dite de « sacrifice ».

TITRE 6

DEROULEMENT DE CARRIERE

ARTICLE 98 : En attendant l'aboutissement de l'étude sur la révision du système de gestion des carrières et l'analyse des postes de travail, les dispositions en la matière sont arrêtées par :

1- PROMOTION

La promotion consiste dans la progression du travailleur au cours de sa carrière, par le passage d'un grade a un grade supérieur selon les modalités ci-après

- D'un avancement à un grade supérieur, correspondant à un poste de travail supérieur, lorsque le travailleur a subi avec succès l'examen ou le concours d'accès au poste ;
- D'un passage à un grade supérieur relevant d'un même poste de travail supérieur à partir de l'évaluation faite par la hiérarchie et basée sur le mérite professionnel et le comportement du travailleur ;
- D'une affectation à un poste de niveau supérieur, à la suite d'obtention de titres ou diplômes nouveaux, sanctionnant une formation interne ou externe dûment parrainé par l'Entreprise et répondant à son besoin.;

2- AVANCEMENT

L'avancement consiste dans le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur et s'effectue de façon continue selon des rythmes et modalités qui sont fixés par instruction particulière.

TITRE 7 **CHANGEMENT DE RESIDENCE**

ARTICLE 99 : DEFINITION.

Les changements de résidence peuvent-être prononcés :

- A l'occasion d'un changement de grade,
- Pour convenances personnelles de l'agent.
- D'office par suite de suppression ou modification d'emploi ou de réorganisation de service.

Dans ce cas les agents qui se déplacent dans ce cadre bénéficient de l'indemnité de déplacement fréquent. Les changements de résidence visés ci-dessus sont ceux qui ne s'accompagnent pas d'une promotion.

CHAPITRE 1 **CHANGEMENT DE RESIDENCE POUR CONVENANCES PERSONNELLES**

ARTICLE 100 :

Les changements de résidence pour convenances personnelles ne peuvent-être accordés que dans la limite des emplois disponibles dans la localité demandée. Elles sont satisfaites dans l'ordre chronologique de leurs présentations, étant entendu qu'il pourra être dérogé à cet ordre pour des motifs de service ou des convenances personnelles ayant un caractère exceptionnel. L'Entreprise est tenue de donner une réponse motivée à toute demande de mutation justifiée du travailleur.

ARTICLE 101 :

Les demandes de changement de résidence motivées par de santé de l'agent ou celui d'un membre de sa famille à sa charge ou pour le rapprochement des deux époux sont satisfaites par priorité sur les autres demandes.

ARTICLE 102 :

Les demandes de changement pour motifs autres que ceux énumérés à l'article 99 ci-dessus ne sont pas examinées si l'agent n'a pas un délai minimum d'un an de séjour dans la résidence qu'il demande à quitter sauf circonstance exceptionnelles.

ARTICLE 103 :

Les demandes de changement de résidence pour convenances personnelles des agents ayant séjourné plus de trois ans dans un poste situé dans une région du sud sont satisfaites en priorité.

ARTICLE 104 :

Les agents inscrits au tableau d'aptitude ont accepté de changer de résidence pour être promus aux grades pour lesquels ils figuraient au tableau, ne peuvent obtenir leur retour à leur ancienne résidence avec leur nouveau grade, qu'après que les

agents qui les précédaient au tableau d'aptitude dans leur résidence d'origine, aient été eux-mêmes nommés au grade supérieur.

ARTICLE 105 :

Les agents qui ont obtenu leur changement de résidence pour convenances personnelles sont rayés des tableaux d'aptitude de l'établissement qu'ils ont quitté. Leurs notes d'aptitude et le cas échéant leur rang d'inscription au tableau d'aptitude et le cas échéant leur rang d'inscription au tableau d'aptitude, sont portés à la connaissance de la hiérarchie de sa nouvelle résidence.

CHAPITRE 2
CHANGEMENT DE RESIDENCE D'OFFICE

ARTICLE 106 :

En cas de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation du service, entraînant des changements de résidence d'office, l'ordre de départ des agents mutés est dans chaque grade, le cas échéant, dans chaque spécialité, le suivant :

- 1- Les volontaires,
- 2- Les agents célibataires sans charge de famille et non propriétaire de leur habitation,
- 3- Les agents mariés ou ayant des charges de famille ou propriétaires de leur habitation.

Les agents volontaires sont classés par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade. Les agents énumérés au 2° sont classés par ordre croissant d'ancienneté dans le grade.

Les agents énumérés au 3° sont classés comme ceux énumérés au 2° d'après leur ancienneté dans le grade à laquelle il est ajouté :

- 2 ans pour le conjoint et pour chacune des personnes à charge.
- 2 ans pour les agents dont le conjoint est salarié.

Dans chacun des groupes 1° -2° et 3° ci-dessus à égalité d'ancienneté dans le grade, réelle (groupes 1° et 2°) ou fictives (groupe 3°) les agents sont départagés par leur ancienneté de service à la SNTF.

ARTICLE 107 :

En cas de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation de service, entraînant mutation d'un établissement à un autre de la même résidence, l'ordre de départ est le suivant :

1. Les volontaires classés par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade.
2. Les autres agents classés par ordre croissant d'ancienneté dans le grade et, à égalité d'ancienneté dans le grade par ordre croissant d'ancienneté de service.

ARTICLE 108 :

Sont considérés comme volontaires pour une résidence ou un établissement donné au sens des articles ci-dessus, les agents qui, au vu des résidences ou établissements offerts, acceptent leur déplacement à ces résidences ou établissements.

Leur mutation garde néanmoins le caractère d'une mutation d'office.

Les listes de départ établies sont communiquées pour l'examen et avis aux représentants des travailleurs.

Les agents mutés d'office sont avisés de leur mutation dès que possible et au moins un mois avant qu'elle ne s'accomplisse.

Ils conservent le bénéfice de leur inscription au tableau d'aptitude lorsque leur tour de nomination dans leur ancien établissement est arrivé, il en est donné avis à leur nouvel établissement de façon à permettre à celui-ci de prononcer leur nomination, à l'époque à laquelle ou elle aurait eu lieu s'ils n'avaient pas été mutés.

Les notes des agents non-inscrits à un tableau d'aptitude sont communiquées à leur nouvel établissement de façon qu'ils en soient tenu compte lors des opérations suivantes de notation.

CHAPITRE 3

LOGEMENT ET INDEMNITÉS DES AGENTS MUTÉS D'OFFICE

ARTICLE 109 :

Le travailleur qui a le droit au logement gratuit et auquel l'entreprise n'a pas la possibilité de pourvoir d'un logement, celle-ci doit prendre en charge toutes les démarches pour la location d'un logement en faveur de l'intéressé.

ARTICLE 110 :

Le travailleur muté d'office qui n'a pas le droit au logement gratuit, ne peut bénéficier d'une indemnité de logement que s'il occupe un logement dont il n'est pas propriétaire.

Cette indemnité doit être égale au prix de la location.

ARTICLE 111 :

Lorsqu'un travailleur est muté pour une période indéterminée pour les besoins de l'Entreprise et que cette mutation implique un changement de résidence, il bénéficie d'une indemnité dite de déménagement fixée à l'article 83 ci-dessus.

TITRE VIII

REPOS - CONGÉS - ABSENCES REMUNÉRÉES

CHAPITRE 1

REPOS LEGAUX

ARTICLE 112 : REPOS HEBDOMADAIRE

Tout travailleur a droit à une journée entière de repos par semaine.

Le jour normal de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions ordinaires de travail est fixé au vendredi.

Le personnel soumis au régime de travail de cinq (05) jours par semaine, bénéficie d'un deuxième jour de repos fixé au samedi.

ARTICLE 113 :

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, les travailleurs exerçant dans les chantiers, projets, bases ou autres structures situés dans les régions du sud peuvent être utilisés suivant un cycle déterminé localement.

À la fin de chaque cycle, il est accordé à tout travailleur un nombre de jours de repos égal au nombre de fractions de six jours comprises dans ledit cycle.

Dans ce cas, le registre spécial des repos par roulement doit être tenu par la structure concernée.

ARTICLE 114 :

Les modalités d'utilisation du personnel sédentaire – gare et autres établissements (tableau de service) et le personnel roulant (tableau de roulement) font l'objet d'un avis conforme des délégués du personnel.

Ces tableaux sont définis par les articles 10 et 11 ci-dessus.

ARTICLE 115 : JOURS FERIES

Les jours fériés chômés et payés fixés par la loi sont les suivant :

- 1 ^{er} janvier	1 jour
- 1 ^{er} mai	1 jour
- 5 juillet	1 jour
- 1 novembre	1 jour
- Aïd el fitr	1 jour
- Aïd el adha	2 jours
- Awel mouharram	2 jours
- Achoura	1 jour
- Mawled Ennabaoui	1 jour
	1 jour

ARTICLE 116 :

Les jours fériés et le jour de repos hebdomadaire sont des repos légaux.

Lorsque le repos hebdomadaire coïncide avec un jour de fête légale, il n'est accordé qu'un seul jour chômé et payé.

ARTICLE 117 : Compensation pour travail d'une journée de repos légal

Le travailleur qui a travaillé une journée de repos légal à droit :

- À un repos compensateur d'égale durée,
- À la majoration pour heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 88 ci-dessus.

ARTICLE 118 :

Le repos compensateur est accordé, en tenant compte du désir du travailleur dans la mesure compatible des nécessités de service, dans un délai de trois (3) mois à compter du jour de repos légal dont il s'agit.

Exceptionnellement pour des raisons impérieuses de service ou à la demande du travailleur intéressé, le repos compensateur peut être reporté de trois (3) mois au maximum.

CHAPITRE 2

CONGES REGLEMENTAIRES

ARTICLE 119 : DISPOSITIONS GENERALES

Tout travailleur à droit à un congé annuel rémunéré par l'entreprise.

Toute renonciation à tout ou partie du congé annuel par le travailleur est nulle et de nul effet.

La relation de travail ne peut être ni suspendue, ni rompue durant le congé annuel.

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué durant la période du 1^{er} juillet de l'année précédant le congé au 30 juin de l'année du congé.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés le point de départ de la période de référence pour le droit au congé est la date de recrutement.

La période supérieure à 15 jours ouvrables du premier mois du recrutement du travailleur équivaut à un mois de travail pour le calcul du congé annuel rémunéré.

ARTICLE 120 : DUREE DU CONGE ANNUEL

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi :

- Par mois de travail pour le personnel dont la relation de travail est conclue au mois ou à durée indéterminée,
- Par quatre semaines pour le personnel dont la relation de travail est conclue à la semaine,
- Par 24 jours ouvrables pour le personnel dont la relation de travail est conclue à la journée,
- Par 180 heures ouvrables pour le personnel dont la relation de travail est conclue à l'heure ou à temps partiel.

Dans tous les cas la durée globale ne peut excéder trente jours calendaires par année de travail.

ARTICLE 121 :

Sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée du congé annuel les périodes :

- De travail accompli,
- De congé annuel,
- D'absences spéciales payées ou autorisées par l'Entreprise,
- De repos légal,
- D'absences pour maladies, maternité ou accidents du travail,

Le congé de maladie de longue durée ne peut en aucun cas ouvrir droit à plus d'un mois de congé annuel et ce, quelle que soit la durée de congé de maladie.

ARTICLE 122 : MAJORATION DU CONGE REGLEMENTAIRE :

La durée du congé réglementaire est augmentée de 21 jours pour le poste de radiologue.

Pour les régions du sud, le congé réglementaire est augmenté comme suit :

- Modzbah inclus à Béchar inclus.....20 jours,
- Oumache à Touggourt.....20 jours,
- Touggourt à Ghardaia.....20 jours
- Bir El Ater à Djebel El Onk.....20 jours,
- Meftah Sid Boubkeur inclus à Modzbah exclu.....10 jours,
- Ain Oussera à Djelfa,.....10 jours,
- Ain Touta à Biskra10 jours,

ARTICLE 123 :

La majoration du congé annuel prévue à l'article 122 ci-dessus est accordée au besoin, au prorata des mois durant lesquels le travailleur a occupé effectivement le poste de travail y ouvrant droit.

ARTICLE 124 : FRACTIONNEMENT DES CONGES

Les congés sont en principes accordés par journée complète. Ils peuvent toutefois être accordés exceptionnellement par demi-journée ou heure dans la limite de cinquante-six heures, par année pour ce qui est du congé horaire.

ARTICLE 125 :

Tout agent doit prendre au cours de l'année de référence au moins quinze jours calendaires de congé en une seule fois.

ARTICLE 126 : PROGRAMMATION DES CONGES

Les congés annuels sont accordés suivant un programme établi après avis des délégués du personnel, en tenant compte des impératifs du service et des intérêts des travailleurs.

ARTICLE 127 :

En vue de l'attribution du congé annuel continu, les travailleurs sont invités à faire connaître la date et la durée du congé qu'ils désirent prendre au cours de la période du 1^{er} Juin au 30 Septembre.

Les structures concernées établissent le programme comme prévu à l'article 126 ci-dessus et informent les agents 1 mois à l'avance de la date de départ en congé.

ARTICLE 128 : INTERRUPTION DE CONGE

Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service.

Le travailleur a le droit d'interrompre son congé annuel à la suite d'une maladie pour bénéficier du congé de maladie et des droits y afférents.

ARTICLE 129 : REPORT DE CONGE.

Le congé réglementaire doit normalement être entièrement pris durant l'année correspondante.

Lorsque, par suite de nécessité de service ou à la demande motivée de l'agent, le congé annuel n'a pu être accordé ou pris durant l'exercice en cours, la totalité ou la partie du congé restant peut être reporté sur l'année suivante.

Le report du congé n'est autorisé, en tout état de cause, que dans la limite d'une année au maximum.

Pour le 1^{er} cas (nécessité de service) la moitié du reliquat du congé devra être attribuée selon les désirs du travailleur.

ARTICLE 130 : CONGE PAR ANTICIPATION.

Tout travailleur ayant épuisé son congé annuel de l'année peut bénéficier d'un congé par anticipation dans la limite de Huit jours ouvrables.

Ces journées sont à valoir sur congé de l'année suivante.

CHAPITRE 3 : **ABSENCES SPECIALES.**

ARTICLE 131 : ABSENCES SPECIALES REMUNEREES.

Les absences spéciales rémunérées sont accordées pour :

- S'acquitter des taches liées à une représentation syndicale ou une représentation du personnel selon les conditions fixées par les dispositions légales ou tout autre accord intervenu entre les deux parties.
- Suivre un cycle de formation professionnelle ou syndicale autorisée par l'Entreprise.
- Passer des examens académiques professionnels.

Article 132 :

Les travailleurs bénéficient des absences spéciales rémunérées à l'occasion de chacun des événements familiaux ci-après :

- Mariage du travailleur.....03 jours.
- mariage de l'un des descendants du travailleur.....03 jours.
- Naissance d'un enfant du travailleur.....03 jours.
- décès du conjoint du travailleur.....05 jours.
- décès d'ascendant, descendant ou collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint.....05 jours.

Article 133 :

Les absences spéciales rémunérées citées à l'article précédent sont augmentées des délais de route ci après :

- 300 à 500 Km 01 jour
 - Plus de 500 Km 02 jours
- Lorsque les agents se déplacent à leurs résidences domiciliaires.

ARTICLE 134.

Toute personne désirant se rendre en pèlerinage aux lieux saints de l'Islam (Hadj) à droit, une fois durant sa carrière professionnelle, à une absence spéciale rémunérée de 30 jours consécutifs.

ARTICLE 135 : LE CONGE DE MATERNITE

Durant les périodes pré et post-natales, les travailleuses bénéficient du congé de maternité conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 136 : ABSENCES POUR ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES.

Les travailleurs exerçant des activités sportives, culturelles ou scientifiques peuvent bénéficier d'absence spéciale dans les conditions fixées par la législation en vigueur et les instructions internes.

ARTICLE 137 : ABSENCE POUR SOINS

Il peut être accordé une absence spéciale rémunérée de huit (08) jours ouvrables par exercice aux agents pour soigner leur conjoint, un enfant ou un ascendant à charge sur présentation d'un certificat d'un médecin attestant que la maladie nécessite des soins et exige une présence continue auprès du malade.

ARTICLE 138 :

Des absences spéciales rémunérées sont accordées durant le temps nécessaire aux agents :

- Cités en justice ou convoqués par la Sûreté pour motif de service.
- Convoqués pour visite ou contrôle médical.
- Désignés pour faire partie d'une délégation officielle, assistant aux obsèques d'un travailleur décédé en service ou à la suite d'une blessure reçue en service.
- Devant assister en qualité de défenseur d'un travailleur appelé à comparaître devant la commission de discipline ou de recours.
- Convoqués par l'autorité militaire pour visite médicale dans le cadre du service national.

ARTICLE 139 :

Une absence spéciale rémunérée de trois jours (03) est accordée pour déménagement et emménagement à tout agent appelé à changer de résidence d'emploi.

ARTICLE 140:

Des absences spéciales rémunérées pour études dans la limite de huit heures par semaine peuvent être accordées sous réserve que ces études répondent à un besoin de l'Entreprise.

CHAPITRE 4

ABSENCE ENTRAINANT LA SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 141 :

La suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- 1) - de l'accord mutuel des parties.
- 2) - des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale.
- 3) - de l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve.
- 4) - de l'exercice d'une charge publique élective.
- 5) - de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée.
- 6) - d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction.
- 7) - de l'exercice du droit de grève.
- 8) - du congé sans solde.

ARTICLE 142 :

La durée de la suspension de la relation de travail doit être supérieure à un mois lorsqu'elle découle d'un accord mutuel et inférieur ou égal à un mois lorsqu'il s'agit d'un congé sans solde.

ARTICLE 143:

Les travailleurs visés à l'article 141 ci-dessus sont réintégrés de droit à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, et sauf accord mutuel, à la même résidence d'emploi, à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension de la relation de travail.

Dans le cas où ils ne présentent pas leur demande de réintégration ou de renouvellement dans les délais réglementaires, ils sont mis en demeure de rejoindre leur poste de travail d'origine ou les postes qui leur sont assignés. Les délais réglementaires visés ci-dessus sont :

- 15 jours pour les absences inférieures à 6 mois
- 1 mois pour l'absence supérieur à 6 mois
- 2 mois pour le SNO

ARTICLE 144 :

Le congé sans solde est accordé pour convenances personnelles pour une durée maximale de 30 jours consécutifs. Il ne peut être renouvelé qu'une seule fois par année.

ARTICLE 145 :

Dans le cadre d'un accord mutuel, le travailleur confirmé peut bénéficier d'une absence d'une durée de 12 mois consécutifs renouvelable une fois.

ARTICLE 146 :

Pour toute réintégration à un emploi de sécurité à la suite d'une absence égale ou supérieure à (6) mois, le travailleur doit satisfaire aux conditions d'aptitudes physiques et de connaissances professionnelles exigibles pour la fonction considérée.

Dans le cas d'une inaptitude physique, il sera fait application des dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 147 :

Les effets induits par la suspension de la relation de travail au regard du déroulement de carrière et des différents avantages sociaux sont précisés, pour chacun des cas, par la réglementation.

TITRE IX HABILLEMENT

ARTICLE 148 :

L'Entreprise met gratuitement à la disposition des travailleurs occupant certains postes de travail, les vêtements et accessoires de protection, tel que prévu par la législation en vigueur.

Les travailleurs bénéficiant de cette dotation sont astreints à leur port durant les heures de service.

ARTICLE 149 :

La nature des tenues d'uniforme sera déterminée après consultation des représentants des travailleurs.

ARTICLE 150 :

Les travailleurs ne doivent en aucun cas apporter des modifications aux tenues et uniformes mis à leur disposition.

TITRE X

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE 1

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 151 : DROITS DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs jouissent dans le cadre de la législation en vigueur et de la présente convention des droits fondamentaux suivants :

- exercice du droit syndical,
- négociation collective,
- sécurité sociale et retraite,
- hygiène, sécurité et médecine de travail,
- repos,
- participation à la prévention et au règlement des conflits de travail,
- recours à la grève.

ARTICLE 152 :

Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective,
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité,
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite,
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail,
- au versement régulier de la rémunération qui est due,
- aux œuvres sociales,
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail,
- à l'information sur les activités de l'Entreprise.

ARTICLE 153 : OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs, au titre des relations de travail, doivent :

- Se conformer à la réglementation interne de l'entreprise,
- Accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'entreprise,
- Contribuer aux efforts de l'entreprise notamment en vue d'améliorer l'organisation, la production et la productivité,
- Prendre soins des moyens mis à leur disposition par l'entreprise et d'en faire un usage rationnel,
- Respecter les horaires de prise et de cessation de service et s'interdire toute forme d'absentéisme,
- Exécuter les instructions et consignes donnés par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction,
- Se conformer aux mesures et règles d'hygiène et de sécurité,
- Se conformer aux obligations découlant du contrat de travail,
- Observer en toute circonstance une parfaite correction dans leurs rapports avec le public et entre eux a l'occasion de leur service,

- Accepter les contrôles médicaux internes et externes entrant dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité.
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage.
- Respecter la voie hiérarchique dans tous les cas où ils éprouvent la nécessité de saisir une autorité hiérarchique d'un niveau supérieure à celui dont ils dépendent,
- Déclarer à l'administration toute activité professionnelle rémunérée exercée par leur conjoint,
- Signaler à leur chef d'établissement toute convocation toute convocation de justice à quelque titre que ce soit à l'occasion des faits se rapportant à l'activité de l'entreprise et leur rendre compte aussitôt après l'audience des dépositions qu'ils ont été amenés à faire,
- Fournir toute pièce justificative nécessaire à la tenue à jour de leur dossier ou à l'octroi d'avantages en espèces ou en nature prévus par la réglementation,
- Être requis pour effectuer des heures supplémentaires, des travaux exceptionnels et conjoncturels liés à l'activité ferroviaire,

- Préserver le patrimoine de l'Entreprise et défendre ses intérêts,
- Placer les intérêts de l'Entreprise au-dessus des intérêts personnels,
- Préserver l'image de marque de l'Entreprise en toute circonstance,
- Observer un comportement digne avec la clientèle,
- Porter l'uniforme de travail et avoir une tenue correcte,
- Garder le secret professionnel et de réserve,
- Préserver l'outil de travail.

ARTICLE 154 : INTERDICTIONS

Il est interdit aux travailleurs, sauf s'ils y sont officiellement requis par la loi ou par leur hiérarchie, de divulguer, même après les heures de travail :

- toute information d'ordre professionnel, relative aux techniques, technologies, processus de fabrication ou mode d'organisation de l'Entreprise,
- tout document interne à l'Entreprise,
- tout renseignement concernant le personnel auquel ils sont susceptibles d'avoir accès de par leur fonction,

Il est également interdit :

- de détenir des intérêts directs ou indirects dans une Entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, et ne pas faire concurrence à l'Entreprise dans son champ d'activité,
- d'exercer toute activité professionnelle rémunérée à l'exception de l'activité d'enseignement et de certaines activités d'animation culturelle, artistique ou sportive, préalablement autorisées par l'Entreprise lorsque la relation de travail est à temps pleine,
- de travailler pour des tiers dans les emprises de réseau, même en dehors des heures de service.

- de se présenter à son travail en état d'ébriété ou sous l'effet d'absorption de produits hallucinogènes,
- d'utiliser à leur usage personnel les moyens et matériels de l'Entreprise sauf accord de celle-ci,
- de procéder à des collectes sauf accord de l'Entreprise.

CHAPITRE 2

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 155 : PROTECTION DES TRAVAILLEURS

L'entreprise protège par tous les moyens légaux ses agents contre toute forme d'outrages, injures, diffamations, menaces attaques ou voies de faits dont ils pourraient être l'objet, dans ou à raison, de l'exercice de leurs fonctions sous réserve, dans ce dernier cas d'en fournir les preuves nécessaires.

ARTICLE 156: ÉLEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS

L'entreprise veille à l'élévation constante du niveau technique et professionnel des travailleurs. À cet effet, elle définit et met en œuvre une politique de formation et de perfectionnement après avis des délégués du personnel.

ARTICLE 157 : LOGEMENT

Dans le but d'assurer le bon fonctionnement de ses services, l'entreprise peut mettre à disposition des logements d'astreinte pour nécessité de service dont les conditions seront définies par instruction.

TITRE XI

CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 158 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La cessation de la relation de travail entre la S.N.T.F et les travailleurs recrutés pour une durée indéterminée, exerçant à temps plein ou à temps partiel, intervient dans les cas suivants :

- Nullité ou abrogation légale du contrat de travail,
- Démission,
- Absence irrégulière prolongée,
- Licenciement pour essai non satisfaisant,
- Licenciement à caractère disciplinaire,
- Licenciement pour compression d'effectifs,
- Incapacité totale de travail,
- Retraite,
- Décès.

- CHAPITRE 2 CAS DE CESSATION

ARTICLE 159 : DEMISSION

La demande de démission doit être écrite, datée et signée.
Toutefois, le travailleur démissionnaire ne quitte son poste qu'après une période de préavis.

ARTICLE 160 : DUREE DU PREAVIS

La résiliation de la relation de travail par suite de démission est soumise à un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour le travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée et relevant des catégories exécution, maîtrise et maîtrise supérieure.
- 2 mois pour le travailleur dont le contrat de travail est à durée indéterminée et relevant des catégories cadres et cadres supérieurs.

Toutefois ce délai peut être écourté d'un commun accord.

ARTICLE 161 : DELAI - CONGE

Le licenciement ouvre droit pour le travailleur qui n'a pas commis de faute grave à un délai - congé d'une durée égale à la durée de préavis prévue ci-dessus.

Pendant ce délai-congé le travailleur bénéficie d'une absence de deux heures par jour pour lui permettre de chercher un autre emploi.

ARTICLE 162 : INDEMNISATION POUR NON OBSERVATION DU PREAVIS

En cas de démission prévue à l'article 159 ci-dessus, sans respect du délai de préavis, le travailleur concerné reste redevable d'une indemnité envers l'Entreprise qui sera définie par **voie interne**.

ARTICLE 163 : LICENCIEMENT POUR ESSAI NON SATISFAISANT

Le licenciement pour essai non satisfaisant d'un travailleur peut intervenir à tout moment. IL ne donne lieu ni à préavis, ni à indemnité.

ARTICLE 164 : LICENCIEMENT A CARACTERE DISCIPLINAIRE

Le licenciement à caractère disciplinaire n'intervient que dans les conditions fixées au règlement intérieur.

La notification de cette mesure doit mentionner les voies de recours prévues par la réglementation.

ARTICLE 165 : LICENCIEMENT POUR COMPRESSION D'EFFECTIFS

165-1 lorsque des raisons économiques valables le justifient et après négociation collectives l'Entreprise pourrait procéder à une compression d'effectifs.

Tout licenciement (individuel ou collectif) pour compression d'effectifs ne peut intervenir que lorsque le recours à tous les moyens susceptibles de l'interdire ou réduire le nombre de licenciements aura été épuisé.

165-2 les moyens auxquels l'Entreprise est tenue de recourir avant de procéder à tout licenciement pour compression d'effectifs sont :

- Le redéploiement au sein d'autres structures internes,
- Changement de résidence d'office,
- La réduction des horaires du travail,

- Le travail à temps partiel,
- La mise à la retraite anticipée.
- Le transfert vers d'autres activités que l'Entreprise peut développer ou d'autre entreprise.
- Réexamen des formes et niveaux de la rémunération du travail y compris ceux des cadres dirigeants et/ou gel des avancements, suppression progressive du recours au travail en heures supplémentaires
- Non renouvellement des contrats à durée déterminée.

165-3 Lorsque le recours aux moyens visés à l'article 165-2 ci-dessus s'avère inopérant ou insuffisant, le licenciement est prononcé en respectant l'ordre suivant :

- Les agents moins anciens
- Les agents ayant le moins de personnes à charge
- Les agents bénéficiant d'emplois réservés ou prioritaires.

165-4 Le licenciement pour compression d'effectifs ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article 92 ci-dessus.

165-5 Il est strictement interdit à l'Entreprise de recourir à des recrutements pour les mêmes postes de travail, après avoir procédé à une compression d'effectifs.

165-6 Les agents ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement collectif bénéficient d'une priorité en matière de réembauche.

ARTICLE 166 : CHOMAGE TECHNIQUE

La mise en chômage technique d'une partie du personnel, peut être envisagée en cas de :

- Fermeture temporaire, prolongée ou définitive d'un établissement d'une ligne ou autre structure ou lieu de travail pour renouvellement, restauration ou pour des considérations liées à la performance et à la rentabilité ou pour tout autre motif justificatif,
- Rupture d'approvisionnement en matériel, carburant, pièces de rechange etc....,

Les modalités d'application de cet article sont définies par un protocole d'accord entre l'Entreprise et le ou les organisations syndicales concernées.

ARTICLE 167 : NULLITE OU ABROGATION LEGALE DU CONTRAT DE TRAVAIL

167-1 Est nul et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme à la législation du travail et aux dispositions de la présente convention.

167-2 Est nul le contrat de travail conclu sur la base d'une simulation ou d'une fraude à la législation du travail ou à la réglementation de la S.N.T.F.

167-3 La cessation de la relation du travail consécutive à l'annulation légale ou à l'abrogation du contrat de travail ne peut cependant avoir pour effet la perte de la rémunération due à l'agent pour le travail exécuté.

ARTICLE 168 : INCAPACITE TOTALE DE TRAVAIL

168-1 La cessation de la relation de travail intervient dès lors que l'agent est reconnu médicalement atteint d'une incapacité permanente totale telle que définie par la législation relative aux assurances sociales.

168-2 En cas de guérison totale ou partielle entraînant la suppression de la pension d'invalidité, l'Entreprise peut en cas de besoin accorder en priorité le recrutement de l'agent concerné, à condition qu'il soit déclaré, après expertise, apte à travailler.

ARTICLE 169 : RETRAITE

La cessation de la relation de travail intervient également dès lors que l'agent remplit les conditions d'âge et de durée de service fixées par la législation sur la retraite.

La mise à la retraite ne peut être prononcée avant la notification de la décision attributive de pension.

ARTICLE 170 : LIQUIDATION DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE

En cas de cessation de la relation de travail, il est procédé à la liquidation de la situation administrative de l'agent concerné.

TITRE XII

DROIT SYNDICAL ET PARTICIPATION

CHAPITRE 1

ADHESION ET CONSTITUTION D'ORGANISATION SYNDICALE

ARTICLE 171: ADHESION

Les travailleurs de L' EPIC SNTF ont le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale professionnelle de leur choix constituée, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

ARTICLE 172 : CONSTITUTION D'ORGANISATION SYNDICALE

Ils ont également le droit de constituer une ou plusieurs organisations syndicales professionnelles dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 173 : ORGANISATION SYNDICALES REPRESENTATIVES

Est reconnue représentative au niveau Entreprise, toute organisation syndicale légalement constituée depuis au moins six (06) mois et regroupant au moins 20% de l'effectif total des travailleurs de la SNTF et/ou ayant une représentation d'au moins 20% au sein du comité de participation de l'Entreprise.

Les organisations syndicales citées ci-dessus, sont tenues de communiquer au début de chaque année civile, selon le cas, à l'entreprise tous les éléments lui permettant d'apprécier leur représentativité notamment les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

Lorsqu'un comité de participation existe au sein de l'Entreprise les organisations syndicales concernées doivent lui communiquer également le nombre de leurs délégués élus à ce comité.

ARTICLE 174:

En cas de non production des éléments permettant d'apprécier leur représentativité dans un délai qui ne saurait excéder le premier trimestre de l'année civile considérée, les organisations syndicales en défaut peuvent ne pas être considérées comme représentatives par l'Entreprise.

Tout contentieux et/ou litige peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la juridiction compétente qui statue dans un délai qui ne saurait excéder 60 jours, par décision exécutoire, nonobstant opposition ou appel.

CHAPITRE 2

PROTECTION – OBLIGATIONS ET DROITS DES DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 175 : PROTECTION DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Est interdite toute discrimination en raison des activités syndicales :

- Lors de l'embauchage,
- Dans la répartition et la conduite du travail,
- Dans le déroulement de carrière (notation, promotion, formation, etc...)
- Dans la détermination de la rémunération (salaire, primes, indemnités) et l'octroi des avantages sociaux.

Sont également interdites toutes menaces ou pressions sur les agents, allant à l'encontre de toute organisation syndicale ou de ses activités, lorsqu'elles sont conformes à la loi.

ARTICLE 176 : PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Aucun représentant syndical ne peut faire l'objet de licenciement, de mutation, de redéploiement ou d'une sanction disciplinaire quelconque du fait de ses activités syndicales.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection des délégués syndicaux restent applicables durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat.

ARTICLE 177 : OBLIGATIONS DES DELEGUES SYNDICAUX

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles les délégués syndicaux sont soumis à la réglementation de l'Entreprise au même titre que les autres agents de la SNTF régis par la présente convention.

Les fautes à caractère strictement syndicales relèvent de la compétence exclusive de l'organisation concernée.

ARTICLE 178 :

En cas de manquement par un délégué syndical, aux dispositions réglementaires en vigueur, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre, l'organisation syndicale concernée préalablement informée.

ARTICLE 179 : FACILITES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Les délégués syndicaux élus dans le respect de la loi disposent, pour l'exercice de leur mandat, d'un crédit horaire de 10 heures par mois, rémunéré comme temps de travail.

Les délégués appartenant à une même organisation syndicale, peuvent décider de cumuler et répartir entre eux, après accord de l'Entreprise, le crédit horaire qui leur est accordé.

ARTICLE 180 :

Sont considérés comme temps de travail rémunéré et n'interviennent pas dans le calcul du crédit horaire visé à l'article précédent :

- Le temps consacré par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'Entreprise ou acceptées par celle-ci à leur demande.
- Les absences autorisées par l'Entreprise pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales ainsi qu'aux séminaires et stages de formation syndicales.

ARTICLE 181 : DEPLACEMENT DES MEMBRES SYNDICAUX

Les Représentants syndicaux, qui se déplacent dans le cadre de leur mandat syndicale bénéficient lorsqu'ils ne sont pas pris en charge, des indemnités de déplacement fixées par voie de négociation et contenues dans un Protocole d'Accord.

ARTICLE 182 : AFFICHAGE

Dans chaque établissement des emplacements adéquats seront réservés autant que possible, dans les lieux non accessibles au public, aux organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions, les appels et notes d'information syndicales dont le contenu est librement arrêté par ces organisations syndicales, sous réserve du respect de la législation en vigueur.

ARTICLE 183 : PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

La perception des cotisations syndicales peut s'effectuer sur les lieux de travail. Le ou les jours de collecte des cotisations ainsi que les horaires sont fixés d'un commun accord entre le responsable de la structure de l'Entreprise et l'organisation syndicale concernée.

CHAPITRE 3 :

DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 184 :

Au sein de l'Etablissement, la participation des travailleurs est assurée :

- au niveau de tout lieu de travail distinct comprenant au moins vingt (20) travailleurs, par des délégués du personnel ;
- au niveau du siège de l'Etablissement, par un comité de participation composé de délégués du personnel. Le mode d'élection et la composition des organes de participation sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 185 : DES ATTRIBUTIONS DES ORGANES DE PARTICIPATION

Les attributions du comité de participation et les prérogatives des délégués du personnel sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 186 :

Les délégués du personnel de chaque lieu distinct exercent, sous le contrôle du comité de participation, les prérogatives de celui-ci conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 187 :

Le comité de participation désigne, parmi les délégués du personnel élus les membres de la commission locale chargée de gérer les œuvres sociales locales pour le compte du comité de participation de l'Etablissement.

ARTICLE 188 :

Le programme annuel d'action en matière d'activités sociales et le bilan de son exécution sont soumis à l'examen et à l'approbation du comité de participation de l'Etablissement.

ARTICLE 189 : DU FONCTIONNEMENT

Le comité de participation se réunit une fois tous les trois mois et à chaque fois que nécessaire à la demande de son président ou de la majorité de ses membres. L'ordre du jour de ses réunions, ordinaires ou extraordinaires, est porté obligatoirement à la connaissance de l'employeur, et ce, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la réunion. L'employeur peut déléguer un ou plusieurs de ses collaborateurs à ces réunions.

ARTICLE 190 :

Le comité de participation se réunit également sous la présidence de l'employeur ou de son représentant dûment habilité, assisté de ses principaux collaborateurs, au mois une fois par trimestre.

L'ordre du jour de ces réunions devra être porté à la connaissance du président du bureau du comité de participation au moins trente (30) jours à l'avance et devra traiter de sujets relevant des attributions du comité de participation.

Des dossiers relatifs aux questions qui devront être traitées devront être fournis au président du bureau du comité de participation.

Le bureau du comité de participation peut proposer l'adjonction de points à l'ordre du jour de la réunion sous réserve que les questions soulevées relèvent de ses attributions et à condition que les dossiers correspondants établis par le bureau du comité de participation parviennent au mois quinze (15) jours avant la date prévue pour la tenue de la réunion.

ARTICLE 191 :

Au niveau de chaque lieu de travail, le représentant habilité de l'employeur assisté de ses principaux collaborateurs tient une réunion au moins une fois tous les trois (03) mois avec les délégués du personnel concernés sur la base d'un ordre du jour

préalablement établi et portant sur leur champ de compétence qui leur aura été communiqué au moins sept (07) jours avant la tenue de la réunion.

ARTICLE 192 : DES FACILITES

Les délégués du personnel ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit de dix (10) heures payées par l'employeur comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat, sauf durant leur congé annuel.

ARTICLE 193 :

Les délégués du personnel peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont alloués au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'employeur. Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit d'heures qui leur est alloué.

ARTICLE 194 : DES MOYENS

En fonction des possibilités de l'Etablissement, il sera mis à la disposition du comité de participation et des délégués du personnel, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

ARTICLE 195 : DES PROTECTIONS

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués du personnel sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux droits et obligations des travailleurs. Aucun délégué du personnel ne peut faire l'objet de la part de l'employeur d'un licenciement, d'une mutation ou de toute autre sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait des activités qu'il tient de son mandat.

TITRE XIII

PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

CHAPITRE 1

DEFINITION ET PREVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

ARTICLE 196: DEFINITION DU CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL

Aux termes de la loi, constitue un conflit collectif de travail tout désaccord qui porte sur les relations socioprofessionnelles ainsi que sur les conditions générales de travailleurs et l'employeur et non résolu au titre des procédures internes de prévention et de conciliation.

Au sein de la SNTF, le conflit collectif consiste en tout différend entre l'Entreprise et une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles de ses travailleurs.

Les aspects socio-professionnels pouvant donner lieu à des conflits de travail sont nombreux et variés. De ce fait, s'ils ne peuvent être exhaustivement énumérés il n'en demeure pas moins que leur origine peut découler :

- Soit de l'interprétation ou du non-respect (total ou partiel) des dispositions de la réglementation,
- Soit de revendications tendant à modifier la réglementation en vigueur.

ARTICLE 197 : PREVENTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail ; et conformément à la loi, des réunions périodiques entre l'entreprise et les représentants syndicaux sont organisées en vue d'examiner en commun, la situation des relations socio-professionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'entreprise.

ARTICLE 198:

Ces réunions périodiques ont lieu une fois par trimestre entre les représentants de la direction générale et les représentants du ou des organisations syndicales représentatives au niveau entreprise (siège social), et une fois par bimestre entre la direction de l'unité et les représentants régionaux mandatés par la ou les organisations syndicales représentatives au niveau local.

Lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent, des réunions extraordinaires peuvent être tenues soit à la demande de la Direction Générale ou de l'unité. Soit à la demande des représentants des organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 199 :

Les questions à inscrire à l'ordre du jour de ces réunions doivent, obligatoirement porter sur des sujets socioprofessionnels et être communiquées au plus tard avant les dix (10) des mois de :

- Mars, juin, septembre et Décembre à la Direction Générale
- Février, avril, juin, août, octobre et Décembre à la Direction de l'Unité.

L'ordre du jour est arrêté par la Direction Générale ou de l'unité.

Toute question proposée par une partie en vue d'être inscrite à l'ordre du jour doit être accompagnée d'un dossier comportant tous les renseignements et documents nécessaires à son examen.

ARTICLE 200 :

La Direction Générale ou de l'unité avise les intéressés au moins quinze (15) jours avant la date de la réunion à l'appui des dossiers qui constituent l'ordre du jour.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal dont copie est communiquée à chacune des parties.

CHAPITRE 2

PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

ARTICLE 201 : PROCEDURES CONVENTIONNELLES D'ENTREPRISE DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS.

En cas de différend sur tout ou partie des questions examinées dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail décrites dans les articles précédents, celui-ci est soumis à la commission paritaire de l'Entreprise de règlement des différends collectifs de travail.

Cette commission paritaire est composée :

- d'une part, du Directeur Général ou de son représentant assisté du ou des Directeurs Centraux et/ou du Directeur d'Unité concerné suivant la nature du différend ;

- d'autre part, du ou des Secrétaires Généraux du ou des syndicats d'Entreprise représentatifs concernés par le conflit ou de leur représentants dûment mandatés, assistés de membres de leur bureau du syndicat d'Entreprise.

Toute réunion de cette commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé par les parties dont une copie est communiquée à chacune d'elles.

ARTICLE 202 : CONCILIATION DEVANT L'INSPECTION DU TRAVAIL.

Lorsqu'un différend collectif de travail n'est pas résolu dans le cadre des dispositions de l'article 189 ci-dessus, l'inspection du travail territorialement compétente est obligatoirement saisie, soit par les représentants de l'Entreprise, soit par les représentants syndicaux.

ARTICLE 203:

En vue de procéder à une tentative de conciliation, l'Inspecteur du travail désigné, convoque les parties au différend collectif de travail à une première audience qui a lieu dans un délai qui ne pourrait excéder les (04) Quatre jours qui suivent la saisine.

Les parties au différend collectif de travail sont tenues de se présenter aux audiences de conciliation, sous peine d'amende prévue par la Loi.

ARTICLE 204 :

Au terme d'un délai maximum de Huit (08) Jours à compter de la date de la première audience de conciliation, l'Inspecteur du travail établit un procès-verbal signé des parties consignant les questions qui ont fait l'objet d'accord ainsi que celles sur lesquelles persiste le différend collectif de travail le cas échéant.

Les accords conclus par les parties deviennent exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent soit par la partie la plus diligente.

ARTICLE 205 :

En cas d'échec total ou partiel de la procédure de conciliation, l'Inspecteur de travail établit un procès-verbal de non conciliation et dans ce cas, les parties au différend collectif de travail peuvent convenir de recourir soit à la médiation soit à l'arbitrage.

ARTICLE 206 : LA MEDIATION

La médiation est une procédure facultative par laquelle les parties à un différend collectif de travail s'accordent pour confier à une personne tierce (médiateur) la mission de leur proposer un règlement à l'amiable à leur différend.

Le médiateur reçoit des deux parties toutes les informations utiles à l'accomplissement de sa mission et soumet aux parties concernées, dans un délai qu'elles déterminent, des propositions de règlement du différend, sous forme de recommandations motivées dont copie est transmise à l'inspection de travail territorialement compétente.

ARTICLE 207 :

Le recours à la médiation est décidé par la commission paritaire d'Entreprise de règlement des différends collectifs de travail.

Lorsque la nécessité de recourir à la médiation est retenue les parties concernées conviennent :

- du choix du médiateur ayant les qualifications requises, et ne faisant partie ni du personnel de l'Entreprise, ni d'une organisation syndicale ;
- du délai dans lequel celui-ci doit proposer ses recommandations ;
- des questions qu'il y a lieu de lui transmettre ;
- des suites à donner aux recommandations motivées du médiateur.

Les résultats de la médiation consistent en la proposition d'une solution amiable au conflit collectif de travail.

La ou les propositions du médiateur sont contenues dans une recommandation argumentée dont une copie est transmise à l'inspecteur du travail territorialement compétent :

- des modalités de prise en charge des honoraires du médiateur.

ARTICLE 208 : L'ARBITRAGE

Lorsque le différend collectif de travail n'a pu être résolu dans le cadre des procédures de la conciliation et éventuellement de la médiation, les parties concernées peuvent convenir de le soumettre à l'arbitrage.

Le recours à l'arbitrage est décidé par la commission paritaire d'Entreprise de règlement des différends collectifs de travail.

ARTICLE 209 :

Lorsque la nécessité de recourir à l'arbitrage est retenue, chacune des parties à savoir, l'Entreprise d'une part, les organisations syndicales représentatives, d'autre part, désigne un arbitre.

ARTICLE 210 :

Les règles applicables en matière d'arbitrage sont celles prévues par le code de procédure civile et administrative en vigueur (articles 975 à 1038).

La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres.

Cette sentence s'impose aux parties tenues d'en assurer l'exécution.

ARTICLE 211 :

Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue dès lors que les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

CHAPITRE 3

EXERCICE DE DROIT DE GREVE

ARTICLE 212 : CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Lorsque le différend collectif de travail persiste après épuisement des procédures prévues ci-dessus (conventionnelles, conciliation, éventuellement médiation et/ou arbitrage) le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies dans la présente convention.

ARTICLE 213 :

Toute grève résultant d'un conflit collectif de travail qui intervient en violation des dispositions de la présente convention constitue une faute professionnelle grave des

travailleurs qui y ont pris part et engage la responsabilité des personnes qui y ont contribué par leur action directe

Dans ce cas, l'Entreprise prend à l'encontre des travailleurs concernés les mesures disciplinaires prévues par le règlement intérieur et par la réglementation et la législation en vigueur

ARTICLE 214 : APPROBATION DE LA GREVE PAR LE COLLECTIF

Préalablement à tout recours à la grève, le collectif des travailleurs concernés est convoqué à l'initiative des représentants des travailleurs, l'Entreprise informée, en assemblée générale sur les lieux habituels de travail à l'effet de l'informer sur les points de désaccord persistants et de se prononcer sur l'éventualité d'un arrêt concerté et collectif de travail.

ARTICLE 215 :

le collectif des travailleurs entend, à leur demande, les représentants de l'Entreprise.

Le recours à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité à la grève est approuvé par un vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs réunis en assemblée générale constituée d'au moins la moitié des travailleurs composant le collectif concerné.

ARTICLE 216 :

Les représentants syndicaux sont tenus d'informer, par écrit, la Direction Générale ainsi que la Direction de l'Unité concernée de la tenue de l'assemblée générale prévue dans le cadre de la procédure d'approbation de la grève au moins quatre (04) jours avant la date fixée.

ARTICLE 217 :

En raison de l'organisation des services de l'Entreprise, la notion de "collectif concerné" prévue ci-dessus peut viser soit :

- a- une ou plusieurs catégories socio-professionnelles d'un établissement,
- b- une ou plusieurs catégories socio-professionnelles d'une Unité,
- c- une ou plusieurs catégories socio-professionnelles de plusieurs Unités.

Dans le cas prévu en "a" ci-dessus les travailleurs sont réunis en assemblée générale au sein de l'établissement concerné.

Dans les cas prévus en b et c des assemblées générales doivent obligatoirement être organisées, de telle sorte que la moitié des collectifs intéressés puisse se prononcer sur l'éventualité du recours à la grève.

ARTICLE 218 :

Les assemblées générales sont organisées sur les lieux de travail désignés par l'administration, non accessibles au public, et en dehors des heures de travail ou pendant les heures de service après accord de l'entreprise.

Pour les travailleurs soumis au cycle d'alternance 3x8, il y a lieu d'organiser trois assemblées générales.

Elles doivent se dérouler de telle sorte qu'elles ne gênent en rien le bon fonctionnement du service.

ARTICLE 219 :

Le résultat du vote à bulletin secret qui aura lieu à l'issue de l'assemblée générale, est consigné dans un procès - verbal dressé et signé par les représentants syndicaux et transmis à la Direction Générale ainsi qu'à la Direction de l'Unité concernée.

ARTICLE 220 : PREAVIS DE GREVE

Lorsque le recours à la grève est approuvé dans les conditions définies ci-dessus, les représentants syndicaux sont tenus de donner un préavis de grève dont la durée ne peut être inférieure à huit (08) jours.

ARTICLE 221 : MESURES DE PRESERVATION DES BIENS EN CAS DE GREVE

Dès le dépôt du préavis de grève, les représentants de l'entreprise et les représentants syndicaux s'obligent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des biens et des installations.

Ils désignent les travailleurs chargés de ces tâches qui doivent impérativement recevoir les consignes relatives à leur missions au plus tard quarante-huit (48) heures avant le déclenchement de la grève.

ARTICLE 222 :

Les biens et installations visés ci-dessus sont notamment :

- les biens meubles et immeubles des gares voyageurs et marchandises,
- les sièges d'unités et de la Direction Générale,
- les matériels roulants, l'outillage et les installations fixes et/ou mobiles de dépôts, ateliers postes et réserves,
- les infrastructures de la voie, de la signalisation et télécommunications,

Les refus par un travailleur désigné d'assurer les tâches visant à la préservation et à la sécurité des biens et installations constitue une faute professionnelle grave.

Les consignes visées à l'article 209 ci-dessus sont notifiées par le responsable hiérarchique aux intéressés par suivant modèle ci-après :

S.N.T.F

MODELE

UNITE
SOUS-DIRECTION

- IMPRIME -

EN LANGUE NATIONALE
ET EN LANGUE FRANCAISE

DESIGNATION

Pour assurer la préservation et la sécurité des biens et des installations
(Article 31 de la loi 90.02 du 06.02.1990)

N°

En application de l'article de la Convention Collective.....
Les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux, d'un commun accord ont désigné :

M..... (Nom, prénom)
..... (grade/fonction)
..... (Structure d'attache)

À l'effet d'assurer, dans le cadre de la préservation et la sécurité des biens et des installations les tâches ci-après énumérées :

.....
.....
.....

Les heures de prise, et de cessation de service sont fixées comme suit :

De..... à.....
De..... à.....
De..... à.....

La période de l'accomplissement de ces tâches commence le.....

Et prend fin le

L'intéressé est informé que le refus d'exécuter les prescriptions de la présente constitue une faute professionnelle grave.

Fait à le

Les Représentants Syndicaux
Signé M

Le représentant de l'Entreprise
Signé M

- 1 ex pour le travailleur concerné
- 1 ex pour l'établissement d'attache
- 1 ex pour le Directeur d'Unité

Émargement du travailleur
Date.....
Signé M.....

ARTICLE 223 : LE SERVICE MINIMUM

L'Entreprise étant investie d'une mission de service public, la loi lui fait obligation d'assurer, en cas de grève, un service minimum dans toutes les activités liées à la sécurité des moyens de transport ferroviaire y compris les grades barrières et les équipes de relevage et de mise en état de la voie en cas de nécessité.

Considérant cette obligation légale, d'une part, et la nécessité impérieuse d'assurer les circulations ferroviaires indispensables à la continuité des services publics essentiels, à des activités économiques vitales, à l'approvisionnement de la population etc.... d'autre part, les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer un service minimum qui ne saurait être inférieur au tiers des trains en circulation avec le personnel nécessaire et ce, dès le dépôt du préavis de grève.

ARTICLE 224 :

Ces mêmes représentants arrêtent le nombre de circulations ferroviaires à assurer dans le cadre du service minimum obligatoire pour le transport de voyageurs (étudiants, banlieue, grand lignes) et des marchandises (matières dangereuses, stratégiques, périssables etc....)

Ils désignent les travailleurs chargés d'assurer les tâches indispensables au bon fonctionnement du service minimum.

Les travailleurs requis pour assurer le service minimum doivent impérativement recevoir les consignes relatives à leur mission au moins quarante-huit (48) heures avant le détachement de la grève.

ARTICLE 225 :

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 211 et 212 ci-dessus, le service minimum est déterminé dans les domaines d'activité spécifiés par voie de négociation.

A défaut, l'entreprise détermine, après consultation du représentant des travailleurs. Les domaines d'activités sujets au service minimum et les travailleurs strictement indispensables à leur prise en charge. Le refus par un travailleur désigné d'assumer les tâches indispensables au bon fonctionnement du service minimum constitue une faute professionnelle grave.

Les consignes visées à l'article 212 ci-dessus sont notifiées, par le responsable hiérarchique aux intéressés par écrit suivant le modèle ci-après :

S.N.T.F

MODELE

UNITE
SOUS-DIRECTION

- IMPRIME -

EN LANGUE NATIONALE RECTO
EN ENLANGUE FRANCAISE VERSO

DESIGNATION

Pour assurer Le service minimum
(Article 37 à 39 de la loi 90.02 du 06.02.1990)

N°.....

En application de l'article de la Convention Collective.....
Les représentants de l'Entreprise et les représentants syndicaux, d'un commun accord ont désigné :

M..... (Nom, prénom
..... (grade/fonction
.....(structure d'attache)

À l'effet d'assurer, dans le cadre du service minimum les tâches ci-après énumérées :

.....
.....
.....

Les heures de prise, et de cessation de service sont fixées comme suit :

De.....à.....

De.....à.....

De.....à.....

La période de l'accomplissement de ces tâches commence le.....

Et prend fin le

L'intéressé est informé que le refus d'exécuter les prescriptions de la présente constitue une faute professionnelle grave.

Fait à

Le

Les Représentants Syndicaux
Signé M

Le représentant de l'Entreprise
Signé M

- 1 ex pour le travailleur concerné
- 1 ex pour l'établissement d'attache
- 1 ex pour le Directeur d'Unité

Émargement du travailleur Date..... Signé M....

ARTICLE 226 : LA REQUISITION

Il peut être décidé, conformément à la législation en vigueur, la réquisition des travailleurs en grève occupant des postes de travail indispensables à la sécurité des personnes, des installations et des biens ainsi qu'à la continuité du service public.

Sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.

ARTICLE 227 :

Le recours à la réquisition est exercé pour pallier à toute défaillance à l'obligation d'assurer la préservation et la sécurité des biens et/ ou le service minimum.

Cette défaillance peut résulter, notamment du refus par le travailleur soit :

- D'émargenter les décisions de désignation prévues ci-dessus,
- D'assurer d'une manière réglementaire les tâches pour lesquelles il a été désigné, après avoir émargé la décision de la désignation mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 228 :

La décision de recourir à la réquisition est prononcée par la Direction Générale de l'Entreprise.

Dès réception de la décision, visée ci-dessus, la Direction de l'Unité concernée saisit les services de la wilaya territorialement compétente d'une demande de réquisition,

La demande précitée doit être accompagnée :

- De la liste du personnel dont la réquisition est demandée pour assurer le service minimum et/ou la préservation et la sécurité des biens et des installations,
- Des copies des décisions de désignation individuelle des travailleurs concernés visées aux articles 202 et 203 ci-dessus.

Dès réception des réquisitions utiles, la Direction de l'Unité les notifie aux travailleurs concernés avec la collaboration, au besoin, des services publics.

Ci-après modèle de demande de réquisition.

S.N.T.F

MODELE

UNITE
SOUS-DIRECTION

- IMPRIME -

EN LANGUE NATIONALE
ET EN LANGUE FRANCAISE

(MODELE DE LETTRE)

Le Directeur
A
Monsieur le Wali
De.....

OBJET/ - Demande de réquisition du personnel en grève.

Monsieur le Wali,

J'ai l'honneur de vous informer de l'arrêt collectif de travail observé à compter du.....à.....heures par le personnel de.....
En application des dispositions de la loi 90.02 du 06 Février 1990 les agents, dont ci-joint la liste nominative, ont été invités, par décision individuelle dont copie ci-joint à assurer les tâches :

- Nécessaires à la préservation et la sécurité des biens et des installations,
- Indispensables au bon fonctionnement du service minimum.

Pour pallier à la défaillance de ces agents qui n'ont pas cru devoir obtempérer aux décisions de désignation individuelle d'une part et considérant les obligations légales de la SNTF, investies d'une mission de service public d'autre part, je vous serais très obligé de bien vouloir délivrer des ordres de réquisition pour le personnel repris à la liste nominative précitée.

Veillez agréer, Monsieur le Wali, l'assurance de ma haute considération.

P.J/

ARTICLE 229 : PROTECTION DU DROIT DE GREVE

La grève déclenchée dans le strict respect des dispositions de la présente convention ne rompt pas la relation de travail. Elle en suspend les effets pour la durée de l'arrêt collectif de travail.

A ce titre, les travailleurs observant un arrêt collectif de travail, ne sont pas rémunérés pendant toute la période de la grève sauf dans ce que les parties au différend sont convenues par voie de négociation.

ARTICLE 230 :

Aucune sanction ne peut être prononcée contre les travailleurs en raison de leur participation à une grève régulièrement déclenchée.

Tout recrutement ou affectation destiné à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève quelle que soit leur position hiérarchique ou leur fonction est interdit sauf dans les cas de l'obligation :

- D'assurer les tâches liées à la préservation et à la sécurité des biens et des installations,
- D'assurer le service minimum.
- De répondre à un ordre de réquisition ordonné par les autorités administratives.

ARTICLE 231 : ENTRAVE À LA LIBERTE DE TRAVAIL

Constitue une entrave à la liberté de travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur de l'Entreprise quelle que soit sa position hiérarchique ou sa fonction d'accéder au lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre son activité professionnelle.

ARTICLE 232 :

L'occupation par les travailleurs en grève de locaux professionnels de l'Entreprise est interdite lorsqu'elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail. Dans ce cas l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de la Direction de l'Unité laquelle saisit l'avocat conseil du réseau pour engager la procédure judiciaire utile.

ARTICLE 233 :

L'entrave à liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels, constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

CHAPITRE 4

LA RESOLUTION DE LA GREVE

ARTICLE 234 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE DE NEGOCIATION

Les parties à un différend collectif de travail sont tenues, durant la période de préavis et après le déclenchement de la grève, de poursuivre leurs négociations pour le règlement de leur désaccord objet du conflit.

ARTICLE 235 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE DE MEDIATION QUALIFIEE

Lorsque les positions des parties font présumer des difficultés de négociations directes, le ministre des transports, peut désigner un médiateur qualifié en vue de soumettre aux parties en conflit des propositions de règlement dans un délai qui lui est fixé.

Le rapport du médiateur peut être rendu public à la demande de l'une ou l'autre des parties au conflit collectif de travail.

ARTICLE 236 : RESOLUTION DE LA GREVE PAR VOIE D'ARBITRAGE

En cas de persistance de la grève et, après échec de la médiation suscitée, le Ministre chargé des transports peut déférer le conflit devant la commission nationale d'arbitrage et ce, après consultation de l'entreprise et des représentants syndicaux.

La commission nationale d'arbitrage ainsi saisie, reçoit toute information ayant trait au différend collectif ainsi que tout document établi dans le cadre des procédures de conciliation et de médiation.

Elle statue dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de sa saisine.

ARTICLE 237 :

Les sentences arbitrales sont exécutoires ; elles sont notifiées aux parties concernées par le conflit dans les trois (03) jours qui suivent la date de décision par le président de la Commission nationale d'arbitrage.

La saisine de la commission nationale d'arbitrage entraîne la suspension de la grève déclenchée ; le collectif concerné doit en conséquence reprendre le service immédiatement.

CHAPITRE 5

DISPOSITIONS A PRENDRE EN CAS DE GREVE ILLICITE

ARTICLE 238 : DEFINITION DE LA GREVE ILLICITE

Toute grève déclenchée en violation des dispositions de la présente Convention (non-respect notamment des procédures relatives aux réunions périodique pour la prévention, au règlement conventionnel d'Entreprise, à la conciliation devant l'Inspection du travail, à l'approbation de la grève par le collectif et au préavis de grève), ainsi que celle poursuivie après la soumission du différend collectif de travail à l'arbitrage prévu aux articles 196 et 224 ci-dessus est considérée comme une grève illicite.

ARTICLE 239 :

L'établissement du caractère illicite d'un arrêt collectif de travail est de la compétence de la Direction Générale de l'Entreprise qui se prononce au vu de l'ensemble des éléments d'information nécessaires que l'Unité doit lui faire parvenir par les moyens les plus rapides.

ARTICLE 240 : MESURE A APPLIQUER

Dès que le caractère illicite d'une grève est déclaré, la Direction de l'Unité concernée prend toutes mesures nécessaires à l'effet :

- D'informer les travailleurs intéressés que l'arrêt collectif de travail observé est illicite, et constitue une faute professionnelle grave.
- De les mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir reprendre le travail immédiatement sans préjudice de mesures disciplinaires.

Cette mise en demeure doit préciser que le défaut de reprise de service entraîne, de droit, la résiliation de la relation de travail.

ARTICLE 241 : SANCTIONS PENALES

Toute grève intervenant en violation des prescriptions légales et conventionnelles expose les auteurs à des sanctions administratives et pénales.

Aussi, en cas de grève illicite l'Entreprise se réserve le droit de saisir les autorités judiciaires territorialement compétentes.

Les actions à entreprendre, dans ce cadre, sont engagées par la Direction de l'Unité concernée dès réception par celle-ci de la décision arrêtée, dans ce sens, par l'Entreprise.

TITRTE XIV

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 242 : ASSURANCES SOCIALES ET RETRAITE

Les travailleurs quelle que soit la relation de travail qui les lie à l'Entreprise, bénéficient des avantages prévus par la législation en vigueur en matière de sécurité sociale et de retraite.

ARTICLE 243 : MUTUELLES

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les travailleurs peuvent à leur demande souscrire une adhésion aux différentes mutuelles sociales.

L'adhésion ainsi que la démission sont individuelles, libres, volontaires et entraînent le précompte de la cotisation par l'entreprise versée aux mutuelles dans un délai maximum de 30 jours.

ARTICLE 244 : ŒUVRES SOCIALES

Les travailleurs en activités ou en retraite ainsi que leurs ayants-droit bénéficient des avantages au titre des œuvres sociales prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE 245 : FACILITES DE CIRCULATION

Les travailleurs en activité ou en retraite bénéficient pour eux même et pour les ayants-droit au sens de la réglementation interne de l'Entreprise (Ascendant, Descendant et conjoint) de titres de circulation (cartes ou permis) leur permettant de se déplacer gratuitement dans l'ensemble des trains circulant sur le réseau ferroviaire national.

Ils bénéficient également des facilités prévues en la matière dans le cadre des conventions et/ou accords signés avec les différents réseaux ferroviaires.

ARTICLE 246 : TELEPHONE

Les travailleurs exerçant des fonctions de responsabilité et soumis à des sujétions particulières, bénéficient d'une puce ainsi que d'un appareil portable.

ARTICLE 247 : HYGIENE ET SECURITE ET MEDCINE DE TRAVAIL

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, l'Entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection ainsi que les prestations de la médecine du travail.

ARTICLE 248 : FORMATION ET APPRENTISSAGE

Les dispositions régissant la formation et l'apprentissage sont reprises par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.

ARTICLE 249 : REINTEGRATION APRES SERVICE NATIONAL

Le droit à la réintégration du travailleur ayant accompli les obligations du service national et des périodes de maintien ou deux (02) mois qui suivent la date de libération définitive des obligations légales.

ARTICLE 250 : MESURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement aux obligations professionnelles, toute négligence dans l'exécution des tâches liées au poste de travail, toute infraction aux règles de sécurité et à la réglementation sont passible des sanctions prévues par le Règlement Intérieur.

L'application des mesures disciplinaires n'exclut pas les poursuites judiciaires qui peuvent être intentées par l'entreprise à l'encontre des travailleurs en cas de fautes lourdes.

ARTICLE 251 : AVANTAGE RECRUTEMENT

Les travailleurs de la SNTF quelque soit en activité, en retraite ou décédés peuvent bénéficier d'avantage de recrutement d'un enfant au sein de l'Entreprise dans la limite des besoins en personnels et dans le respect du principe de l'égalité d'accès aux emplois publics.

TITRTE XV

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 252 :

Les clauses du règlement intérieur qui supprimeraient ou limiteraient les droits des travailleurs tels qu'ils résultent des lois, des règlements et des conventions ou accords collectifs en vigueur, sont nulles et de nul effet.

Toutes dispositions de la présente Convention Collective, décidées en contradiction avec la loi sont nulles et de nul effet.

ARTICLE 253 : DUREE ET DATE D'EFFET

Cette convention collective actualisée est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à compter de la date de son enregistrement et dépôt auprès de l'inspection de travail et tribunal territorialement compétents.

ARTICLE 254 : REVISION

Toute demande de révision devra être faite par écrit et adressée à chacune des parties signataires.

La demande de révision, qui ne peut intervenir dans les douze (12) mois qui suivent l'enregistrement, devra spécifier les articles de la convention qui seront soumis à examen ainsi que les propositions y afférentes.

À défaut d'un accord dans un délai d'un mois à compter de la date d'introduction de la demande, les procédures d'arbitrage et de la conciliation doivent être mises en œuvre.

La dénonciation par l'une ou l'autre des parties doit se faire dans les formes prévues par la loi.

En cas de désaccord constaté la convention dénoncée continue à produire ses effets tant qu'une nouvelle convention n'a pas été adoptée.

ARTICLE 255 : ENREGISTEMENT

La présente actualisation de la convention collective dûment approuvée et signée par les représentants des parties a été déposée et enregistrée. Elle est réputée applicable à l'ensemble du personnel ce l'EPIC/SNTF

Fait à Alger, le

*Pour la Fédération Nationale
Des cheminots
Le Président de la commission Provisoire*

*Pour la Société Nationale
des Transports Ferroviaires
Le Directeur Général*

A. ALBANE

Y. BENDJABALLAH

La présente convention collective de l'Entreprise SNTF, sise au 21-23 Bd Mohamed V- Alger, contenant deux cent cinquante cinq (255) articles, a été enregistré par Monsieur, Inspecteur Principal du travail territorialement compétent, sous le n°

Fait à Alger, le

L'Inspecteur Principal du travail
Signé :

La présente convention collective a été déposée et enregistrée le sous le numéro auprès du greffe de la Section Sociale du Tribunal d'Alger.

Tribunal d'Alger Section Sociale
Signé : le greffier

SOCIETE NATIONALE
DES TRANSPORTS FERROVIAIRES

FEDERATION NATIONALE
DES CHEMINOTS

DIRECTION GENERALE

PROTOCOLE D'ACCORD SNTF / FNC-UGTA

Article 1 : Objet :

Le présent protocole a pour objet de définir les facilités accordées aux membres du bureau exécutif de la Fédération Nationale des Cheminots ainsi qu'aux autres membres syndicaux.

Article 2 : Détachement :

Le Secrétaire Général et les membres du bureau exécutif de la Fédération Nationale des Cheminots bénéficient d'un détachement à plein temps auprès du Siège National de la Fédération, pour toute la durée de leur mandat et ce, sans perte de rémunération.

Article 3 : Indemnité de Déplacement Régime Général :

Le Secrétaire Général et les membres du bureau exécutif de la Fédération Nationale des Cheminots bénéficient d'une indemnité de déplacement du régime général fixée à vingt (20) jours par mois.

Les membres de la Commission Exécutive Nationale de la Fédération Nationale des Cheminots bénéficient, à l'instar des autres travailleurs de l'Entreprise de huit (08) jours de déplacement par mois, délais de route compris, conformément à la note générale N° 02/12/96 du 24 Décembre 1996, relative aux conditions de l'attribution de l'indemnité compensatrice des frais engagés à l'occasion d'une mission commandée à l'intérieur du Territoire National .

Article 4 : Prime Téléphone :

Les membres du bureau exécutif de la Fédération Nationale des Cheminots bénéficient d'une prime compensatrice d'un montant de 2000 DA par mois, pour l'utilisation de téléphone portable.

Article 5 : Dispositions Finales :

Le présent protocole d'accord annule et remplace toutes dispositions contraires, notamment celles contenues dans le protocole d'accord du 22 Septembre 1992 et ses rectificatifs N° 01 et 02, et le protocole d'accord du 10 Décembre 1996.

Article 6 : Mise en Vigueur :

Le présent Protocole d'Accord prend effet à compter de la date de signature par les deux parties.

Pour la FNC

**Le Secrétaire Général de la
Fédération Nationale
des Cheminots**



الأمين العام
للجمعية الوطنية للعمال
عبد الحميد تراحي
Dery

Pour la SNTF

Le Directeur Général

عبد الحميد تراحي
عبد الحميد تراحي

29 DEC. 20

