



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
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:

الشركة الوطنية للنقل والسكك الحديدية



مشروع تحسين

الاتفاقية الجماعية

ديسمبر 2018

الفهرس

المقدمة

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 1 : الموضوع

المادة 2 : مجال التطبيق

الباب الثاني

نظام العمل

الفصل الأول: المدة القانونية للعمل..... من المادة 3 إلى المادة 8
الفصل الثاني: تنظيم العمل..... من المادة 9 إلى المادة 22

الباب الثالث

التوظيف

الفصل الأول: أحكام عامة..... من المادة 23 إلى المادة 28
الفصل الثاني: الشروط العامة للتوظيف..... من المادة 29 إلى المادة 34
الفصل الثالث: شروط التوظيف لمدة غير محددة..... من المادة 35 إلى المادة 36 مكررة
الفصل الرابع: شروط التوظيف لمدة محددة..... المادة 37
الفصل الخامس: شروط توظيف المستخدمين المعوقين..... المادة 38
الفصل السادس: مدة التجربة..... من المادة 39 إلى المادة 48

الباب الرابع

التصنيف المهني

الفصل الأول: تصنيف الرتب..... المادة 49
الفصل الثاني: توزيع الرتب عن طريق أنواع اجتماعية - مهنية..... المادة 50

الرابع العاشر

حقوق و واجبات العمال و المؤسسة

- الفصل الأول: حقوق و واجبات العمال..... من المادة 151 إلى المادة 154
الفصل الثاني: واجبات المؤسسة..... من المادة 155 إلى المادة 157

الرابح الحادي عشر

إنهاء علاقة العمل

- الفصل الأول: أحكام عامة..... المادة 158
الفصل الثاني : حالات إنهاء علاقة العمل..... من المادة 159 إلى 170

الرابح الثاني عشر

الحق النقابي والمشاركة

- الفصل الأول: الانخراط و تكوين المنظمة النقابية..... من المادة 171 إلى المادة 174
الفصل الثاني: الحماية- الواجبات و حقوق المندوبين النقابيين..... من المادة 175 إلى المادة 183
الفصل الثالث : مشاركة العمال..... من المادة 184 إلى المادة 195

الرابح الثالث عشر

الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب.

- الفصل الأول: تعريف ووقاية النزاعات الجماعية في العمل..... من المادة 196 إلى المادة 200
الفصل الثاني: إجراءات تسوية النزاعات الجماعية في العمل..... من المادة 201 إلى المادة 211
الفصل الثالث: ممارسة حق الإضراب..... من المادة 212 إلى المادة 233
الفصل الرابع: تسوية الإضراب..... من المادة 234 إلى المادة 237
الفصل الخامس: الإجراءات التي تتخذ في حالة الإضراب الغير الشرعي..... من المادة 238 إلى المادة 241

الرابح الرابع عشر

- أحكام مختلفة..... من المادة 242 إلى المادة 251

الرابح الخامس عشر

- أحكام نهائية..... من المادة 252 إلى المادة 255

الباب الأول أحكام عامة

المادة 1: الموضوع

تهدف هذه الاتفاقية الجماعية إلى تحديد شروط التوظيف والعمل بين ش و ن س ح المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومستخدميها.

تحدد حقوق وواجبات الأطراف و لا سيما فيما يخص التوظيف ، التصنيف المهني، الأجر، مدة و نظام العمل سريان مدة العمل، النظافة و الأمن و طب العمل.

أما فيما يخص فروع المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري/ش و ن س ح التي تخضع لنظام شركة عمومية ذات أسهم (spa)، هذه الأخيرة تعد وتعرض على المصادقة اتفاقياتها الجماعية المتعلقة بها، طبقاً للأحكام التشريعية المقررة في هذا المجال.

كل تحويل من المؤسسة الأم تجاه الفروع أو العكس يعد ممنوعاً.

كل حركة كما هو منصوص عنها أعلاه، يجب أن تكون مسبقة باستقالة ثم بتوظيف محتمل.

المادة 2: مجال التطبيق

تطبق الاتفاقية الجماعية على مجموع المستخدمين المرتبطين بعقد عمل مع المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري/ش و ن س ح لمدة محددة أو غير محددة، العاملين بتوقيت كامل أو جزئي.

يقصي من مجال تطبيق هذه الاتفاقية طبقاً للتشريع المعمول به :

_ الإطارات المسيرة للمؤسسة كما هي محددة بواسطة النصوص السارية المفعول .

_ الممتحنون،

_ المستخدمون الأجانب .

الباب الثاني تنظيم العمل

الفصل الأول

المدة القانونية للعمل

المادة 3 : المدة القانونية الأسبوعية.

طبقاً للتشريع المعمول به، تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع في الظروف العادية للعمل موزعة على خمسة (05) أيام عمل على الأقل.

إن عدد الساعات الإضافية التي يستطيع أن يقوم بها العامل لا تتعدى 20 % من المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى مدة العمل اليومي المحدد في المادة 6 المذكورة أعلاه.

غير أنه ، و في الحالات التالية، يمكن تجاوز حدود هذه المدة :
- الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناتجة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن تحدث أضرارا من جراء توقفها و ذلك نظرا لطبيعتها.

في هذه الحالات، يجب استشارة ممثلي العمال و إبلاغ مفتش العمل المختص إقليميا.

بالنسبة لمناصب العمل الغير المرتبطة بالأمن، فإن أداء الساعات الإضافية يخول الحق إما بدفع الزيادة في الأجر و إما بالتعويض حسب اختيار العامل.

بالنسبة للمناصب المرتبطة بالأمن فالتعويض يكون كما يلي:

- 50% على شكل راحة معوضة.

- 50% على شكل دفع منحة.

تحدد الكيفيات التطبيقية لوضع حيز تنفيذ هذه المادة بواسطة تعليمية خاصة.

المادة 8 : توقف من أجل الغذاء

في حالة أداء الساعات العادية للعمل تحت نظام الدوام المستمر، فالمؤسسة ملزمة بتهيئة نصف ساعة (1/2) توقف من أجل الغذاء و يؤخذ هذا التوقف بانسجام عند منتصف الفترة.

يعد هذا التوقف كوقت عمل فعلي.

غير أن هذا الإجراء لا يطبق على العمال المشتغلين في العمل ألتناوبي، في مصلحة الأمن و/أو الخاضعين إلى دورة تناوبيه.

بإمكان هؤلاء أخذ لمجة دون مغادرة مكان عملهم، إذا سمحت لهم نوعية العمليات المرتبطة بمنصب العمل.

الفصل الثاني

تنظيم العمل

المادة 9:

يتم تحديد التنظيم الساعاتي للعمل داخل الهياكل الجهوية و المحلية، بعد استشارة ممثلي المستخدمين. يكون هذا التنظيم، إما على شكل جدول الخدمة و إما على شكل جدول التناوب، المحرر بعد استشارة ممثلي المستخدمين للفئة المعنية.

المادة 10: جدول الخدمة

يتم انجاز في كل مؤسسة، جزء من المؤسسة ، ورشة أو مركز، جدول الخدمة يبين فيه توزيع ساعات الخدمة لكل يوم. يوضح في هذا الجدول لكل منصب عمل، رتبة العون أو الأعوان المعينين لهذا المنصب. يلصق هذا الجدول في محل عمل أين يتم تطبيقه.

المادة 11: جدول التناوب

يتم انجاز جدول أو مخطط بياني للتناوب، للعمال المتنقلين (السياقة و أعوان مرافقة القطارات) و كذا العمال الخاضعين إلى دورة تناوبيه.

المادة 17: الاحتياطات

ينظم احتياط نجدة داخل المستودعات و احتياط تحت التصرف في المحطات أو المستودعات، قصد مواجهة العجز المحتمل لمستخدمي السياقة و مرافقة القطارات. يمكن لنفس هؤلاء المستخدمين الخضوع إلى استيداع في المنزل.

المادة 18: احتياط النجدة.

إن فترات احتياط النجدة هي الفترات التي بموجبها يفرض على أعوان سياقة القطارات البقاء دوما في المستودع دون الاشتغال. تحسب كل فترة احتياط النجدة ب :

- 100% من مدتها في العمل عندما يضمن العون خدمة فعلية.
- 50 % من مدتها في العمل عندما لا يضمن العون خدمة فعلية.
- و تحسب كلية في المدة اليومية للعمل.

المادة 19: احتياط تحت التصرف.

إن فترات الاحتياط تحت التصرف هي التي تفرض على الأعوان المتنقلين البقاء دوما في المستودع أو في المحطة و يوظفون في الأشغال المرتبطة بمناصب عملهم . تحسب هذه المدة كعمل فعلي.

المادة 20 : استيداع في المنزل.

يعتبر استيداعا في المنزل ، عندما يفرض على أعوان السياقة أو مرافقة القطارات بالخصوص أن لا يغادروا المنزل خارج الراحة القانونية، و إذا اقتضت الضرورة و غادروه، يجب عليهم أن يكونوا على استعداد حتى يتسنى لهم الالتحاق بمناصب عملهم، في مدة لا تتجاوز الساعتين(2 سا).

المادة 21 : الأشغال الاستثنائية و المستعجلة.

يجب على العمال القيام بالأشغال الاستثنائية و المستعجلة في الحالات التالية:

- أ- الأشغال التي لها علاقة بانحرافات القطارات على السكة الرئيسية.
- ب- الأشغال التي لها علاقة بانحرافات القطارات على سكة الخدمة عندما يعتبر الإخلاء المستعجل لهذه السكة ضروري .
- ج- رفع العتاد .
- د- النجدة المستعجلة و التلقائية للجرحى أثناء حادث أو كارثة طبيعية.
- هـ- المشاركة لأجل التحكم في الكوارث الكبرى .
- و- إعادة سير القطارات بعد انهيار التربة، كوارث طبيعية أو كل أعمال التخريب.
- ز- تنفيذ الأشغال المفروضة من طرف السلطات العمومية من اجل المصلحة الوطنية.
- ح- استعادة السير بعد كل أعمال التخريب المعتبرة .

الفصل الثماني الشروط العامة للتوظيف

المادة 29:

يجب أن تتوفر في كل مترشح للتوظيف الشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يكون سنه ستة عشر (16) سنة بالتمام . لا يوظف العامل القاصر الذي يقل سنه عن تسعة عشر (19) سنة إلا بعد تقديم رخصة مكتوبة و محررة من قبل وليه الشرعي.
- أن تتوفر فيه الشروط القانونية الخاصة بإمكانياته المهنية، الجسدية و/ أو بسيكو- تقنية.
- أن يكون في حالة قانونية تجاه واجب الخدمة الوطنية.
- أن يكون معفى من كل التزام.
- أن لا تكون في نسخة السوابق العدلية رقم 3 أية عقوبة تتعارض مع منصب العمل المزمع شغله.
- أن يقدم جميع الوثائق اللازمة من أجل تكوين الملف الإداري.

المادة 30 :

باستثناء المترشحين الحاصلين على ألقاب أو شهادات ، فان توظيف كل عامل لا يكون إلا في بداية الوظيفة .

المادة 31 :

يتم كل توظيف عن طريق مسابقة ، هذا الإجراء لا يطبق على:

- ممتهني المؤسسة.
- العمال المعينين للاشتغال في وظائف لا تستلزم أي تأهيل خاص.
- المترشحين الحاصلين على بعض الألقاب أو الشهادات.

المادة 32:

إن مسابقة الدخول هي عبارة عن مجموعة اختبارات تنظم بهدف ترتيب المترشحين لمنصب عمل، حسب رتبة الاستحقاق.
قد يتم الإعلان عن نجاح المترشحين في حدود عدد المناصب المعنية للمسابقة مع مراعاة الحصول على معدل لا يقل عن 20/10 .

المادة 33:

يمكن أن تركز اختبارات المسابقة إما كلياً، و إما جزئياً على :

- اختبارات كتابية خاصة بالمعارف العامة.
- اختبارات المعارف النظرية المهنية
- اختبارات المعارف التطبيقية المهنية.
- تجارب مهنية تشمل تنفيذ عمل في الاختصاص، حسب بعض المعطيات أو المخططات.

الفصل الخامس شروط توظيف المستخدمين المعوقين

المادة 38: يستفيد المترشحون المعوقون من شروط خاصة للتوظيف، مقررة بواسطة القانون.

الفصل السادس مدة التجربة

المادة 39: يخضع كل عامل جديد التوظيف لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي لفترة تجريبية إجبارية قصوى محددة كما يلي:

- اثنتا عشرة (12) شهرا للإطارات و الإطارات السامية.
- ستة (06) أشهر بالنسبة لمستخدمي المهارة، المهارة العالية و مستخدمي التنفيذ.

المادة 40: لا يخضع العامل الموظف لمدة محددة لفترة التجربة إلا إذا كانت مدة علاقة العمل تساوي أو تفوق السنة. تحدد هذه الفترة التجريبية كما يلي:

- ثلاثة (03) أشهر إذا كان عقد العمل مبرم لمدة تتراوح ما بين اثنتي عشرة (12) و ثمانية عشرة (18) شهرا.
- ستة (06) أشهر إذا كان عقد العمل مبرم لمدة تفوق الثمانية عشرة (18) شهرا.

لا يخضع العامل إلى فترة تجربة جديدة في حالة إعادة تجديد عقد العمل. كل عامل جديد التوظيف لمنصب معين، يحتاج إلى برنامج مسبق لا يعتبر في فترة تجريبية إلا بعد خضوعه لتقييم ايجابي أو نجاحه في الامتحان القانوني المقرر.

المادة 41: يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشتغلون مناصب عمل مماثلة.

المادة 42: يمكن فسخ علاقة العمل في أي لحظة من كلا الطرفين بدون تعويضات ولا إشهار مسبق أثناء الفترة التجريبية.

المادة 43: أثناء الفترة التجريبية، يتم تقييم العمال حسب سيرتهم و كفاءتهم المهنية. يمكن أن يتعرض في أي فترة، الأعدان تحت التجربة الذين لم يقدموا نتائج مرضية إلى إنذار كتابي مع إبلاغهم بان التسريح سيعلن عنه على ابعد تقدير عند نهاية الفترة التجريبية إذا لم تتحسن كيفية خدمتهم.

المادة 44: الغيابات المرضية، الولادة، الجرح أثناء العمل أو خارج العمل، العطلة الإضافية بدون اجر، الغيابات الغير المبررة، و كذا فترات أداء الخدمة الوطنية الإجبارية، الإبقاء أو الاستدعاء ضمن قوات الاحتياط، تعلق فترة التجربة التي تمتد بمدة تعادل مدة هذه الغيابات.

مستخدمي المهارة: العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من ب 1 إلى ب 4 و ج 2 إلى

ج 4.
مستخدمي المهارة العالية: العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من ج 1 إلى ج 4 و ج 5.
الإطارات: العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من د 1 إلى د 6
الإطارات السامية: العمال المتحصلون على إحدى الرتب التابعة للمستويات المرتبة من هـ 1 إلى هـ 6

الباب الخامس الأجر

الفصل الأول تعريف الأجر

المادة 51: التعريف

الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله زيادة على التبعات الخاصة بتنفيذ بعض المهام أو ممارسة بعض الوظائف. يدفع الأجر شهريا عند حلول اجل استحقاقه، تظهر مختلف عناصره اسما على قسيمة الأجور الفردية التي تعدها المؤسسة و تسلم إلى العمال.

المادة 52: العناصر المكونة للأجر.

يتكون الأجر من العناصر التالية:

- الأجر الأساسي الناتج عن التصنيف المهني المعمول به داخل المؤسسة، دون أن يكون اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG).
- الأجر التكميلي المرتبط بالمسؤولية الممارسة من طرف العمال المشتغلين في مناصب المقررة في الهيكل التنظيمي.
- المكافآت الممنوحة جزاء للجهد و الحث على الإنتاج و كذا الإنتاجية في إطار تحقيق أهداف المؤسسة
- التعويضات الممنوحة من اجل :
 - أقدمية العامل.
 - ظروف خاصة بالعمل
 - بعض المتطلبات المرتبطة بتنظيم العمل (عن العمل التناوبي - عند العمل الإلزامي)
 - اخذ بعين الاعتبار بعض الحالات الخاصة أحكام قانونية (مهام التعليم، تعويض العطلة السنوية الخ...).
 - تجاوز المدة القانونية للعمل (الخدمة الدائمة، الساعات الإضافية).

الفصل الثاني الراتب

المادة 53: الأجر الأساسي.

إن جدول الأجور الأساسية الشهرية الناتجة عن التصنيف المهني المعمول به داخل الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (ش.و.ن.س.ح) يكون شبكة أجور المؤسسة:

شبكة الأجور - 2

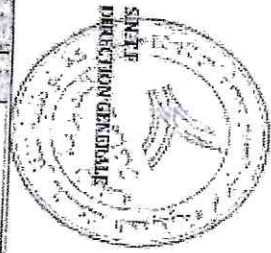


TABLE DES SALAIRES (Novembre 2016)
(Applicable à compter de Novembre 2016)

Catégorie	Niveau	MONTRES																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
I	1	18 900	19 944	19 462	19 506	19 550	19 594	19 638	19 682	19 726	19 770	19 814	19 858	19 902	19 946	19 990	20 034	20 078	20 122	20 166	20 210
	2	18 940	19 758	19 758	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270	20 270
	3	18 980	20 480	21 016	21 554	22 092	22 630	23 168	23 706	24 244	24 782	25 320	25 858	26 396	26 934	27 472	28 010	28 548	29 086	29 624	30 162
	4	20 784	21 512	21 830	22 477	23 124	23 771	24 418	25 065	25 712	26 359	27 006	27 653	28 300	28 947	29 594	30 241	30 888	31 535	32 182	32 829
	5	27 408	29 398	29 718	30 238	30 758	31 278	31 798	32 318	32 838	33 358	33 878	34 398	34 918	35 438	35 958	36 478	36 998	37 518	38 038	38 558
	6	37 022	39 674	39 832	40 352	40 872	41 392	41 912	42 432	42 952	43 472	43 992	44 512	45 032	45 552	46 072	46 592	47 112	47 632	48 152	48 672
II	1	20 300	23 680	24 272	24 864	25 456	26 048	26 640	27 232	27 824	28 416	29 008	29 600	30 192	30 784	31 376	31 968	32 560	33 152	33 744	
	2	28 784	34 848	35 070	35 664	36 258	36 852	37 446	38 040	38 634	39 228	39 822	40 416	41 010	41 604	42 198	42 792	43 386	43 980	44 574	
	3	24 424	25 088	25 182	25 396	25 610	25 824	26 038	26 252	26 466	26 680	26 894	27 108	27 322	27 536	27 750	27 964	28 178	28 392	28 606	
	4	26 224	26 920	26 982	27 108	27 234	27 360	27 486	27 612	27 738	27 864	27 990	28 116	28 242	28 368	28 494	28 620	28 746	28 872	28 998	
III	1	27 204	28 620	27 032	28 288	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	28 038	
	2	27 684	28 896	28 596	29 404	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	29 104	
	3	28 472	29 882	30 182	30 982	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	30 682	
	4	30 178	30 880	30 672	31 472	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	31 172	
IV	1	31 006	31 820	32 580	33 340	34 100	34 860	35 620	36 380	37 140	37 900	38 660	39 420	40 180	40 940	41 700	42 460	43 220	43 980	44 740	
	2	31 046	32 782	33 542	34 302	35 062	35 822	36 582	37 342	38 102	38 862	39 622	40 382	41 142	41 902	42 662	43 422	44 182	44 942	45 702	
	3	31 086	33 782	34 542	35 302	36 062	36 822	37 582	38 342	39 102	39 862	40 622	41 382	42 142	42 902	43 662	44 422	45 182	45 942	46 702	
	4	32 620	35 342	36 102	36 862	37 622	38 382	39 142	39 902	40 662	41 422	42 182	42 942	43 702	44 462	45 222	45 982	46 742	47 502	48 262	
	5	33 842	36 580	37 340	38 100	38 860	39 620	40 380	41 140	41 900	42 660	43 420	44 180	44 940	45 700	46 460	47 220	47 980	48 740	49 500	
	6	34 928	37 680	38 440	39 200	39 960	40 720	41 480	42 240	43 000	43 760	44 520	45 280	46 040	46 800	47 560	48 320	49 080	49 840	50 600	
V	1	37 026	37 722	38 418	39 114	39 810	40 506	41 202	41 898	42 594	43 290	43 986	44 682	45 378	46 074	46 770	47 466	48 162	48 858	49 554	
	2	37 446	38 582	39 278	40 034	40 730	41 426	42 122	42 818	43 514	44 210	44 906	45 602	46 298	46 994	47 690	48 386	49 082	49 778	50 474	
	3	38 582	40 516	41 212	42 156	42 852	43 548	44 244	44 940	45 636	46 332	47 028	47 724	48 420	49 116	49 812	50 508	51 204	51 900	52 596	
	4	39 718	41 792	42 488	43 432	44 128	44 824	45 520	46 216	46 912	47 608	48 304	49 000	49 696	50 392	51 088	51 784	52 480	53 176	53 872	
	5	40 854	42 978	43 674	44 618	45 314	46 010	46 706	47 402	48 098	48 794	49 490	50 186	50 882	51 578	52 274	52 970	53 666	54 362	55 058	
	6	42 990	45 144	45 840	46 784	47 480	48 176	48 872	49 568	50 264	50 960	51 656	52 352	53 048	53 744	54 440	55 136	55 832	56 528	57 224	
VI	1	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	
	2	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	
	3	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	
	4	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	
	5	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	
	6	42 990	43 144	43 298	43 452	43 606	43 760	43 914	44 068	44 222	44 376	44 530	44 684	44 838	44 992	45 146	45 300	45 454	45 608	45 762	

المادة 57: علاوة تعويض مكافأة المردود الكيلومترية

تمنح هذه العلاوة لسائقي القطارات الذين ليس بإمكانهم ممارسة وقتيا مهامهم بمقتضى تقرير طبي المعد بعد حادث الإصطدام.

تحسب هذه العلاوة على أساس مكافأة المردود الكيلومترية لشهر العمل الأخير.

في حالة تواجد العامل في عطلة أو توقف عن العمل لمرض خلال الشهر الذي يسبق الحادث ، تمنح للمعني مكافأة المردود الكيلومترية الأخيرة التي تلقاها.

المادة 58: علاوة الجر

يستفيد سائقو القطارات ، رؤساء الإحتياطيات ورؤساء الجر من مكافأة تدعى " مكافأة الجر " حيث يحدد مبلغها حسب النسب التالية :

- 8% بالنسبة لسائقي القطارات جر 3 - جر 4- جر 5 / رؤساء الإحتياطيات 2-1- ر
 - 6% بالنسبة لرؤساء الجر 2-1- ر
 - 4% بالنسبة لسائقي القطارات جر 2
 - 2% بالنسبة لسائقي القطارات جر 1
- تمنح حسب الأيام المشتغلة.

المادة 59 علاوة لنتائج السنوية أو نهاية السنة

إن منح هذه المكافآت مرتبط بالنتائج المالية للمؤسسة.

المادة 60: علاوة التحصيل

يقبض العمال المعينين لمراقبة تذاكر المسافرين داخل القطارات مكافأة التحصيل حسب النسب المحددة كما يلي:

1 - مكافأة التحصيل داخل قطارات الضواحي و الجهوية.

(أ)- الدخل المتحصل عليه على متن القطارات بدون تعويض جزافي:

رقم	القسط	نسبة المكافأة الممنوحة
1	حتى 5.000 دج	3%
2	من 5001 دج إلى 10.000 دج	4%
3	من 10.001 دج فما فوق	5%

(ب) - النسبة مقدرة بـ 15% من التعويض الجزافي:

2 - مكافأة التحصيل داخل قطارات الخطوط الطويلة

(أ)- الدخل المتحصل عليه على متن القطارات بدون تعويض جزافي داخل قطارات الخطوط الطويلة:

رقم	القسط	نسبة المكافأة الممنوحة
1	حتى 10.000 دج	2%
2	من 10.001 دج إلى 30.000 دج	3%
3	من 30.001 دج إلى 50.000 دج	4%
4	من 50.001 دج فما فوق	5%

ب - النسبة المقدرة بـ 15% من التعويض الجزافي

تحدد قائمة الوظائف المعنية ومقدار هذه المكافأة كما يلي :

- 4 % من الأجر القاعدي ، بالنسبة لسائقي القاطرات "جر1"
- 6 % من الأجر القاعدي ، بالنسبة لسائقي القاطرات "جر2-3-4-5"
- 6 % من الأجر القاعدي ، بالنسبة رؤساء الجر
- 6 % من الأجر القاعدي ، بالنسبة رؤساء الإحتياطيات 1 و2

المادة 66 : علاوة التقنية

تمنح هذه العلاوة اعترافا بمستوى التأهيل المطلوب لأداء وظائف صيانة عتاد وخدمات السكة الحديدية .
حدد مقدار هذه المكافأة ب 6 % من الأجر القاعدي وهذا لجميع الوظائف وفئات العمال التي لها الحق فيها
والمحددة في التعليمات الخاصة بها.

المادة 67 : علاوة الحصيلة المالية

تدفع مكافأة سنوية خاصة للمستخدمين المعيّنين لأداء بعض الأشغال بمناسبة اعداد الحصيلة المالية عند
نهاية كل سنة وهي خاضعة لشرط إحترام آجال اعدادها و المصادقة على الحسابات المالية للمؤسسة .
وهي حصرية من أي شكل من أشكال دفع الساعات الإضافية . وتقوم المصلحة المختصة باعداد قائمة
المستخدمين المعيّنين بها.

حدد مقدار هذه المكافأة كما يلي :

- 6000 دج للمستخدمين المعيّنين العاملين بورشات الصيانة
- 8000 دج للمستخدمين المعيّنين العاملين بالمديريات الجهوية
- 10000 دج للمستخدمين المعيّنين العاملين بالمصالح المركزية

المادة 68 : علاوة الجرد

تدفع سنويا للمستخدمين المشاركين في عمليات الجرد السنوية . وهي حصرية من أي شكل من أشكال
دفع الساعات الإضافية . وتقوم المصلحة المختصة باعداد قائمة المستخدمين المعيّنين بها.
حدد مقدار هذه المكافأة كما يلي :

- 4000 دج بالنسبة لأعضاء اللجان العملية التابعة لورشات الصيانة، المديريات الجهوية والمقر
- 4000 دج بالنسبة لأعضاء اللجان الفرعية وفرق العد.
- 5000 دج بالنسبة لأعضاء اللجان المركزية.

يخول حق تعويض العمل التناوبي المقدر بـ : 15% للمستخدمين المتنقلين الذين لهم فترة العمل التي تستثني الليل، و الغير المستفيدين من الراحة الأسبوعية الثابتة (الجمعة و أيام الأعياد).
يخول حق تعويض العمل التناوبي المقدر بـ : 10% للمستخدمين المتنقلين الذين لهم فترة العمل التي تستثني الليل، و المستفيدين من الراحة الأسبوعية الثابتة (الجمعة و أيام الأعياد).

المادة 73: تعويض جزافي عن الخدمة الدائمة.

يمنح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة للعمال الذين يشتغلون في مناصب العمل المذكورة في القائمة المرفقة بالمذكرة العامة الصادرة في شهر سبتمبر 2007. مبلغ هذا التعويض يقدر ما بين 10 و 20% من الأجر الأساسي.
لا يستفيد مسيرو المطاعم والتعاونيات من هذا التعويض . تراجع نسب التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة بناء على تبعيات العمل الجديدة كما يمكن الغاؤها في غياب هذه التبعيات.
لا يستفيد من هذا التعويض المستخدمون الذين يشتغلون مناصب في الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

المادة 74: تعويض العمل الإلزامي.

تحدد شروط تعويض العمل الإلزامي بواسطة التنظيم الداخلي و تدفع للمستخدمين المنصوص عنهم في المادة 15 و 16 أعلاه.
يدفع هذا التعويض أيضا لأعوان الذين يشتغلون في القطارات – الرافعة المجبرون على البقاء في مكان العمل لمدة أسبوع واحد.

المادة 75:

حدد مبلغ تعويض العمل الإلزامي كما يلي
- ساعتان (2) لكل يوم عمل إلزامي، ممارس أثناء أيام الأسبوع.
- ثلاث (3) ساعات لكل يوم عمل إلزامي، ممارس أثناء أيام الجمعة و أيام الأعياد.
حدد التعويض الجزافي الشهري بمبلغ ثلاثة آلاف وخمسمائة دينار (3500 دج) للمستخدمين الذين يقومون بالعمل الإلزامي في قطارات – رافعة.

المادة 76: تعويض المنطقة.

إن العمال المعينين في بعض المناطق الجنوبية أو المستدعين للعمل من حين لآخر في هذه المناطق حيث ظروف المعيشة فيها صعبة، يخول لهم الحق في تعويض المنطقة حسب عدد أيام العمل المشتغلة.
قائمة المناطق المعنية محددة بواسطة تعليمية خاصة طبقا للنصوص التنظيمية المعمول بها.

المادة 77: تعويض الأشغال الاستثنائية و المستعجلة

يتقاضى العمال الذين يقومون بالأشغال الاستثنائية و المستعجلة، منحة تعويضية تحسب كما يلي :
50 % من الأجر الساعي لكل ساعة عمل لأيام الأسبوع
75 % من الأجر الساعي لكل ساعة عمل ليلا وأيام العطلة .

عند عدم تمكن المؤسسة من توفير مسكن ، يستفيد العمال الذين يشتغلون في المناصب المذكورة أعلاه أو الذين تم تحويلهم لفترة غير محددة لضرورة المصلحة يحدث تغييرا في الإقامة و لم يجدوا مسكنا، يمكن لهؤلاء إيجار مسكن بعد موافقة المديرية العامة .
في هذه الحالة، يستفيد هؤلاء من تعويض خاص بالسكن الذي يساوي قيمة الإيجار.

المادة 82: تعويض مقابل مصاريف البنزين

يستفيد العمال الذين يستعملون سياراتهم الشخصية لغرض حاجيات المصلحة من تعويض جزافي شهري لاستعمال السيارة مقدر ب 2500 دج ويتم تحديد شروط منحه بواسطة تعليمات خاصة.

المادة 82 مكرر: تعويض مقابل مصاريف الهاتف

يستفيد سائقو القاطرات والأعوان المرافقين من مبلغ شهري مقدر ب 250 دج كتعويض عن مصاريف الهاتف.

المادة 83: تعويض الترحيل

عندما يتم تحويل عامل لمدة غير محددة لغرض احتياجات المؤسسة، و هذا التحويل يحدث ترحيلا فعليا تجاه إقامة جديدة، يستفيد من تعويض الترحيل و المقدر مبلغه بألف دينار (1.000 دج) التي تقل عن 50 كم و خمسة الف دينارا (5.000 دج) بالنسبة للمسافات التي تتعدى ذلك .

في حالة الترحيل، لأغراض شخصية و بطلب من العامل، هذا الأخير له الحق في الحصول على وصل النقل مجانا على خطوط الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية .

المادة 84: تعويض التنقل – مهمة مطلوبة.

يستفيد العمال الذين ينتقلون ،من أجل العمل ،خارج مكان عملهم أو سكناهم العاديين،من تعويض جزافي موجه لتغطية النفقات المطعمية والإيواء أين تحدد شروطه بواسطة تعليمات خاصة. يقدر مبلغ هذا التعويض كما يلي :

في الشمال:

- 2300 دج ليوم كامل أي :

(450 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطعمية .

(1400 دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح،

في الجنوب:

- 2600 دج ليوم كامل أي :

(500 دج) لكل وجبة لأجل نفقات المطعمية .

(1600 دج) لأجل نفقات الإيواء و فطور الصباح،

- 75 % من الأجر الأساسي الساعات الإضافية المؤداة نهارا و التي تزيد على الساعة الخامسة و الأربعين.
- 100% من الأجر الأساسي الساعات الإضافية المؤداة ليلا أو خلال الراحة القانونية .

المادة 89: مكافأة مهمة التصحيح أو التعليم.

- تمنح للعمال الذين يقومون لحساب المؤسسة بمهام التعليم مكافأة مبلغها محدد كما يلي:
- للمستخدمين المكونين المؤقتين، الذين لا تتجاوز مدة تعليمهم ستة (6) ساعات في الأسبوع و يعتبرون حاضرون في مناصب عملهم :
 - من مستوى د 1 فما فوق :..... 150 دج/ سا
 - المستويات الأخرى:.....120 دج / سا
 - يقبض المستخدمون المكونون بصفة دائمة عوضا عن مكافأة المردود الفردي:
 - أكثر من 20 ساعة :..... 20 % من الأجر الأساسي
 - أكثر من 15 و اقل من 20 ساعة : 17 % من الأجر الأساسي.
 - أكثر من 10 و اقل من 15 ساعة : 12% من الأجر الأساسي.

مكافأة مهام التصحيح:

الاختبارات الأخرى	الاختبارات الرئيسية	مستوى الفئة التي ينتمي إليها الامتحان أو الاختبار
10دج 8 دج	12 دج 11 دج	* من مستوى د 1 . إلى 6 و كذا مستوى ج 1 إلى 4 + جر 5 * المستويات الأخرى

المادة 90: تعويض العطلة السنوية

يمنح هذا التعويض للمستخدمين العاملين في مصالح الإنتاج التابعة لمختلف الوظائف التي تشتغل بدون انقطاع وبدورات تناوبية.

يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الجزء الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة .

تمتد فترة العطل من أول جوان إلى 30 سبتمبر ، لا يسمح الذهاب إلى العطلة في المرة الواحدة إلا لثلث (3/1) عدد مستخدمي المصلحة .

عندما تسمح إمكانيات الخدمة، يمكن الموافقة على اخذ العطلة خارج المدة المذكورة أعلاه.

المادة 91: تعويض عن الإنابة

يستفيد العمال الذين يقومون بوظائف أعلى من تلك التي يشتغلون فيها من تعويض عن اشتغال الوظيفة (ت إ و) مساوي للفرق بين أجر المنصب الأصلي والمنصب الجديد.

الباب السادس المسار المهني

المادة 98 : سريان مدة العمل

في انتظار نهاية الدراسة حول مراجعة نظام تسيير سريان مدة العمل و تحليل مناصب العمل، فالاحكام المعمول بها في هذا المجال مطبقة كما يلي :

1-98 الترقية العمودية : تتمثل في تقدم العامل في مساره المهني بالانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى في نفس الفرع حسب الكيفيات والوتائر المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة.

- تكون عن طريق
- الانتقال الى رتبة أعلى ، تناسب منصب عمل أعلى ، عندما ينجح العامل في الإمتحان أو مسابقة الإلتحاق بالمنصب.
 - الانتقال الى رتبة أعلى تابعة لنفس منصب العمل استنادا الى التقييم الذي تقوم به السلطة السلمية المؤسس على الإستحقاق المهني وسلوك العامل.
 - بالتعيين في منصب ذو مستوى أعلى ، بناء على حصوله على معارف وشهادات جديدة تجازي تكويننا داخليا أو خارجيا منظم من طرف المؤسسة ويتجاوب مع احتياجاتها.

2-98 الترقية الأفقية : وتتمثل في انتقال العامل من درجة الى درجة أعلى بكيفية مستمرة حسب الكيفيات والإجراءات المحددة في التعليمات الداخلية.

الباب السابع تغيير مكان العمل

المادة 99 : تعريف

يمكن تغيير مكان العمل في الحالات التالية:

- بمناسبة التغيير في الرتبة.
- لأجل أغراض شخصية للعون
- بصفة إجبارية بعد إلغاء أو تغيير الوظيفة أو إعادة تنظيم المصلحة.

في هذه الحالة ، يستفيد الأعوان الذين ينتقلون في هذا الإطار من تعويض التنقل المتكرر. إن تغييرات مكان العمل المشار إليها أعلاه هي التي لا تتبع بترقية.

إن تغييرات مكان العمل المشار إليها أعلاه هي التي لا تتبع بترقية.

الفصل الأول تغيير مكان العمل لأجل أغراض شخصية

المادة 100 :

لا يمكن الموافقة على تغيير الإقامة لإغراض شخصية إلا في حدود الوظائف المتوفرة في الجهة المطلوبة.

يتم تصنيف الأعوان المذكورين في رقم 3 أعلاه كالمذكورين في رقم 2 أعلاه حسب الأقدمية في رتبهم و يضاف لهم:
* عامين (2) للزوجة و لكل شخص تحت الكفالة.
* عامين (2) للأعوان المالكين لمسكنهم.
* عامين (2) للأعوان الذين لهم زوج (ة) عامل.
في كل من الأفواج 1، 2 و 3 المذكورة أعلاه، المتساوون في الأقدمية في الرتبة الحقيقية (فوج 1 و 2) أو الوهمية (فوج 3)، يفصل بين الأعوان حسب أقدميه الخدمة في ش.و.ن.س.ح.

المادة 107 :

في حالة إلغاء أو تعديل وظيفة أو إعادة تنظيم مصلحة ينتج عنه التحويل من مؤسسة إلى أخرى من نفس مكان العمل يكون ترتيب الذهاب كما يلي:
1 - الأعوان المتطوعون المصنفون حسب التسلسل التنازلي للأقدمية في الرتبة.
2 - الأعوان الآخرون المصنفون حسب التسلسل التصاعدي للأقدمية في الرتبة، و في حالة المساواة في الأقدمية في الرتبة يصنفون حسب التسلسل التصاعدي للأقدمية في الخدمة.

المادة 108 :

يعتبر كمتطوعون لإقامة عمل أو مؤسسة معينة حسب مفهوم المواد المذكورة أعلاه، الأعوان الذين، بالنظر إلى أماكن العمل أو المؤسسات المقدمة إليهم ، يقبلون تنقلهم إلى هذه الأماكن أو المؤسسات.
غير أن تنقلهم يبقى محافظا على صبغة التحويل المفروض.
يتم تبليغ قوائم الذهاب إلى ممثلي العمال قصد الدراسة و إعطاء الرأي فيها.
يتم إخطار الأعوان المحولين فرضا في المدة الممكنة و على الأقل بشهر قبل القيام بانجازها.
يحتفظون بالاستفادة من تسجيلهم على جدول الكفاءة :
عندما يصل دورهم في الترقية في مؤسساتهم القديمة، يقدم إشعار المؤسسة الجديدة حتى يسمح لهذه الأخيرة بالإعلان عن ترقيةهم مع الأخذ في الحسبان المدة التي قضوها في المؤسسة القديمة و كأنهم لم يُحولوا بعد.
تبلغ نقاط الأعوان الذين لم يتم تسجيلهم على جدول الكفاءة إلى مؤسساتهم الجديدة كي تؤخذ بعين الاعتبار أثناء عمليات التنقيط الموالية.

الفصل الثالث

السكن و تعويضات الأعوان المحولين فرضا

المادة 109 :

إن العامل الذي له الحق في سكن مجاني والذي لا يمكن للمؤسسة توفيره له في هذه الحالة تتكفل هذه الأخيرة بكل المساعي قصد تأجير مسكن لصالح المعني .

المادة 110 :

لا يستفيد العامل المحول فرضا و الذي ليس له الحق في السكن المجاني، من تعويض السكن إلا إذا كان يحتل مسكنا ليس ملكا له.
يجب أن يكون هذا التعويض مساويا لسعر التأجير.

المادة 116:

تعتبر أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر و يوم الراحة الأسبوعية راحة قانونية. عندما تصادف الراحة الأسبوعية يوم عيد قانوني، لا يمنح إلا يوم واحد عطلة مدفوعة الأجر.

المادة 117: تعويض عن العمل في يوم الراحة القانونية

يحق للعامل الذي اشتغل في يوم الراحة القانونية:

- التمتع براحة تعويضية مماثلة لها.
- الانتفاع بالحق في زيادة الساعات الإضافية، طبقاً لأحكام المادة 88 المنصوص عنها أعلاه.

المادة 118:

تمنح الراحة التعويضية مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في الحدود الملائمة مع متطلبات الخدمة و ذلك في مدة لا تتعدى ثلاثة أشهر ابتداء من يوم الراحة القانونية المعني. استثنائياً لأسباب الضرورة القصوى للخدمة أو بطلب من العامل المعني، يمكن تأجيل الراحة التعويضية بثلاثة (3) أشهر على الأكثر.

الفصل الثاني

العطل القانونية

المادة 119: أحكام عامة

لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة. كل تنازل من العامل عن كل عطلته السنوية أو عن بعضها يعد باطلاً و عديم الأثر. لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية. يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المؤدي خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو (جويلية) للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو (جوان) من سنة العطلة. تحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف. كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من الشهر الأول للتوظيف تعادل شهر عمل لحساب العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 120: مدة العطلة السنوية.

تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف يوم:
- لكل شهر عمل للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالشهر أو لمدة غير محددة.
- لكل أربعة أسابيع للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالأسبوع.
- لكل أربعة و عشرين (24) يوم عمل للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم باليوم.
- لكل 180 ساعة للمستخدمين الذين تم إبرام علاقة عملهم بالساعة أو بالتوقيت الجزئي.
في كل هذه الحالات، لا تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة.

المادة 121 :

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية:

- فترات العمل المؤدي.
- فترات العطلة السنوية.

المادة 129: إرجاء العطلة

إن العطلة القانونية تؤخذ كاملة في السنة الموافقة. إذا لم يتم اخذ العطلة في السنة الجارية لضرورة الخدمة أو بطلب مبرر من العامل، يمكن إرجاء العطلة أو الجزء المتبقي منها إلى السنة المقبلة. لا يرخص إرجاء العطلة السنوية في جميع الأحوال إلا في حدود سنة واحدة على الأكثر. بالنسبة للحالة الأولى (ضرورة الخدمة)، نصف الجزء المتبقي من العطلة، يجب أن يمنح حسب رغبات العامل.

المادة 130: العطلة المسبقة

يمكن لكل عامل استنفذ عطلته السنوية كلية، الاستفادة من عطلة مسبقة مدتها لا تتجاوز ثمانية (8) أيام عمل. تقتطع هذه الأيام من عطلة السنة الموالية.

الفصل الثالث الغيابات الخاصة

المادة 131: الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر.

تمنح غيابات خاصة مدفوعة الأجر للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب الشروط المحددة بأحكام قانونية أو كل اتفاق مبرم بين الطرفين.
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي المرخصة بها من طرف المؤسسة.
- المشاركة في امتحانات أكاديمية مهنية.

المادة 132:

يستفيد العمال من الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر بمناسبة الأحداث العائلية التالية:

- زواج العامل، ثلاثة أيام (3)
- زواج احد فروع العامل، ثلاثة أيام (3)
- ولادة مولود للعامل، ثلاثة أيام (3)
- وفاة زوج العامل (ة)، خمسة أيام (5)
- وفاة احد الأصول أو الفروع أو حواشي الدرجة الأولى للعامل أو الزوجة، خمسة أيام (5)
- ختان ولد العامل (ة)، ثلاثة أيام (3)

المادة 133: مدة الطريق

يضاف الى الغيابات المدفوعة الأجر، المنصوص عنها في المادة المذكورة أعلاه غياب بسبب مدة السفر وانتقال الأعران إلى إقامتهم السكنية :

- من 300 إلى 500 كلم يوم واحد (1)
- أكثر من 500 كلم فما فوق يومان (2)

المادة 134:

لكل عامل يرغب في تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون (30) يوماً متتالية و ذلك مرة واحدة خلال حياته المهنية.

المادة 142 :

يجب أن تفوق مدة تعليق علاقة العمل الشهر عندما تكون منبثقة عن اتفاق متبادل و تكون اقل أو تساوي الشهر عندما يتعلق الأمر بالعطلة الغير المدفوعة الأجر.

المادة 143 :

يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 141 أعلاه قانونا في منصب عملهم أو في منصب ذو اجر مماثل، في نفس مكان العمل إلا في حالة الاتفاق المتبادل. بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل. في حالة ما إذا لم يقدم العمال طلب إعادة إدراجهم أو التجديد في الأجل القانونية، يشعر هؤلاء بوجوب الالتحاق بمنصب عملهم الأصلي أو المناصب المسندة إليهم. المدة القانونية المشار إليها أسفله هي:

- 15 يوما للغيابات الأقل من 6 أشهر
- شهر واحد (1) للغيابات التي تفوق 6 أشهر
- شهران (2) للخدمة الوطنية الإجبارية

المادة 144:

تمنح العطلة الغير المدفوعة الأجر لأغراض شخصية لمدة أقصاها 30 يوما متتالية، لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة في السنة.

المادة 145 :

في إطار اتفاق متبادل، يمكن للعامل المثبت في منصب عمله الاستفادة من غياب مدته 12 شهرا متتالية قابلة للتجديد مرة واحدة.

المادة 146 :

عند كل إعادة إدراج في وظيفة متعلقة بالأمن ، بعد غياب يساوي أو يفوق ستة (06) أشهر، يجب على العامل أن يخضع لشروط الكفاءات البدنية و المعارف المهنية المفروضة للوظيفة المعنية. في حالة عدم القدرة الجسمانية يتم تطبيق الإجراءات التنظيمية المعمول بها .

المادة 147 :

الآثار الناتجة عن تعليق علاقة العمل ،بالنظر لمدة سريان العمل و مختلف الامتيازات الاجتماعية محددة من طرف القانون لكل حالة من الحالات.

الباب التاسع لباس العمل

المادة 148 :

تضع المؤسسة مجانا تحت تصرف العمال الذين يشتغلون في بعض مناصب العمل لباسا وتوابع وقائية ، كما هو مقرر في التشريع المعمول به. العمال المستفيدون بهذا التجهيز ملزمون بارتدائه خلال ساعات العمل.

المادة 149 :

يجب على العامل المساهمة في شراء الألبسة الأخرى. تحدد نوعية الألبسة النظامية بعد استشارة ممثلي العمال.

- أن يمثلوا للتنظيم الداخلي للمؤسسة
- أن يُؤدوا ، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات المؤسسة و لا سيما قصد تحسين تنظيم العمل، الإنتاج و الإنتاجية.
- أن يحترموا بداية و نهاية الخدمة و يمتنعوا عن كل أشكال التغيب.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة
- أن يلتزموا بإجراءات و قواعد النظافة و الأمن
- أن يلتزموا بالواجبات الناجمة عن عقد العمل
- أن يراعوا في كل الظروف الاستقامة التامة في علاقتهم مع الجمهور أو فيما بينهم أثناء عملهم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة
- أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف
- أن يحترموا السلطة السلمية في كل الحالات التي يرون فيها ضرورة /شعار السلطة السلمية ذات المستوى العالي بالنسبة التي ينتمون إليها.
- أن يصرحوا إلى الإدارة بكل النشاطات المهنية المدفوعة الأجر و الممارسة من طرف زوجهم
- أن يشعروا مسؤولوا مؤسستهم بكل استدعاء قضائي مهما كان نوعه، و ذلك بمناسبة الأفعال المتعلقة بنشاط المؤسسة و يعلمونه في الحين بعد الجلسة بالتصريحات التي أدلوا بها.
- أن يقدموا كل وثيقة إثباتية ضرورية للترتيب اليومي لملفاتهم الإدارية أو منحهم الامتيازات النقدية أو العينية المقررة من طرف التنظيم .
- أن يكونوا مستعدين للقيام بالساعات الإضافية، بالأشغال الاستثنائية و الظرفية المرتبطة بنشاط السكة الحديدية.
- أن يحافظوا على ممتلكات المؤسسة و يدافعوا على مصالحها.
- أن يجعلوا مصالح المؤسسة فوق المصالح الشخصية.
- أن يحافظوا على الصورة الحسنة للمؤسسة في جميع الظروف.
- أن يتحلوا بتصرفات مشرفة مع الزبائن.
- أن يرتدوا البزة النظامية و لباس لائق.
- أن يكتموا السر المهني و التحفظ.
- أن يحافظوا على أدوات العمل.

المادة 154 : الممنوعات

يمنع على العمال افشاء ، إلا إذا اسمح لهم بذلك رسميا بموجب القانون أو من طرف سلطتهم السلمية، و لو بعد ساعات العمل :

- بكل المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا، و أساليب الصنع أو طرق تنظيم المؤسسة.
- بضمون كل الوثائق الداخلية للمؤسسة
- بكل المعلومات الخاصة بالمستخدمين التي يمكن الحصول عليها من خلال وظيفتهم.

كما يمنع أيضا :

- الحيازة على مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا بعد موافقة السلطة السلمية بشرط أن لا ينافس المؤسسة في مجال نشاطها.

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
- الاستقالة.
- الغياب الغير الشرعي الطويل الأمد.
- التسريح بسبب التجربة الغير المرضية.
- التسريح ذو الطابع التأديبي.
- التسريح لأجل تقليص عدد المستخدمين.
- العجز الكامل عن العمل.
- التقاعد.
- الوفاة.

الفصل الثاني حالات إنهاء علاقة العمل

المادة 159 : الاستقالة

يجب أن يكون طلب الاستقالة مكتوبا، مؤرخا و موقعا.
غير أنه لا يغادر العامل المستقبل منصب عمله إلا بعد فترة الإشعار المسبق.

المادة 160 : مدة الإشعار المسبق

يخضع فسخ علاقة العمل، نتيجة الاستقالة إلى أشعار مسبق مدته محددة كما يلي :

- شهر واحد (1) للعامل الذي يربطه عقد عمل لمدة غير محددة و التابع إلى صنف أعوان التنفيذ، المهارة والمهارة العليا.
- شهران (2) للعامل الذي يربطه عقد عمل لمدة غير محددة و التابع إلى صنف الإطارات و الإطارات السامية.

غير أنه ، يمكن تقصير هذه الأجال باتفاق مشترك.

المادة 161 : فترة التمهيل

يمنح الحق للعامل المسرح الذي لم يرتكب خطأ جسيما من فترة التمهيل ذو مدة مساوية لمدة الإشعار المسبق المذكورة أعلاه.
يستفيد العامل أثناء فترة التمهيل من ساعتين (2سا) غياب في اليوم مدفوع الأجر، قصد السماح له بالبحث عن عمل.

المادة 162 : التعويض من أجل عدم مراعاة الإشعار المسبق.

في حالة الإستقالة المقررة في المادة 159 أعلاه، دون احترام آجال الإشعار المسبق، يبقى العامل مدين بتعويض تجاه المؤسسة، يتم تحديده عن طريق داخلي .

المادة 163: التسريح من أجل التجربة الغير المرضية.

يمكن إحداث التسريح من أجل التجربة الغير المرضية في أي وقت.
لا يستفيد العامل من الإشعار المسبق و لا من التعويضات.

المادة 167 : البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد عمل.

1. 167 - تعدّ باطلّة و عديمة الأثر كل علاقة عمل الغير المطابقة لتشريع العمل و لأحكام هذه الاتفاقية.
167. 2 - يعدّ باطلا كل عقد عمل مبرم على أساس المخادعة أو التحايل على تشريع العمل أو تنظيم ش.و.ن.س.ح.
167. 3 - عن إنهاء عقد العمل الناجم عن البطلان القانوني أو فسخ عقد العمل لا يمكنه أن يترتب عنه ضياع الأجر المستحق للعون مقابل العمل المؤدى.

المادة 168 : العجز الكامل عن العمل.

1. 168 - يقع إنهاء علاقة العمل عندما يعترف طبييا بأن العون مصاب بعجز كامل و دائم كما هو محدد عن طريق التشريع المتعلق بالضمانات الاجتماعية.
168. 2 - في حالة الشفاء الكلي أو الجزئي، الذي يؤدي إلى إلغاء معاش العجز، يمكن للمؤسسة عند الحاجة، إعطاء الأولوية لتوظيف العون المعني، شرط أن يعترف له بعد الخبرة بالكفاءة في العمل.

المادة 169 : التقاعد

- يقع إنهاء علاقة العمل أيضا، عندما تتوفر للعون شروط السن و مدة الخدمة المحددة بواسطة التشريع المتعلق بالتقاعد،
- لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

المادة 170 : تصفية الوضعية الإدارية.

في حالة إنهاء علاقة العمل، تصفى الوضعية الإدارية للعون المعني.

الباب الثاني عشر الحق النقابي والمشاركة

الفصل الأول الانخراط وتكوين المنظمة النقابية

المادة 171 : الانخراط.

يحق لعمال المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري /ش و ن س ح الانخراط الحر في إحدى المنظمات النقابية المهنية المختارة من طرفهم، والمكونة طبقا لأحكام التشريع المعمول به.

المادة 172 : تكوين المنظمة النقابية.

يحق لهم تكوين منظمة أو منظمات نقابية مهنية في إطار الشروط المقررة من طرف القانون.

المادة 173 : المنظمات النقابية التمثيلية.

تعتبر تمثيلية على مستوى المؤسسة، كل منظمة نقابية مكونة قانونا منذ (06) أشهر على الأقل و التي تضم 20 % على الأقل من مجموع عدد عمال ش و ن س ح، و/أو لها تمثيل لا يقل عن 20% داخل لجنة المشاركة لدى المؤسسة. يجب على المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه أن تبلغ في بداية كل سنة مدنية، حسب الحالة، إلى المؤسسة كل العناصر التي تسمح لها بتقدير الصفة التمثيلية، لا سيما عدد منخرطيها و اشتراكات أعضائها.

المادة 180:

- يعتبر كوقت عمل مدفوع الأجر و لا يدخل في حساب الساعات المشار إليه في المادة السابقة.
- الوقت المخصص من طرف المندوبين النقابيين للاجتماعات الذين هم مدعوون إليها بمبادرة من المؤسسة أو مقبولة منها بناء على طلبهم.
 - الغيابات المرخصة من المؤسسة للمندوبين النقابيين لأجل المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية، و كذا في ملتقيات و تربصات التكوين النقابي.

المادة 181: تنقل الأعضاء النقابيون.

يستفيد الأعضاء النقابيون الذين ينتقلون في إطار فترتهم الانتخابية عندما لا يتم التكفل بهم، من تعويضات التنقل المحددة عن طريق المفاوضات و المنصوص عليها في الاتفاق المشترك.

المادة 182: عرض الملصقات الإعلانية

تخصص بقدر الإمكان أماكن ملائمة و ممنوعة على الجمهور في كل مؤسسة للمنظمات النقابية التمثيلية، قصد لصق الاستدعاءات الخاصة بالاجتماعات، النداءات و المذكرات الإعلامية النقابية ذات المحتوى المحدد بحرية من طرف هذه المنظمات النقابية شريطة احترام التشريع المعمول به.

المادة 183: تحصيل الاشتراكات النقابية.

يمكن القيام بعملية تحصيل الاشتراكات النقابية في مكان العمل. يتم تحديد يوم أو أيام و كذا الساعات التي تجمع فيها الاشتراكات باتفاق مشترك مبرم بين مسؤول هيكل المؤسسة و المنظمة النقابية المعنية.

الفصل الثالث : مشاركة العمال

المادة 184: تكفل مشاركة العمال داخل المؤسسة:

- في أي مكان عمل مستقل مع ما لا يقل عن 20 عاملا، من قبل ممثلي العمال.
- في مقر المؤسسة، عن طريق لجنة مشاركة تتألف من مندوبي العمال. وتحدد القوانين والأنظمة السارية المفعول طريقة الانتخاب و تكوين هيئات المشاركة.

المادة 185: مهام الهيئات المشاركة

تحدد مهام لجنة المشاركة و صلاحيات ممثلي العمال طبقا للقوانين والأنظمة السارية المفعول.

المادة 186:

يمارس مندوبو العمال في كل مكان عمل ، تحت إشراف لجنة المشاركة، صلاحيات هذا الأخير وفقا للتشريع والأنظمة المعمول بها.

المادة 187:

تعين لجنة المشاركة من بين مندوبي المستخدمين المنتخبين أعضاء اللجنة المحلية المكلفين بإدارة النشاطات الاجتماعية المحلية نيابة عن لجنة المشاركة بالمؤسسة.

المادة 195 : الحماية:

يخضع مندوبو العمال، في ممارستهم لأنشطتهم المهنية، للقوانين والأنظمة والاتفاقيات المتعلقة بحقوق والتزامات العمال. ولا يخضع أي مندوب لأي فصل أو نقل أو أي إجراء تأديبي آخر من أي نوع من قبل صاحب العمل نتيجة لأنشطته الممارسة من أجل ذلك .

الباب الثالث عشر

وقاية و تسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول

تعريف و وقاية النزاعات الجماعية في العمل

المادة 196 : تحديد النزاع الجماعي في العمل

بحكم القانون، يعتبر نزاع جماعي في العمل، كل خلاف يمس العلاقات الاجتماعية – المهنية و كذا الشروط العامة للعمل ما بين العمال و المستخدم و الغير المسوى في إطار الإجراءات الداخلية للوقاية و المصالحة. داخل شون س ح، يشتمل النزاع الجماعي على خلاف بين المؤسسة و صنف أو عدة أصناف اجتماعية – مهنية لعمالها.

إن الأوجه الاجتماعية – المهنية التي يمكنها أن تؤدي إلى نزاعات جماعية في العمل هي كثيرة و متنوعة. إذا لم يكن في الاستطاع سردها بصفة كلية، فإن أصلها قد ينتج :

- سواء من التفسير أو عدم احترام (الكامل أو الجزئي) الأحكام التنظيمية.
- سواء من المطالب الرامية إلى تعديل التنظيم المعمول به.

المادة 197: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وطبقا للقانون، تنظم اجتماعات دورية بين المؤسسة و الممثلين النقابيين، قصد الدراسة المشتركة، لحالة العلاقات الاجتماعية المهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسة.

المادة 198:

تعقد هذه الاجتماعات الدورية مرة واحدة في كل فصل بين ممثلي المديرية العامة و ممثلي المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسة (المقر الاجتماعي) ومرة واحدة في كل شهرين بين مديرية الوحدة والممثلين الجهويين للمنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية على المستوى المحلي. عندما تفرضها الظروف الاستثنائية، يمكن عقد اجتماعات طارئة سواء بطلب من المديرية العامة أو الوحدة، أو بطلب من ممثلي المنظمات النقابية التمثيلية.

المادة 199:

يجب أن تركز إجباريا النقاط المدرجة في جدول الأعمال لهذه الاجتماعات، حول المواضيع الاجتماعية المهنية و تبلغ على أبعد تقدير قبل كل عشرة (10) أيام من كل شهر من الأشهر التالية :

- مارس، جوان، سبتمبر، و ديسمبر إلى المديرية العامة.
- فيفري، أفريل، جوان، أوت، أكتوبر و ديسمبر إلى مديرية الوحدة يحدد جدول الأعمال من طرف المديرية العامة أو الوحدة.

كل نقطة مقترحة من أي طرف قصد إدراجها في جدول الأعمال يجب أن تكون مرفوقة بملف يشتمل على كل المعلومات و الوثائق الضرورية لدراستها.

المادة: 206: الوساطة

الوساطة هي إجراء اختياري يتفق بموجبه أطراف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف القائم بينهم إلى شخص من الغير (الوسيط). يتلقى الوسيط من الطرفين كل المعلومات اللازمة للقيام بمهمته ويعرض على الأطراف المعنية، خلال الأجل الذي يحدده، اقتراحات لتسوية الخلاف على شكل توصيات مبررة، وترسل نسخة من هذه التوصيات إلى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً.

المادة 207 يتقرر اللجوء إلى الوساطة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء للمؤسسة المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

عندما تقر ضرورة اللجوء إلى الوساطة، يتفق الأطراف المعنية :

- عن اختيار الوسيط ذو المؤهلات المطلوبة و الغير المنتمي لمستخدمي المؤسسة أو لمنظمة نقابية،
- عن المدة التي يجب أن يقترح فيها الوسيط توصياته،
- عن المسائل التي يجب أن تبلغ له،
- عن الإجابات الملائمة للتوصيات المبررة للوسيط.
- عن الكيفيات التكفل بأتعاب الوسيط.

تتكون نتائج أو اقتراحات الوسيط تكون متضمنة في توصية مبررة و التي ترسل نسخة منها إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.

المادة 208 : التحكيم

في حالة عدم تسوية الخلاف الجماعي في العمل، في إطار إجراءات المصالحة، و عند الاقتضاء، عن طريق الوساطة، يمكن أن يتفق الأطراف المعنية على عرضه للتحكيم. يتقرر اللجوء إلى التحكيم عن طريق اللجنة المتساوية الأعضاء للمؤسسة المكلفة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

المادة 209 :

عندما تتقرر ضرورة اللجوء الى التحكيم، كل طرف من الأطراف أي المؤسسة من جهة، و المنظمات النقابية التمثيلية من جهة أخرى، يعين حكماً.

المادة 210 :

القواعد المطبقة في ميدان التحكيم منصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (المواد 975 إلى 1038). يصدر قرار التحكيم بصفة نهائية خلال الثلاثين (30) يوماً الموالية لتعيين الحكام. يفرض هذا القرار على الأطراف و التي هي ملزمة بتنفيذه.

المادة 211 :

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الأطراف في النزاع الجماعي في العمل على عرض خلافهم على التحكيم.

الفصل الثالث

ممارسة حق الإضراب

المادة 219:

تدون نتيجة الاقتراع السري الذي يجري عقب انعقاد الجمعية العامة في محضر محرر وموقع من طرف الممثلين النقابيين و يرسل إلى المديرية العامة، وكذا مديرية الوحدة المعنية.

المادة 220 : الإشعار المسبق بالإضراب

عندما تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب، حسب الشروط المحددة أعلاه، يجب على الممثلين النقابيين أن يقدموا إشعاراً مسبقاً بالإضراب، لا تقل مدته عن ثمانية (08) أيام. يجب تبليغ هذا الإشعار المسبق كتابياً و يكون مرفوقاً بمحضر أو محاضر تدون فيها نتيجة أو نتائج الاقتراع التي تثبت الموافقة على اللجوء إلى الإضراب. تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب، ابتداء من تاريخ إيداعه مقابل وصل الاستلام لدى المديرية العامة للمؤسسة، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وكذا مديرية الوحدة المعنية. لا يمكن أن يقلع الإضراب إلا بعد انتهاء مدة الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 221 :إجراءات حماية الأملاك في حالة الإضراب.

يلتزم ممثلو المؤسسة و ممثلو النقابة، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن الأملاك و المنشآت. يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذا المهام و الذين يجب عليهم تلقي التعليمات المتعلقة بمهامهم على الأقل ثمانية و أربعين ساعة (48) قبل إقلاع الإضراب.

المادة 222:

يقصد بالأملاك والمنشآت المشار إليها أعلاه :

- الأملاك المنقولة ، بنايات محطات القطارات و بنايات مقر المديرية العامة و المديريات الجهوية والوحدات .
- المعدات المتحركة، الأدوات والتجهيزات الثابتة و/أو المتنقلة الخاصة بالمستودعات ، الورشات ، المراكز و الإحتياجات .
- منشآت السكة، الإشارة و المواصلات

يعد خطأ مهنياً جسيماً رفض العامل المعين للقيام بالمهام الرامية إلى حماية و أمن الأملاك و المنشآت.

تبلغ التعليمات المشار إليها في المادة 209 أعلاه ، من طرف مسؤول السلطة السلمية إلى المعنيين كتابياً، حسب النموذج المبين أدناه.

المادة 223 : القدر الأدنى من الخدمة.

نظرا لتكليف المؤسسة بمهمة الخدمة العمومية، يفرض عليها القانون في حالة الإضراب القدر الأدنى من الخدمة، في كل النشاطات المرتبطة بأمن وسائل النقل السككي بما في ذلك حراسة الحواجز و فرق الرفع و إصلاح حالة السكة عندما تقتضي الضرورة.

باعتبار هذا الإلزام قانوني من جهة، فالضرورة القصوى لضمان حركات السير السككي ضرورة لاستمرارية المرافق العمومية الأساسية المرافق العمومية الأساسية، النشاطات الاقتصادية الحيوية، تموين السكان إلخ...، من جهة أخرى، يجب على ممثلي المؤسسة و الممثلين النقابيين أخذ الترتيبات الضرورية لأجل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة، و الذي لا يمكنه أن يقل على ثلث 1/3 عدد القطارات الموضوعة مع المستخدمين اللازمين، و ذلك بمجرد وضع الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 224 :

يحدد نفس الممثلون عدد حركات السير السككي الذي يجب ضمانه في إطار القدر الأدنى من الخدمة الملزمة لأجل نقل المسافرين (طلبة، الضاحية، الخطوط الطويلة)، و نقل البضائع (المواد الخطيرة، الإستراتيجية، المعرضة للتلف إلخ...). يعين هؤلاء الممثلون العمال الذين يتكفلون بالمهام اللازمة للسير الحسن للقدر الأدنى من الخدمة. يجب حتما على العمال المطلوبين لأجل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة، تلقي التعليمات المتعلقة بمهامهم على الأقل ثمانية و أربعين (48) ساعة قبل إقلاع الإضراب.

المادة 225 :

يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها عن طريق المفاوضة دون المساس بالأحكام الواردة في المادتين 199 و 200 أعلاه، و غدا لم يكن ذلك تحدد المؤسسة بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة و العمال الضروريين للتكفل به. يعد رفض العامل المعين للقيام بالمهام الضرورية للسير الحسن للقدر الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما. تبلغ التعليمات المشار إليها في المادة 200 أعلاه من طرف مسؤول السلطة السلمية إلى المعنيين كتابيا حسب النموذج المبين أدناه.

المادة 226 : التسخير

عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يتقرر تسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص، المنشآت و الأملاك، وكذا استمرارية المصالح العمومية.
يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.

المادة 227 :

يتم اللجوء إلى التسخير قصد مواجهة كل إخلال بالزامية ضمان حماية و امن الأملاك و/أو القدر الأدنى من الخدمة.
يمكن أن ينتج هذا الإخلال، لا سيما عن الرفض من قبل عامل سواء :
- بتوقيع قرارات التعيين المقررة أعلاه.
- بالقيام بصفة قانونية بالمهام التي عين فيها بعد إمضاء قرار التعيين المشار إليه أعلاه.

المادة 228 :

يعلن عن قرار اللجوء إلى التسخير من قبل المديرية العامة للمؤسسة.
بمجرد استلام القرار المشار إليه أعلاه، ترسل مديرية الوحدة طلب التسخير إلى مصالح الولاية المختصة إقليميا.
يجب أن يرفق الطلب المذكور :
- بقائمة المستخدمين المعنيين بالتسخير المطلوب لأجل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة و/أو الحماية و أمن الأملاك و المنشآت.
- بنسخ من القرارات التعيين الفردية للعمال المعنيين المشار إليها في المادتين 202 و 203 أعلاه.
بمجرد استلام أوامر التسخير الملائمة، تقوم مديرية الوحدة بتبليغها إلى العمال المعنيين مع مشاركة المصالح العمومية عند الحاجة.
نموذج طلب التسخير مبين أدناه.

المادة 229 : حماية حق الإضراب

إن الإضراب الذي تم إقلاعه باحترام أحكام هذه الاتفاقية لا يقطع علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طيلة مدة التوقف الجماعي للعمل.
لهذا الغرض، لا يمكن دفع أجر العمال الذين شاركوا في التوقف الجماعي للعمل أثناء فترة الإضراب ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف عن طريق المفاوضات.

المادة 230 :

لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني يمنع أي توظيف أو تعيين يرمي إلى استخلاف العمال المضربين مهما كانت وضعيتهم السلمية أو وظيفتهم ما عدا في حالات الإلزام :
- بالقيام بالمهام المرتبطة بالحماية و أمن الأملاك و المنشآت.
- بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة.
- بالامتنال إلى أمر التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية.

المادة 231 : عرقلة حرية العمل

يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل في المؤسسة مهما كانت وضعيته السلمية أو وظيفته من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو استئناف أو مواصلة نشاطه المهني، بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 232 : يمنع العمال المضربون عن احتلال المحالات المهنية للمؤسسة، عندما يستهدف هذا الاحتلال

عرقلة حرية العمل.
في هذه الحالة التي تبلغ بدورها محامي مستشار لدى الشبكة قصد القيام بالإجراءات القضائية الملائمة.

المادة 233 :

تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتنال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيمًا، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الرابع

تسوية الإضراب

المادة 234 : تسوية الإضراب عن طريق المفاوضات.

يجب على أطراف الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهم.

المادة 235 : تسوية الإضراب عن طريق الوساطة المؤهلة.

يمكن لوزير النقل أن يعين وسيطًا كفؤًا قصد عرض على أطراف النزاع اقتراحات لتسوية خلافهم في مدة زمنية تحدد له، إذا بدت من مواقفهم صعوبات في المفاوضات المباشرة.
يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد أطراف الخلاف الجماعي في العمل.

الباب الرابع عشر الأحكام المختلفة

المادة 242: الضمان الاجتماعي و التقاعد.
يستفيد العمال مهما كانت علاقة عملهم بالمؤسسة من الامتيازات المقررة من طرف التشريع المعمول به، فيما يخص الضمان الاجتماعي و التقاعد.

المادة 243: التعاضديات.
طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يمكن للعمال وبطلب منهم الإنخراط في مختلف التعاضديات. يعتبر فردي حر و تطوعي كل إنخراط وكذا إستقالة من التعاضدية الاجتماعية، اللذان ينجر عنهما إقتطاع من الإشتراك المدفوع من طرف المؤسسة إلى التعاضديات في أجل أقصاها ثلاثين (30) يوما.
المادة 244: الخدمات الاجتماعية.
يستفيد العمال المشتغلون أو المتقاعدون و كذا ذوي الحقوق من امتيازات الخدمات الاجتماعية المقررة في التشريع المعمول به.

المادة 245: تسهيلات السير.
طبقا للتنظيم الداخلي للمؤسسة، يستفيد العمال المشتغلون أو المتقاعدون وكذا ذوي حقوقهم (الزوجة ، الأصول والفروع) من السندات السير (بطاقات أو رخص) حتى يتمكنوا من التنقل مجانا على متن مجموع قطارات شبكة السكك الحديدية الوطنية.
كما يستفيدون أيضا من التسهيلات المقررة في هذا الشأن، في إطار الاتفاقيات و/أو المعاهدات المبرمة بين مختلف شبكات السكك الحديدية.

المادة 246: الهاتف
يستفيد العمال المشتغلون في وظائف المسؤولية، و الذين يخضعون إلى تبعيات خاصة من شريحة وهاتف نقال . أما بالنسبة للعمال الذين يحتلون سكنا تابعا للمؤسسة، فإن تكاليف التركيب و الاشتراك تتكفل بهم هذه الأخيرة.

المادة 247: النظافة و الأمن و طب العمل.
طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، يجب على المؤسسة أن تأخذ كل الإجراءات الضرورية لأجل ضمان للعمال ظروف النظافة، الأمن و الحماية و كذا خدمات طب العمل.

المادة 248: التكوين و التمهين.
الاحكام التي تدير عملية التكوين و التمهين منصوص عنها في النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة 249: إعادة الإدماج بعد الخدمة الوطنية.
الحق في إعادة الإدراج للعامل الذي قام بأداء واجبات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قائمة الاحتياط أو التدريب في إطارها، يبقى ساري طيلة الشهرين المواليين لتاريخ التسريح النهائي من الواجبات القانونية.

المادة 250: الإجراءات التأديبية.
كل نقائص في الواجبات المهنية و كل إهمال في تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل و كل مخالفات لقواعد الأمن و التنظيم، تعرض صاحبها إلى العقوبات المقررة في النظام الداخلي.
لا يمنع تطبيق الإجراءات التأديبية من المتابعة القضائية التي يمكن للمؤسسة اتخاذها ضد العمال في حالة ارتكاب الأخطاء الجسيمة.