



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: 6 اوت 2013
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على ثمانية ابواب : احكام عامة / حقوق وواجبات العمال / حول علاقة العمل / ظروف العمل / اترتيب مناصب العمل والأجر / ممارسة الحق النقابي ومشاركة العمال / وقاية وتسوية النزاعات الفردية والجماعية بالعمل وممارسة حق الاضراب / احكام ختامية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



131393
A3108106

اتفاقية جماعية

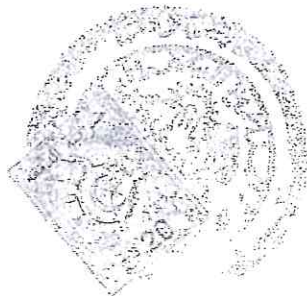


المهرس

الصفحات

المحتويات

01	الباب 1: أحكام عامة
01	الفصل 1: موضوع الاتفاقية الجماعية : مجال تطبيقها
	الفصل 2: المدة - التعديل - النقص
03-02	الباب 2: حقوق وواجبات العمال
03	الفصل 1: حقوق العمال
	الفصل 2: واجبات العمال
04	الباب 3: حول علاقة العمل
04	الفصل 1: تشكيل علاقة العمل
05	الفرع 1: عقد العمل
	الفرع 2: التوظيف
06	الباب 4: ظروف العمل
06	الفصل 1: مدة العمل
07-06	الفرع 1: المدة القانونية للعمل
07	الفرع 2: الساعات الإضافية
07	الفصل 2: تنظيم العمل
08	الفرع 1: العمل الليلي
08	الفرع 2: العمل التناوبي
09-08	الفرع 3: العمل بالالتزام أو بالقطعة
09	الفرع 4: المداومة
09	الفرع 5: المداومة الإجبارية
09	الفصل 3: الراحة القانونية، العطل، الغيابات
10 إلى 12	الفرع 1: الراحة القانونية
13-12	الفرع 2: العطل
14	الفرع 3: الغيابات
15-14	الفصل 4: تطبيق، إنهاء و تعديل علاقة العمل
17-16	الفرع 1: تعليق علاقة العمل
17	الفرع 2: إنهاء علاقة العمل
	الفرع 3: تعديل علاقة العمل
17	الفصل 5: سير المسار المهني المهني
17	الفرع 1: التعيين، إعادة التعيين
18	الفرع 2: التحويل
20-19	الفرع 3: التكوين
21-20	الفرع 4: الترقية



22	الفرع 5: الإنزال من الرتبة
22	الفرع 6: وضعية الإذابة
	الباب 5: ترتيب مناصب العمل و الأجر
23	الفصل 1: ترتيب مناصب العمل
24	الفصل 2: الأجر
25	الفصل 3: نظام التعويضات
25 إلى 28	الفرع 1: العلاوات و التعويضات المرتبطة بظروف العمل
29 إلى 30	الفرع 2: العلاوات المرتبطة بنتائج العمل
30 إلى 33	الفرع 3: تعويضات تسديد المصاريف المنفقة
34 - 35	الفرع 4: تعويضات ذات طابع تنظيمي أو اجتماعي
35-37	الفصل 4: مزايا أخرى
	الباب 6: ممارسة الحق النقابي و مشاركة العمال
38-39	الفصل 1: ممارسة الحق النقابي
39	الفصل 2: مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة
39	الفرع 1: مندوبي المستخدمين
40	الفرع 2: لجنة المشاركة
	الباب 7: وقاية و تسوية النزاعات الفردية و الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب
41	الفصل 1: وقاية و تسوية النزاعات الفردية للعمل
42	الفصل 2: وقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل
43-44	الفصل 3: ممارسة حق الإضراب و ضمان الحد الأدنى من الخدمة
45	الباب 8: أحكام ختامية



الباب 1: أحكام عامة

الفصل الأول: موضوع الاتفاقية الجماعية و مجال تطبيقها

المادة 01:

تشكل الاتفاقية الجماعية الحالية إتفاقا جماعيا يعرف ظروف الشغل و العمل داخل الشركة الوطنية للهندسة المدنية و البناء (ه.ب.ب).

و هي مبرمة، من جهة، بين مديرية الشركة الممثلة من قبل الرئيس المدير العام، و من جهة أخرى، العمال الممثلين من قبل الأمين العام للنقابة " الإتحاد العام للعمال الجزائريين "(إ.ع.ع.ج) للشركة.

المادة 02:

تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية على مجموع العمال الأجراء المتواجدين بمنصب عننيم إبتداء من تاريخ توقيعها بإستثناء:

- ✓ الإطارات المسيرة
- ✓ المستخدمين الأجانب
- ✓ شبه الأجراء

الفصل 2: المدة- التعديل - النقص

المادة 03:

أبرمت الاتفاقية الجماعية الحالية لمدة سنة (01) و احدثت قابلة للتجديد، و تم نقضها من قبل أحد الأطراف الموقعين عليها.

لا يمكن من جهة أخرى أن تنقض خلال الإثنى عشر (12) شهر التي تلي تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 04:

يجب أن يبلغ كل نقض أو طلب تعديل الاتفاقية الجماعية، المقدم من قبل أحد الطرفين الموقعين عليها، حسب الشروط المحددة في القانون.

يجب أن ترفق رسالة النقص بمشروع تعديل يتضمن الأحكام المطلوب تعديلها.

إلا أن الأحكام التي يتطلب مراجعتها أو تعديلها تبقى سارية المفعول إلى غاية أن يدخل إتفاق جديد حيز التنفيذ.

يجب الشروع في المفاوضات في ظرف الثلاثين (30) يوما لإبرام أحكام جديدة.



الباب 2: حقوق وواجبات العمال

الفصل 1: حقوق العمال

المادة 05:

ينتفع العمال الخاضعون لأحكام الإتفاقية الجماعية بالحقوق الأساسية المضمونة في إطار تشريع العمل الساري المنعول و هي:

- ✓ التشغيل الفعلي داخل الشركة،
- ✓ احترام كيانهم الجسدي و المعنوي و كرامتهم ،
- ✓ النفع المنتظم للأجر المستحق ،
- ✓ الضمان الإجتماعي و التقاعد،
- ✓ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،
- ✓ الراحة القانونية و العطل النظامية،
- ✓ الخدمات الإجتماعية،
- ✓ التكوين المهني و الترقية الإجتماعية،
- ✓ للحماية ضد كل شكل من أشكال التمييز من أجل شغل منصب ما عدا تلك القائمة على أساس مؤهلاتهم وإستحقاقهم،
- ✓ كل المزايا الناجمة بشكّن خاص من عقد العمل،
- ✓ الإعلام حول سير علاقة العمل و نشاطات الشركة،
- ✓ و حقوق أخرى منصوص عليها في إتفاقية الفرع،

المادة 06:

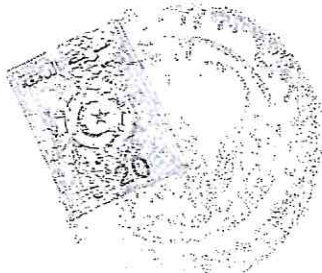
تضمن للشركة حماية العامل خلال ممارسة وظائفه و إتمام مهامه من أي شكل من أشكال الإهانة، الشتم، القذف، التهديد، الإعتداء، الضغط أو محاولة تهدف للتأثير عليه أو تحييزه.

تباشر أو تقوم الشركة كذلك بإصلاح الأضرار المادية و المعنوية للعمال خلال ممارسة وظائفهم.

المادة 07:

في إطار الحق الجماعي، ينتفع اعمال من الحقوق الأساسية المتعلقة ب:

- ✓ ممارسة الحق النقابي،
- ✓ تمثيل في التفاوض الجماعي،
- ✓ مشاركة وفقا للتنظيم الساري المنعول،
- ✓ ممارسة حق الإضراب،



المادة 08:

يتم إرجاع العمال المرتبطين مبدئياً بالشركة عن طريق عقد عمل غير محدود المدة و المطلوبين لممارسة وظيفة إطار مسير بالشركة عند إنتهاء هذه الوظيفة إلى منصب إطار سامي.

و في هذا الإطار يتم تحرير قرار تعيين بمنصب إطار سامي وفقاً للإجراءات المعمول بها داخل الشركة.

يتم إرجاع العمال المرتبطين مبدئياً بالشركة عن طريق عقد عمل محدود المدة و المطلوبين لممارسة وظيفة إطار مسير بالشركة عند إنتهاء هذه الوظيفة إلى منصبهم الأصلي لمدة المتبقية من عقد عملهم الأصلي.

الفصل الثاني: واجبات العمال

المادة 09:

في إطار علاقة العمل، للعمال واجبات أساسية ناجمة عن القوانين و الأنظمة و كذا الإتفاقية الجماعية الحالية و عقد العمل هم ملزمون لاسيما بـ:

- ✓ أداء الإلتزامات المرتبطة بمنصب العمل؛
- ✓ مراعاة تنظيم العمل الساري المفعول داخل الشركة،
- ✓ مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن،
- ✓ الخضوع لفحوصات دورية لطب العمل،
- ✓ المشاركة أو المساهمة في عمليات التكوين التي تقوم بها الشركة،
- ✓ مراعاة إلتزام الوفاء عن طريق عدم حيازة منافع مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة، زبونة أو مقاوله من الباطن.
- ✓ إحترام أو المساهمة في العمل على إحترام النظام الداخلي.

الباب 3: حول علاقة العمل



الفصل الأول: تشكيل علاقة العمل

الفرع 1: عقد العمل

المادة 10:

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي موقع بين الطرفين.

تنشأ من أجل المعنيين حقوقاً و واجبات مثلما هي محددة في التشريع، التنظيم، إتفاقية الفرع، الإتفاقية الجماعية الحالية و عقد العمل.

المادة 11:

تصاغ علاقة العمل عن طريق عقد إلتزام لمدة غير محدودة أو مدة محدودة و يجب أن يحدد هذا العقد حسب الحالة لاسيما:

- ✓ طبيعة علاقة العمل،
- ✓ تاريخ بدأ سريان علاقة العمل،
- ✓ تصنيف منصب التعيين و الأجر الموافق له،
- ✓ تعيين و مكان العمل،
- ✓ مدة العقد،
- ✓ مدة و شروط الفترة التجريبية،
- ✓ سبب التوظيف،

المادة 12:

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بتوقيت كامل أو جزئي في الحالات المحددة صراحة ادناه:

- ✓ عندما يوظف العامل من أجل تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد.
- ✓ عندما يتعلق الأمر باستخلاف صاحب منصب عمل تغيب مؤقتا والشركة ملزمة بحفظ منصب عمله.
- ✓ عندما يتعلق الأمر بتنفيذ أشغال دورية ذات طابع غير متواصل.
- ✓ عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أشغال موسمية.
- ✓ عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أعمال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بطبيعتها.

في جميع هذه الحالات، سيحدد عقد العمل مدة علاقة العمل و كذا سبب التوظيف.

الفرع الثاني: التوظيف

المادة 13:

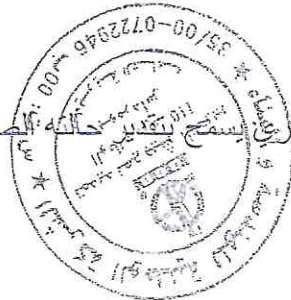
السن الأدنى المطلوب للتوظيف داخل الشركة محدد بستة عشر (16) عاما كاملة.

المادة 14:

يخضع كل مترشح بالضرورة ،دون الإلتزام بالتوظيف ،للإختبارات أو الفحوصات التي تسمح للشركة بتقييم قدراته و مؤهلاته الجسدية ، الفكرية و المهنية.
تحدد و تضع الشركة طرق الإنتقاء و الإختبارات النفسية التقنية حسب الفرع و منصب العمل.

المادة 15:

يخضع المترشح قبل توظيفه لفحص طبي إجباري يسمح بتقدير حالته الصحية و قدراته الجسدية لشغل منصب العمل.



المادة 16:

يجب أن يستجيب المترشح لمنصب عمل لشروط التوظيف و أن يقدم في الأجل المحددة ملف ترشح وفقا للتنظيم المعمور به في الشركة.

المادة 17:

يخضع كل مترشح تم توظيفه بعد نجاحه في الإختبارات أو الفحوصات المهنية لفترة تجريبية.

لا يمكن لفترة التجريبية أن تتجاوز:

- شهرا واحدا (01) لمستخدمي التنفيذ: الصنف من 07 إلى 10.
- ثلاثة (03) أشهر لمستخدمي التحكم: الصنف من 11 إلى 14.
- ستة (06) أشهر للإطارات: الصنف من 15 إلى 25.

يمكن أن تجدد هذه الفترة مرة واحدة لنفس المدة.

المادة 18:

خلال الفترة التجريبية، يمكن لكل واحد من الأطراف وضع حد لعلاقة العمل دون تعويض و لا إشعار.

المادة 19:

عند انتهاء الفترة التجريبية و عندما تكون هذه الأخيرة مرضية، تلتزم الشركة بتثبيت علاقة العمل، خلاف ذلك يعتبر التثبيت مكتسبا.

الباب 4: ظروف العمل

الفصل الأول: مدة العمل

الفرع 1: المدة القانونية للعمل

المادة 20:

المدة القانونية للعمل محددة بأربعين (40) ساعة في الأسبوع.

المادة 21:

توزع ساعات العمل كأدنى حد على خمسة (05) أيام عمل مفتوحة من الأحد إلى الخميس.

فيما يخص مناطق الجنوب فإن ساعات و أنظمة العمل منقولة بطريقة تنظيمية بعد إشعار لجنة المشاركة، وعند الحاجة عن طريق إتفاق محلي خاص بمكان المشروع.

المادة 22:

لا يمكن للسعة اليومية للعمل أن تتجاوز في أي حال من الأحوال اثني عشرة (12) ساعة في اليوم.

المادة 23:

في حالة ما إذا نفذت الساعات العادية بنظم الدوام المتواصل ينبغي تخصيص نصف ساعة راحة تعتبر كوقت عمل.

الفرع 2: الساعات الإضافية

المادة 24:

الساعات الإضافية هي الساعات المنجزة فوق المدة الأسبوعية القانونية للعمل.

يجب أن يستجيب اللجوء للساعات الإضافية لحاجة ملحة للخدمة و أن يكون له طابع إستثنائي.

المادة 25:

كل عامل ملزم، بإستثناء حالة القوة القاهرة، بإنجاز ساعات إضافية عندما تتطلب حاجة الخدمة ذلك.

المادة 26:

لا يجب أن تتجاوز الساعات الإضافية في أي حال من الأحوال 20 % من المدة القانونية للعمل.

المادة 27:

يمكن إستثناء تجاوز، حصريا، النسبة المحددة بـ 20 % في الحالات التالية:

✓ الوقاية من حوادث وشيكة الوقوع أو إصلاح أضرار ناجمة عن حادث.

✓ إتمام أشغال يمكن أن يؤدي انقطاعها بحكم طبيعتها إلى أضرار.

في هذا الإطار، يجب استشارة ممثلي العمال بصفة إلزامية و إعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

كيفية تطبيق هذه المادة محددة بطريقة تنظيمية.

المادة 28:

تؤدي الساعات الإضافية إلى زيادة في الأجر كما هو محدد في المادة 132 من الإتفاقية الحالية

الفصل الثاني: تنظيم العمل

المادة 29:

يمكن أن تقرر الشركة تنظيم العمل الذي يستجيب أكثر لمطالبات الخدمة.

يمكن أن تلجأ الشركة للعمل الليلي و/ أو العمل بالالتزام أو بالطبقة، العمل التناوبي، المداومة أو المداومة الإجبارية.

الفرع 4: العمل الليلي

المادة 30:

يعتبر كعمل ليلي، كل عمل منفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الخامسة صباحا.
السن الأدنى المطلوب للعمل الليلي هو تسعة عشر (19) عاما كاملة.
العمل الليلي للعاملات ممنوع باستثناء ترخيص من مفتشية العمل المختصة إقليميا.
يخول العمل الليلي الحق في منحة تسمى منحة العمل الليلي كما هي محددة في المادة 143 من الإتفاقية الحالية.

المادة 31:

كيفية اللجوء للعمل الليلي محددة بطريقة تنظيمية بعد إعلام المنوبين النقابيين مسبقا.

الفرع 2: العمل التناوبي

المادة 32:

يعتبر كعمل تناوبي كل عمل منفذ تحت نظام الربع.

المادة 33:

عندما تتطلب حاجات الإنتاج أو الخدمة ذلك، يمكن للشركة اللجوء للعمل التناوبي.
ينفذ العمل التناوبي حسب النظامين التاليين:

- النظام المتواصل يسمى "إثنان في إثني عشر" (2 × 12): يضمن النشاط في هذا النظام 24 ساعة على 24 كل أيام الأسبوع بما في ذلك يوم الراحة القانونية الأسبوعية و أيام الأعياد العطل.
- النظام غير المتواصل المسمى "إثنان في ثمانية" (2 × 8): ينفذ العمل الربع صباحا و الربع بعد منتصف النهار مع توقف في كل نهاية أسبوع.

يخول العمل التناوبي الحق في تعويض يسمى تعويض العمل التناوبي كما هو محدد في المادة 130 من الإتفاقية الحالية.

الفرع 3: العمل بالإلتزام أو بالقطعة

المادة 34:

داخل ساعات العمل، يمكن للشركة اللجوء للعمل بالإلتزام أو بالقطعة الذي يتمثل في تحديد مهام محددة للعامل للإنجازها في الأجل المطلوبة مقابل أجر نسبي حسب النتائج الكمية و النوعية المتحصّل عليها.

الفرع 4: المداومة

المادة 35:

المداومة هي خدمة مفروضة على العمال بأماكن العمل سواء خلال أيام الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد و العطل المدفوء الأجر أو بعد ساعات العمل.

المادة 36:

يجب أن يبقى العامل الذي يضمن المداومة تحت تصرف الشركة أو الوحدة، بأماكن العمل من أجل الإستجابة للحاجات المحتمة للخدمة و إتخاذ التدابير اللازمة عند الحاجة.

المادة 37:

يحق للعامل الذي قام بيوم مداومة كامل في:

✓ راحة تعويضية لمدة مماثلة.

✓ تعويض الطعام.

الفرع 5: المداومة الإجبارية

المادة 38:

يبقى بعض العمال المعينين ببعض مناصب العمل تحت تصرف الشركة بهدف الإستجابة لاسيما ل:

✓ حالة قوة القاهرة،

✓ أحداث غير متوقعة،

✓ إنجاز أشغال هامة ذات طابع طارئ.

المادة 39:

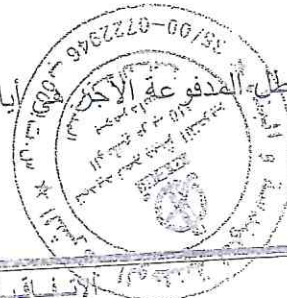
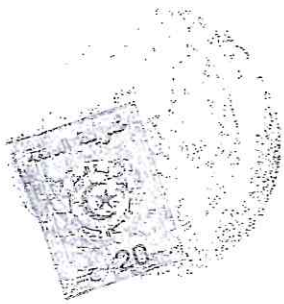
يحق للعامل الموجودين في وضعية مداومة إجبارية في تعويض يسمى " تعويض المداومة الإجبارية".

الفصل 3: الراحة القانونية، العطل، الغيابات

الفرع 1: الراحة القانونية

المادة 40:

يوم الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر هي أيام راحة قانونية.



تحدد فترات الراحة الأسبوعية بجزء الجمعة. عندما لا تسمح حاجات الخدمة بمنح العمال الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، يخول الـ
للعمال في راحة تعويضية مماثلة المدة مع الاستفادة من زيادة في الساعات الإضافية.
أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر محددة في التشريع الساري المفعول.

المادة 41:

يمكن أن تمنح الراحة الأسبوعية في يوم آخر من الأسبوع في الوحدات التي يكون توقف العمل فيها يوم الجمعة غير متلازم
مع طبيعة نشاطها.

الفرع 2: العطل

المادة 42:

تسمح العطلة السنوية للعامل بالراحة لضمان الحفاظ على صحته و قدرته على العمل.
كل تنازل من طرف العامل عن كل أو جزء من عطلته (السنوية أو التعويضية) باطل و دون أثر.

المادة 43:

يقوم الحق في العطلة على العمل المنفذ خلال فترة سنوية تسمى الفترة المرجعية التي تمتد من الأول جويلية من السنة
السابقة للعطلة إلى ثلاثين جوان من سنة العطلة.

المادة 44:

تمنح العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل منفذ دون أن تتجاوز الفترة الإجمالية ثلاثين (30)
يوما روزناميا في عام العمل.

غير أنهم فيما يخص العمال الناشطون في الجنوب تكون العطلة السنوية مقدرة بخمسة و أربعين (45) يوما بالنسبة للأعوان
الخاضعين للتناوب و خمسين (50) يوما للأعوان غير الخاضعين للتناوب.

المادة 45:

في حالة ما إذا لم يتم إستكمال العمل مدة شهر مدني في السنة المرجعية، فإن حقوق العطلة المدفوعة الأجر من أجل الفترة
التي تم فيها العمل مقررّة كما يلي:

حضور خلال الشهر	مستخدمي الجنوب عطلة 30 يوم	المستخدمين الخاضعين للتناوب 45 يوما	المستخدمين غير الخاضعين للتناوب 50 يوما
1 إلى 7 أيام	**	**	**
8 إلى 15 يوما	يوم واحد (1)	يوم ونصف (1.5)	يومين (2)
16 إلى 30 يوما	يومين و نصف (2.5)	ثلاثة أيام و نصف (3.5)	أربعة (4) أيام

المادة 46:

لا يمكن أن تقسم العطلة السنوية أكثر من مرة واحدة.

يجب أن يساري القسم الأول على الأقل نصف حقوق العطلة.

إلا أنه لا يمكن أن يمنح تقسيم عطلة العامل إلا إذا سمحت بذلك الضرورات التي تقتضيها الخدمة و تجاوزت حقوق عطلة العشرين (20) يوماً.

يمكن للشوكة، بعد إشعار لجنة المشاركة، وضع جزء أو كل المستخدمين في عطلة سنوية في الحالات التالية:

✓ إغلاق سنوي للشركة

✓ حالة قوة القاهرة

✓ عيب تقني

المادة 47:

يمنع صراحة تأجيل كل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى بإستثناء حالة الضرورة القصوى التي تقتضيها الخدمة.

كل عامل ملزم بإستهلاك حقوقه في العطلة قبل نهاية السنة و إلا سقط حقه في العطلة.

المادة 48:

الفترات المحددة لمدة العطلة السنوية هي:

✓ فترات العمل المؤدى،

✓ فترات العطلة السنوية و التعويضية،

✓ فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي ترخصها الشركة،

✓ فترات الراحة القانونية،

✓ فترات الغيابات من أجل الأمومة ، المرض أو حوادث العمل،

✓ فترات الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد،

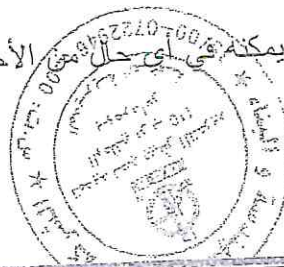
المادة 49:

يمنح تعويض يسمى تعويض العطلة السنوية للعمال.

بحسب تعويض العطلة السنوية كما هو محدد في المادة 174 من الإتفاقية الحالية.

المادة 50:

لعامل في عطلة مرضية طويلة المدى ، لا يمكنه في أي حال من الأحوال إستحقاق أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية و لك مهما تكن مدة العطلة المرضية.



و في هذه الحالة، يجب أن يحسب تعويض العطلة السنوية على أساس الأجر الذي تحصل عليه العامل سنة قبل عطلة المرضية.

المادة 51:

يمكن إمتدعاء العامل الموجود في عطلة سنوية أو تعويضية لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 52:

لا يجوز تعليق علاقة العمل و لا قطعها خلال العطلة السنوية أو التعويضية.

المادة 53:

تعلق علاقة العمل بوقوع مرض، حادث أو حدث عائلي مثلما هو محدد في المادة 58 أدناه.

لا يجوز للعامل بمحض إرادته وضع نفسه في عطلة بإستخدام العطلة المتبقية الناتجة عن المرض أو الحادث.

يجب على العامل الرجوع إلى منصب عمله إبتداءا من تاريخ نهاية العطلة المحددة في بيان العطلة السنوية بإعتبار أن العطلة المرضية لا يمكن أن تمتد المدة المحددة في بيان العطلة السنوية.

تعتبر المدة التي كان فيها العامل متوقفا عن العمل لمرض أو حادث، عطلة إضافية يأخذها لاحقا.

المادة 54:

يحدد برنامج الذهاب في عطلة سنوية من قبل الشركة بعد إشعار لجنة المشاركة.

المادة 55:

يحق للأقران العاملين داخل الشركة في عطلة متزامنة إن طلبوا ذلك بإستثناء ضرورة الخدمة.

المادة 56:

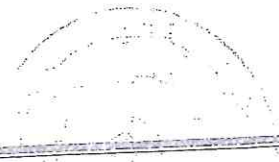
للعمال الخاضعين للتناوب الحق في عطلة تسمى عطلة تعويضية.

شروط تنفيذ أحكام هذه المادة محددة بطريقة تنظيمية.

الفرع 3: الغيابات

المادة 57:

لا يمكن لأي عامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي نص عليها القانون.



لكل عامل الحق في غياب خاص مدفوع الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية:

- ✓ ثلاثة (03) أيام مفتوحة عند زواج العامل أو أحد فروع.
 - ✓ ثلاثة (03) أيام مفتوحة عند ولادة طفل للعامل.
 - ✓ ثلاثة (03) أيام مفتوحة عند وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، وفي زوج العامل.
 - ✓ ثلاثة (03) أيام مفتوحة عند ختان ابن العامل.
 - ✓ ثلاثون (30) يوماً متتالية لتأدية مناسك الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.
- شروط تنفيذ هذه أحكام محددة بطريقة تنظيمية.

المادة 59:

يمكن للشركة منح العامل غيابات خاصة أخرى مدفوعة الأجر في الحالات التالية:

- ✓ تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو أي تمثيل للمستخدمين.
- ✓ متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي تسمح بها الشركة و المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية.
- ✓ نشاطات أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول به.

المادة 60:

بالإضافة إلى عطلة الأمومة المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوع متتالية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي، تستفيد العاملات من غياب خاص مدفوع الأجر غير قابل للجمع تسمى غياب للرضاعة خلال فترة عام ابتداء من إستئناف العمل بعد إنتهاء عطلة الأمومة على أساس ساعتين (02) في اليوم خلال السنة (06) أشهر الأولى و ساعة واحدة (01) في اليوم خلال السنة (06) أشهر الأخيرة.

المادة 61:

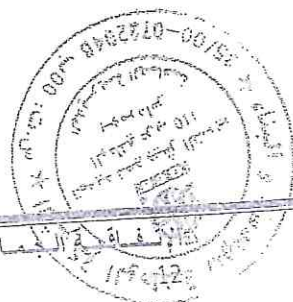
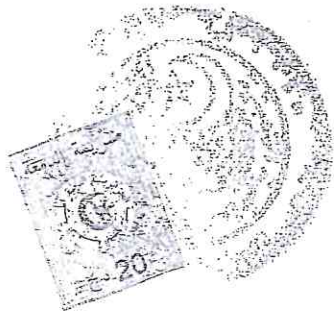
يمكن منح رخص غيابات غير مدفوعة الأجر من قبل الشركة للعمال الذين لهم حاجة ملحة للتغيب حسب الشروط المحددة بطريقة تنظيمية.

الفصل 4: تعليق، إنهاء وتعديل علاقة العمل

الفرع 1: تعليق علاقة العمل

المادة 62:

علق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:



- ✓ عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع أو التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي،
- ✓ أداء الخدمة الوطنية و فترات البقاء أو إعادة التجنيد ضمن قوات الاحتياط،
- ✓ ممارسة مهمة عمومية إنتخابية،
- ✓ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- ✓ ممارسة حق الإضراب،
- ✓ قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ✓ عطلة بدون أجر،
- ✓ إتفاق الطرفين المتبادل،

المادة 63:

يمكن أن تمنح العطلة غير مدفوعة الأجر، إذا سمحت بذلك ظروف العمل، لكل عامل تكون علاقة عمله غير محدودة المدة و الذي يقدم طلبا مبررا بأسباب مقنعة.

المادة 64:

لا يمكن منح أية عطلة غير مدفوعة الأجر للعامل إذا لم يستنفذ حقوق عطلته.

المادة 65:

يمكن تعليق علاقة العمل كذلك بعد موافقة الشركة في الحالات التالية:

- ✓ الإنتداب
- ✓ الإحالة على الاستيداع

المادة 66:

يؤدي الإنتداب إلى تعليق الأجر بإستثناء الإنتداب من أجل متابعة تكوين مبادر و موافق عليه من قبل الشركة.

المادة 67:

الإحالة على الاستيداع هي تعليق مؤقت لعلاقة العمل تؤدي إلى تعليق الأجر و توقيف الإستفادة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و التقاعد.

غير أن الحقل يحتفظ بالحقوق المرتبطة بالصنف المدرج فيه.

المادة 68:

مكن أن تقع الإحالة على الاستيداع للعامل الذي تكون علاقة عمله غير محدودة المدة والذي يقدم طلبا بذلك عندما يكون ي إحدى الموضعيات التالية:

- ✓ المرض الخطير أو حادث أصاب زوج العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ✓ من أجل تربية طفل صغير السن أو مصاب بعاقة تتطلب عناية متواصلة.
- ✓ من أجل السماح للعامل بالتابع زوجه عندما يكون هذا الأخير ملزما بتغيير مؤقت لمكان إقامته الإعتيادية.

✓ من أجل القيام بدراسات أو أبحاث تمثل منفعة عامة.

تحتفظ الشركة بحق تقييم الأسباب المقدمة.
المادة 69:

تمنح الإحالة على الإستيداع لمدة سنة واحدة.

يمكن أن تجدد لمدة مماثلة ثلاث مرات في الحالات المنصوص عليها في المادة 68 المذكورة أعلاه.
لا يمكن للعامل الذي إستفاد من إحالة على الإستيداع تجديد طلبه إلا عند إنتهاء فترة خمس (05) سنوات.
المادة 70:

لا يمكن منح أية إحالة على الإستيداع للعامل الذي لم يقم مسبقا في:

✓ التسديد الكلي للسلفة الإجتماعية و / أو السلفة لشراء السيارة.

✓ إرجاع كل أملاك الشركة الموضوعه إحتمالا تحت تصرفه.

المادة 71:

تتعارض الإحالة على الإستيداع مع كل نشاط مربح.

المادة 72:

يجب على العامل المحال على الإستيداع تقديم طلب خطي لإعادة إدماجه شهر على الأقل قبل نهاية فترة الإستيداع و الا سقط حقه في ذلك.

المادة 73:

يؤدي تعليق علاقة العمل إلى الإلغاء الكلي و المباشر للأجر.

المادة 74:

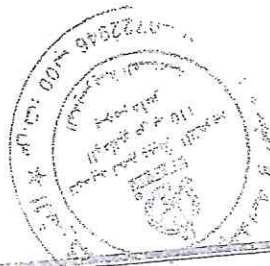
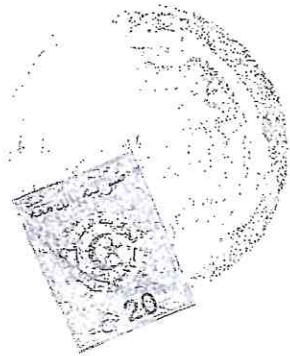
عاد إدماج العمال الذين علفت علاقة عملهم لأحد الأسباب المذكورة أعلاه قانونا لمناصب عملهم أو منصب ذو أجر مماثل عند إنتهاء الفترات الموافقة لتعليق علاقة العمل.

فقرع 2: إنهاء علاقة العمل

مادة 75:

هي علاقة العمل للأسباب التالية:

- ✓ البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل
- ✓ إنتضاء مدة عقد العمل ذي المدة المحدودة
- ✓ الإستقالة



- ✓ التسريح التآديبي
- ✓ العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع الساري المفعول
- ✓ التسريح للتقليص من عدد العمال
- ✓ إنهاء النشاط القانوني للشركة
- ✓ إحالة العامل على التقاعد
- ✓ وفاة العامل.

المادة 76:

الإستقالة حق معترف به للعامل وهي التعبير القاطع و النهائي عن رغبة العامل في وضع حد لعلاقة عمله مع الشركة. تقدم الإستقالة كتابيا. غير أنه لا يمكن للعامل المطالبة بإنهاء علاقة العمل إلا بعد إتمامه لكافة إلتزاماته التي إكتتبها خلا توظيفه و/ أو خلال مساره المهني لاسيما فيما يخص التكوين، السكن و/ أو السلفة و كل مستحق آخر للشركة.

المادة 77:

العامل المستقيل ملزم بمراعاة أجل إشعار مسبق بمدة تساوي مدة الفترة التجريبية للفئة الإجتماعية المهنية التي ينتمي إليها. غير أنه، و بطلب كتابي و بعد موافقة الشركة يمكن إستثناءا تقليص أو إلغاء أجل الإشعار المسبق.

المادة 78:

يبدأ أجل الإشعار المسبق إبتداءا من يوم إستلام رسالة الإستقالة من قبل مصالح الشركة الملزمون بالتبليغ للعامل خلال خمسة عشر يوما قرارا يتضمن قبول الإستقالة.

المادة 79:

عندما تتطلب أسباب إقتصادية ذلك، يجوز للشركة بعد مفاوضات جماعية، تقليص عدد العمال وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما و إتفاقية الفرع.

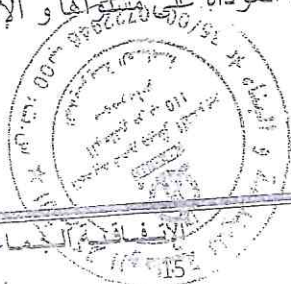
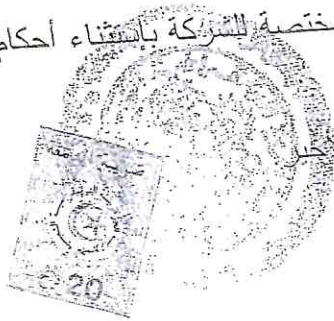
المادة 80:

سن و شروط و كفيات الإحالة على التقاعد محددة في التشريع الساري المفعول.

المادة 81:

على العامل بدون إستثناء عند وصوله سن التقاعد إيداع ملف تقاعده إلتزاما لدى المصالح المختصة للشركة بإستثناء أحكام غايرة منصوص عليها في القانون.

تكفل الشركة بإعادة تشكيل السيرة المهنية للعامل المؤداة على مستواها و الإداء بحقوق هذا الأخير



المادة 82:

في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب التقاعد أو الوفاة، يدفع للعامل أو ذوي الحقوق منحة نهاية المسار المهني كما هي واردة في المادة 181 و ما يليها من الإتفاقية الحالية.

المادة 83:

عند إنتهاء علاقة العمل، تمنح للعامل شهادة عمل تحدد تاريخ التوظيف، تاريخ إنتهاء علاقة العمل و كذا مناصب العمل التي شغلها و الفترات الموافقة لها.

الفرع 3: تعديل علاقة العمل

المادة 84:

يمكن تعديل علاقة العمل وفقا للمادة 63 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.

الفصل 5: سير المسار المهني

الفرع 1: التعيين، إعادة التعيين

المادة 85:

يعين العامل عند توظيفه في منصب عمل يوافق قدراته الجسدية و الفكرية و المهنية كما هو محدد في عقد العمل. يتم تحديد صنف ووظيفة العامل حسب منصب العمل الذي يشغله فعليا.

المادة 86:

تتمثل إعادة التعيين في إنتقال العامل من منصب عمل لآخر في نفس الهيئة من الشركة في الحالات التالية:
✓ في منصب عمل له نفس التصنيف بناءً على أمر صادر من قبل الشركة لضرورة الخدمة.
✓ في منصب عمل ذو أجر مماثل أو أقل حسب قدراته بناءً على طلب العامل لأسباب صحية.

المادة 87:

تتم إعادة تعيين العامل لسبب طبي بعد تقلص قدراته المهنية نتيجة حادث عمل ، مرض مهني أو عندما لا يستطيع العامل نظرا لحالته الصحية، حسب التشريع و رأي طبيب العمل، أن يؤدي المهام التي يتطلبها منصب العمل الذي يشغله.



الفرع 2: التحويل

المادة 88:

يتمثل التحويل في إنتقال العامل من منصب عمل نحو منصب عمل آخر خارج وحدة تبعيته. يمكن أن يؤدي هذا الإنتقال إلى تغيير مكان العمل أو الإقامة أو الإلتئين معا. عندما يتم التحويل بطلب من العامل فالشركة غير ملزمة بإبقاء العامل في نفس سلم الترتيب. أخذا بعين الإعتبار الأسباب المقدمة و الإمكانيات المتوفرة في الهيكل التنظيمي و الميزانية المخصصة للتوظيف، يمكن للشركة رفض أو منح هذا التحويل.

المادة 89:

عندما يؤمر بالتحويل من قبل الشركة لضرورة الخدمة و يؤدي هذا التحويل إلى تغيير في محل الإقامة، فإن العامل المحوّل يعقيد من التكفل بالتكاليف الناتجة عن تغيير محل الإقامة. في هذه الحالة، إذا لم يكن للعون محل إقامة في مكان تعيينه الجديد، فإن الشركة ملزمة بالتكفل به سواءا بمنحه مسكنا أو بضمان ليوائه أو بمنحه تعويضًا مكافئًا. يحدد تقرير المسافة المؤدية إلى تغيير الإقامة في حالة التحويل بطريقة تنظيمية.

الفرع 3: التكوين

المادة 90:

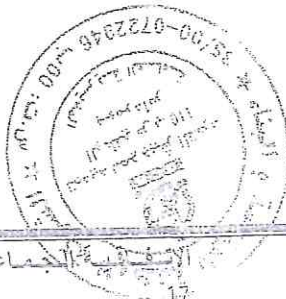
التكوين المهني، يعد الضامن الوحيد للتقدم الإجتماعي الإقتصادي و المهني و واجب يفرض على الشركة و العامل. و يشكل أحد الوسائل المميزة من أجل الإستجابة لحاجات الشركة في المستخدمين المؤهلين.

المادة 91:

يجب أن تشكل كل عملية تكوين تفوق مدتها ثلاثة (03) أشهر موضوع عقد بين العامل و الشركة.

المادة 92:

يعد مخطط التكوين المهني سنويا من قبل مصالح الشركة و يخضع لرأي اللجنة المشاركة.



المادة 93:

أنواع التكوين المنظمة من قبل الشركة محددة كما يلي:

- (أ) التكوين المهني المتخصص: الذي يهدف لإكتساب العامل لتأهيل مهني من أجل شغل منصب عمل بالشركة يتطلب تأهيلاً خاصاً.
- (ب) تحسين المستوى المهني: الذي يهدف للتكيف الدائم للعامل بمنصب عمله من أجل تحسين مؤهلاته و السماح له بمتابعة التطور التقني و التكنولوجي.
- (ت) تجديد المعارف: وهي عملية تكوين تسمح للعامل بشغل منصب عمل تكون مهامه مغايرة عن تلك الخاصة بمنصب عمله الأصلي و لكن بنفس مستوى التأهيل.
- (ث) التميز: يتمثل في القيام لفائدة الشباب بعمليات تكوين من أجل السماح لهم بإكتساب معارف نظرية و تطبيقية لازمة لممارسة مهنة.

المادة 94:

شروط المشاركة في عمليات التكوين و كذا النتائج المترتبة عنها محددة بطريقة تنظيمية.

المادة 95:

يعتبر التكوين في نفس الوقت حقاً وواجباً للعامل. لا يمكن أن يؤدي ألياً لتصنيف جديد بإستثناء أحكام مغايرة منصوص عليها في عقد التكوين.

المادة 96:

تمنح علاوة تكوين لكل عامل يتابع تكويناً تفوق مدته الثلاثة (03) أشهر.

تحدد شروط منح هذه العلاوة بطريقة تنظيمية بعد إستشارة ممثلي العمال.

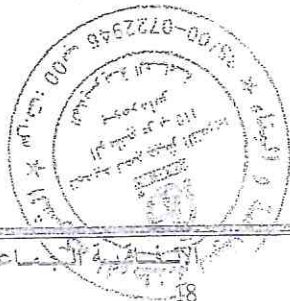
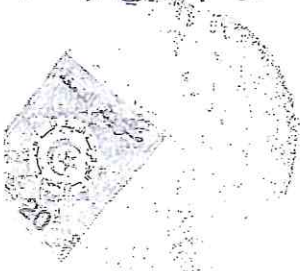
المادة 97:

في حالة ما إذا تابع العامل تكويناً بطور متواصل لمدة تفوق الثلاثة (03) أشهر يتقاضى:

- ✓ الأجر القاعدي
- ✓ تعويض الخبرة المهنية
- ✓ لخدمات الإجتماعية
- ✓ علاوة التكوين

المادة 98:

يحفظ للعامل المستفيد من تكوين في طور متواصل لمدة تساوي أو تقل عن الثلاثة (03) أشهر الأجر الإجمالي بإستثناء تعويض المنطقة و شروط الحياة.



المادة 99:

تمنح علاوة تسمى علاوة تأطير للعامل الذي قام بتأطير طالبا في تربص تطبيقي.
يقدر مبلغ هذه العلاوة بخمسة آلاف (5.000) دينار و تمنح سنويا للعامل المعني على أساس مذكرتي (02) تخرج على الأكثر في السنة الدراسية.

تحدد كيفية منح هذه العلاوة بطريقة تنظيمية.

الفرع 4: الترقية - التدرج

المادة 100:

تتمثل الترقية في منح العامل منصب عمل ذا مستوى تأهيل أعلى.

المادة 101:

الترقية مرتبطة بالشروط التالية:

- ✓ التكوين الموجه لشغل منصب عمل ذا تأهيل أعلى.
- ✓ شعور مناصب عمل داخلية في الميزانية ذات متطلبات تتناسب ومؤهلات العامل .
- ✓ إمتحان العامل

المادة 102:

ينشأ على مستوى الشركة نظام التدرج بالأفضلية ممثل بالدرجات.

يتمثل التدرج بالأفضلية في المرور أفقيا في نفس الصنف في حدود درجتين.

تعد الشركة سنويا برنامجا للتدرج بالأفضلية للعمال حسب المقاييس التالية:

✓ النتائج المالية للسنة المالية المعتبرة للشركة،

✓ النتائج المالية لكل وحدة،

✓ إمتحان العامل،

المادة 103:

في حالة التدرج بالأفضلية، يستفيد العون العامل بالجنوب من تعويض إضافي للمنطقة و شروط الحياة مرتبطة بالتدرج بالأفضلية يسمى تعويض إضافي للمنطقة و شروط الحياة للتدرج بالأفضلية يساوي مبلغا يوميا كما هو محدد في الملحق رقم 04.



المادة 104:

يتم التدرج بالأفضلية كل عام في حدود 25 % من الموظفين باقتراح من السلطة السلمية و حسب إستحقاق العامل.

المادة 105:

يتم توزيع حصص التدرج بالأفضلية تبعا للنسب المحددة في الجدول الظاهر بالملحق رقم 03 المرفق بالإتفاقية الحالية. ويتم توزيع نسب التدرج بالأفضلية عن طريق التفاوض حسب نتائج كل هيئة.

المادة 106:

تتم حملة التدرج بالأفضلية بعد الإتفاق الجماعي المحدد لتوزيع نسب التدرج بالأفضلية حسب نتائج كل هيئة. تحدد إجراءات تطبيق هذه المادة بطريقة تنظيمية.

المادة 107:

ينشأ على مستوى الشركة نظام تدرج أوتوماتيكي. يتمثل التدرج الأوتوماتيكي في المرور الأفقي في نفس الصنف من درجة إلى أخرى أعلى مباشرة كل أربع (04) سنوات. الفرع 5: الإنزال من الرتبة

المادة 108:

يتمثل الإنزال من الرتبة في إعادة تعيين العامل من منصب عمل إلى آخر بمستوى تصنيف و أجر يقل عن ذلك الذي يشغله.

المادة 109:

يتم الإنزال من الرتبة حسب الشروط التالية:

- عندما لا يؤدي العامل بطريقة مرضية المهام المسندة إليه بعد تكوين غير مثمر.
- عند الإخلال بقواعد الانضباط وفقا لأحكام النظام الداخلي للشركة.

المادة 110:

يتعرض لعقوبات تأديبية كل عامل لا يلتحق بمنصب عمله الجديد بعد تبليغه من قبل الشركة بقرار الإنزال من الرتبة.

الفرع 6: وضعية الإنابة

المادة 111:

وضعية الإنابة هي تعيين مؤقت للعامل.

هي موجهة لشغل منصب عضوي شاغر الذي يكون تأهيله أو أجره يساويان أو يفوقان تأهيل و أجر المنصب الذي يشغله.

المادة 112:

لا يمكن أن تتجاوز مدة الإنابة إثني عشر (12) شهرا.

يجب على السلطة السلمية المختصة إبداء رأيها قبل شهر واحد من إنقضاء فترة الإنابة سواء:

- بتثبيت العامل بمنصب عمله الجديد،

- أو بإرجاعه لمنصب عمله الأصلي.

المادة 113:

إنابة الاستخلاف هي تعيين العامل بمنصب عضوي شاغر مؤقتا لاستخلاف صاحب المنصب.

إنابة الاستخلاف واجبة على كل عامل مطلوب لهذا الغرض و لا يحق له في التثبيت في هذا المنصب.

المادة 114:

تعطي كل إنابة الحق في تعويض يسمى تعويض الإنابة كما هو محدد في المادتين 139 و 140 من الإتفاقية الحالية.

الباب 5: تصنيف مناصب العمل و الأجر

الفصل 1: تصنيف مناصب العمل

المادة 115:

تحدد مناصب العمل من قبل الشركة أخذا بعين الإعتبار أهداف الإنتاج من جهة و التقدم التنظيمي من جهة أخرى.

المادة 116:

تعريف محتويات مناصب العمل من الإختصاص الحصري للشركة.

يعرف كل منصب عمل في قائمة عن طريق:

- عنوانه.

- محتواه.

- متطلباته.

- التصنيف الإستدلالي المتعلق به.



المادة 117:

تعد الشركة قائمة مناصب عمل التي توافق كل الأعمال و المهام المسندة إليها.
تتم و تمحدث هذه القائمة حسب:

- التطور التكنولوجي
- تنظيم العمل، المعايير المهنية
- البحث لثائم على أفضل فعالية و كمالية في العمل.

المادة 118:

تصنف مناصب العمل في الشركة تبعا ضمن قائمة مناصب العمل (الملحق 01).

الفصل 2: الأجر

المادة 119:

يتقاضى العامل مقابل عمله أجرا أو مردودا نسبيا حسب نتائج العمل.

المادة 120:

يقصد بالمردود النسبي حسب نتائج العمل بالأجر الناتج عن المردود لاسيما العمل بالإنترام او بالقطعة و هذا عندما ينفذ العمل بالإنترام او بالقطعة كما هو محدد في المادة 34 من الإتفاقية الحالية

المادة 121:

كيفية تحديد المردود النسبي المذكور في المادة 120 أعلاه محددة بطريقة تنظيمية بعد إستشارة ممثلي العمال.

المادة 122:

يتضمن الأجر القاعدي كما هو مبين في التصنيف المهني بإضافة التعويضات و العلاوات المتعلقة به.

المادة 123:

يجب أن يظهر مبلغ أجر العامل على كشف راتبه.

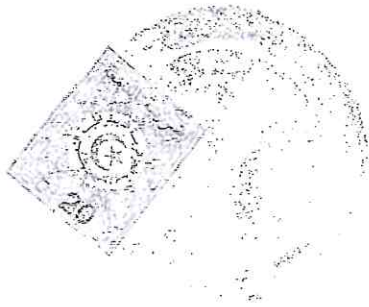
المادة 124:

الشركة ملزمة بالدفع للعامل شهريا و في الأجل المحدد، الأجر المستحق له.

المادة 125:

الأجر القاعدي محدد بشبكة الأجر السارية المفعول

يحدد عن طريق تصنيف و ترقيم منصب العمل.



المادة 126:

لا يمكن أن يكون الراتب المقبوض من قبل العامل، في أي حال من الأحوال، أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 127:

شبكة الأجر السارية المفعول داخل الشركة هي تلك الملحقة بالاتفاقية الحالية (الملحق رقم 02).

الفصل 3: نظام التعويضات

المادة 128:

العلاوات و التعويضات الممنوحة للعمال محددة كما يلي:

- علاوات و تعويضات مرتبطة بشروط العمل
- علاوات مرتبطة بنتائج العمل
- تعويضات تسديد المصاريف المنفقة
- تعويضات ذات طابع تنظيمي أو إجتماعي .

الفصل 1: علاوات و تعويضات مرتبطة بشروط العمل

المادة 129:

العلاوات و التعويضات المرتبطة بشروط العمل هي:

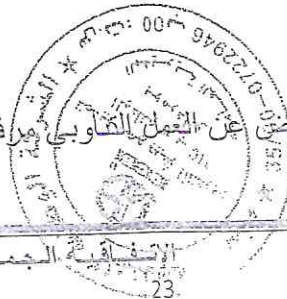
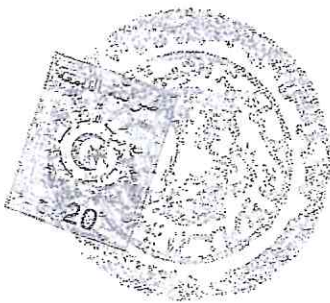
- التعويض عن العمل التناوبي
- التعويض عن الساعات الإضافية
- التعويض عن الضرر
- التعويض عن المنطقة و شروط الحياة
- التعويض عن الإنابة
- التعويض عن المداومة الإجبارية
- علاوة عن الحصيلة و الميزانية
- التعويض عن العمل الليلي
- التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة
- علاوة الجرد

المادة 130:

ينتقاضى كل عامل معين بنظام الربع أو التناوب تعويضاً يسمى تعويض عن العمل التناوبي.

المادة 131:

قائمة مناصب العمل التي تخول الحق في التعويض عن العمل التناوبي مرفقة بالاتفاقية الحالية.



المبالغ المستحقة في إطار التعويض عن العمل التناوبي محسوبة وفقا للكيفيات المحددة في إتفاقية الفرع و الملحقة بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 05).

المادة 132:

تُعطي الساعات الإضافية الحق في زيادة الأجر الساعي العادي على أساس النسب التالية:

نسبة الزيادة:

الساعات:

أيام العمل المفتوحة:

50 %

- أداء الساعات الإضافية في النهار

100 %

- أداء الساعات الإضافية في الليل

أيام الأعياد و الراحة الأسبوعية:

75 %

- أداء الساعات الإضافية في النهار

125 %

- أداء الساعات الإضافية في الليل

المادة 133:

يمنح تعويضاً يسمى تعويض عن الضرر بحسب حساب الأيام المعمولة فعليا للعامل الذي ينفذ مهامه في ظروف يتعرض فيها للقدارة، المشقة، والمضرة بالصحة و/أو خطر.

المادة 134:

تَحسب المبالغ المستحقة في إطار التعويض عن الضرر وفقا للكيفيات المحددة في إتفاقية الفرع و الملحقة بالإتفاقية الجماعية الحالية (الملحق رقم 06).

المادة 135:

قائمة مناصب العمل التي لها الحق في التعويض عن الضرر ملحقة بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 07).

شروط و كيفيات منح هذا التعويض محددة بطريقة تنظيمية.

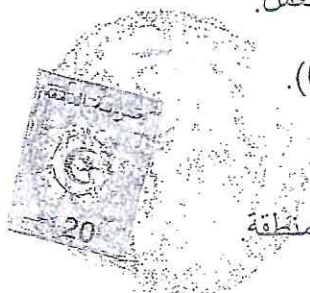
المادة 136:

يمنح تعويض المنطقة و شروط الحياة للعمال العاملين بالجنوب في ظروف خاصة لعزلة الإقامة والعمل.

الجدول المحدد للمبلغ اليومي لتعويض المنطقة و شروط الحياة ملحق بالإتفاقية الحالية (الملحق 08).

المادة 137:

يمنح تعويض عن المنطقة و شروط الحياة وفقا لأيام الحضور الفعلي بموقع العمل الخاضعة لدليل المنطقة



المادة 138:

شروط و كفاءات منح هذا التعويض محددة بطريقة تنظيمية.

المادة 139:

يستفيد كل عامل معين بمنصب شاغر من تعويض يساوي الفرق بين الأجر الذي يتقاضاه بانتظام وبين الأجر الذي سيتقاضاه لو كان مرسماً في منصب العمل الجديد.

تحدد كفاءات حساب هذا التعويض بطريقة تنظيمية.

المادة 140:

تعطي كل إنابة إستخلاف منصب تكون مدتها تساوي أو تفوق خمسة عشر (15) يوماً الحق في تعويض يساوي 75 % من الفرق بين الأجر القاعدي و تعويض الخبرة المهنية للناصب و الأجر و تعويض الخبرة المهنية التي سيتقاضاها لو كان مرسماً في المنصب.

يتقاضى لفئات في هذه الحالة العلاوات و التعويضات المرتبطة بالمنصب، موضوع الإنابة.

تحدد أحكام هذه المادة بطريقة تنظيمية.

المادة 141:

يمنح لتعويض عن المداومة الإلزامية المنصوص عليه في المادة 39 من الإتفاقية الحالية للمستخدمين الذين لا يحق لهم الإستفادة من الساعات الإضافية أو من التعويض عن العمل التناوبي.

تحدد شروط و كفاءات منح هذا التعويض بطريقة تنظيمية بعد إستشارة ممثلي العمال.

المادة 142:

تنشأ على مستوى الشركة علاوة عن الحصيلة و الميزانية.

تحدد شروط و كفاءات منح هذه العلاوة بطريقة تنظيمية بعد إستشارة ممثلي العمال.

المادة 143:

يمنح تعويضاً خاصاً يسمى " تعويض عن العمل الليلي " كما هو محدد في المادة 30 من الإتفاقية الحالية للعمال القائمين بالعمل الليلي. نسبة هذا التعويض محدد بـ 35 % من الأجر القاعدي.

يتم دفع تعويض عن العمل الليلي شهرياً.

لا يمكن الإستفادة من التعويض عن العمل الليلي لـ :

- المستظمين المطلوبين في إطار العمل التناوبي بتنفيذ العمل الليلي.
- المستظمين المطلوبين أحياناً لتنفيذ ساعات إضافية خلال الليل.



المادة 144:

ينشأ على مستوى الشركة تعويض جزافي عن الخدمة الدائمة، ويمنح هذا التعويض للسائقين المطلوبين للتنفيذ بطريقة تنظيمية و دائمة خدمة تتجاوز المدة القانونية للعمل.

يمنح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة حصريا للمستخدمين التاليين:

- سائق سيارة خفيفة،

- سائق يضمن سيطرة سيارة خفيفة.

يحدد التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة المشار إليه بالأجر القاعدي للعون المعني بنسبة 35 %.

يتم دفع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة شهريا على أساس قرار فردي محرر.

لا يمكن أن يجمع دفع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة في أي حال من الأحوال مع دفع الساعات الإضافية و العكس صحيح.

يحق لسائقي السيارة الخفيفة المطلوبين أحيانا لأداء ساعات إضافية في دفع ساعات إضافية منفذة حقيقة و لا يمكنهم في أي حال من الأحوال الاستفادة من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

يحق للمستخدمين المستفيدين من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة الذين عملوا يوم راحة سواءا : الجمعة ، السبت أو أيام الأعياد في راحة تعويضية لمدة مماثلة.

المادة 145:

تنشأ على مستوى الشركة علاوة جرد يساوي مبلغها الأقصى الأجر القاعدي مضافا إليه تعويضا عن الخبرة المهنية.

تمنح علاوة الجرد للمستخدمين المكلفين بأشغال الجرد وفقا للإجراءات التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن.

نسب علاوة الجرد محددة بـ 100 % ، 75 % و 50 % من الأجر القاعدي.

تحدد النسبة الممنوحة للعامل على أساس تقييم نوعية العمل المنجز، مصداقية الأرقام ووثائق الدعم و كذا الأجال المحددة لهذا الغرض.

تدفع علاوة الجرد عند إنتهاء أشغال الجرد و بعد المصادقة على ميزانية محاسبة السنة المالية المعتمدة من قبل مجلس إدارة الشركة.

الفصل 2: العلاوات المرتبطة بنتائج العمل

المادة 146:

العلاوات المرتبطة بنتائج العمل هي:

- علاوة النجاعة الإستثنائية، علاوة المسؤولية و النتائج و النجاعة، علاوة المسؤولية و النجاعة.

- علاوة المردود الفردي وعلاوة المردود الجماعي

- علاوة التشجيع

- علاوة بالزيادة

- العلاوة الخاصة

المادة 147:

علاوة علاوة النجاعة الإستثنائية ، علاوة المسؤولية و التبعات و النجاعة، علاوة المسؤولية و النجاعة موجهة لمكافأة المتطلبات و الصعوبات و التبعات المرتبطة بمنصب العمل وكذا الجهود المبذولة من قبل العامل الإطار من أجل إنجاز الأهداف المخصصة له.

تمنح علاوة النجاعة الإستثنائية لمستخدمي الشركة الذين لهم صفة إطار سامي و الذين يشغلون مناصب عمل من الصنف 21 إلى 25.

تمنح علاوة المسؤولية التبعات و النجاعة للمستخدمين الذين لهم صفة إطار سامي الذين يشغلون مناصب عمل خارج التصنيف المذكور أعلاه.

تمنح لمستخدمي التأطير الذين لا يتمتعون بصفة إطارات سامية في علاوة تسمى علاوة المسؤولية و النجاعة.

تحدد الشروط و الكيفيات التطبيقية لمنح هذه العلاوات بطريقة تنظيمية.

قائمة مناصب العمل التي تخول الحق في هذه العلاوات وكذا المبالغ المتعلقة بها ملحقة بالإتفاقية الحالية (ملحق رقم 09) يمكن تعديل القائمة المذكورة عند الإقتضاء.

المادة 148:

تمنح علاوة المردود لمكافأة الإنتاجية و المردود الشهرين.

يحدد مبلغ علاوة المردود الجماعي بـ 45%.

أنظمة تقييم المردود الفردي والمردود الجماعي وكذا كيفيات توزيع هذه العلاوات محددة بطريقة تنظيمية بعد إستشارة ممثلي العمال.

المادة 149:

عندما تكون النتائج المحققة من قبل الشركة إيجابية يمكن أن تمنح علاوة تشجيع للعمال.

في حالة منح علاوة التشجيع الذي يحدد مبلغها ويصادق عليها من طرف مجلس إدارة الشركة، توجه للعمال الذين اشتغلوا فعليا بالشركة مدة ستة (06) أشهر أو أكثر خلال السنة المالية المحبوبة.



المادة 150:

تمنح علاوة بالزيادة للعمال الذين ينجزون أشغالا و / أو خدمات في أجال قياسية و إستثنائية و وفقا للمعايير المطلوبة.
تمنح العلاوة بالزيادة بصفة تقديرية.

المادة 151:

تنشأ على مستوى الشركة علاوة خاصة لفائدة مسؤولي مشروع الإنجاز ، الموقعين على عقد النجاعة.
كيفية حساب العلاوة الخاصة و شروط منحها محددة في عقد النجاعة.

الفرع 3: تعويضات تسديد المصاريف المنفقة

المادة 152:

تعويضات تسديد المصاريف المنفقة هي:

- تعويض عن النقل

- تعويض عن إستعمال السيارة الخاصة

- التعويض الكيلومترى

- تعويض مصاريف المهمة

- تعويض مصاريف التنقل

- تعويض مصاريف الطريق

- علاوة النفقة

- تعويض عن الأكل

المادة 153:

عندما لا يكون نقل المستخدمين مضمونا من قبل الشركة، يمنح تعويض جزافي عن النقل شهريا للعامل الذي يشتغل في الشمال.

مبلغ التعويض عن النقل محدد حسب المسافة الموجودة بين مكان العمل و مسكن العامل كما هو محدد في الملحق المرفق
بالإتفاقية الجماعية الحالية (الملحق رقم 09).
منح التعويض عن النقل مرتبط بالشروط التالية:

- نقل المستخدمين غير متكفل به من قبل الشركة.

- المسافة المحصورة بين مكان العمل ومسكن العون تساوي كيلومتريين (02) على الأقل.

المادة 154:

إن التعويض عن إستعمال السيارة الخاصة يمنح بصفة جزافية للإستعمال الدائم و الإعتيادي للسيارة الخاصة من أجل حاجات الخدمة.

المبالغ الممنوحة في إطار التعويض عن إستعمال السيارة الخاصة يجب أن تكون الإجماعية المهنية محددة بالملحق رقم 11.



المادة 155:

قائمة مناصب العمل التي تخول الحق في التعويض الجزافي عن إستعمال السيارة الخاصة ملحقة بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 12).

المادة 156:

يمنح التعويض الكيلومتری المحدد بمبلغ ستة (06) دنانير للكيلومتر الواحد للعامل في الحالات التالية:

- عندما يقد العامل المستفيد من تعويض جزافي عن إستعمال السيارة الخاصة مهمة في مجال يفوق الستين (60) كيلومتر.
- عندما يستعمل العامل الذي لا يستفيد من تعويض جزافي عن إستعمال السيارة الخاصة، إستثناءا وبأمر كتابي من مسؤوله السلمي المؤهل قانونا، سيارته الخاصة، للخدمة، من أجل القيام بتنقلات مرتبطة بممارسة وظيفته.

المادة 157:

تخول التنقلات لأسباب الخدمة داخل التراب الوطني لمدة تقل أو تساوي ثلاثين (30) يوم متتالية الحق في إقامة إعداد أمر بمهمة موقع من قبل المسؤول المؤهل الذي لديه تفويض بذلك.

المادة 158:

عندما تكون المهام متكررة، يتقاضى الأعوان المعنيون عوض تكاليف المهمة تعويضا جزافيا عن مصاريف التنقل كما هو محدد في الجدول الملحق بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 13).

المادة 159:

النقل في إطار مهمة مضمون من قبل الشركة.

وفي حالة عدم إمكانية ذلك، يتقاضى العامل تعويضا كيلومتريا كما هو محدد في المادة 156 المذكورة أعلاه وهذا عندما يستخدم سيارته الخاصة.

المادة 160:

في حالة عدم تكفل الشركة بالإيواء و الإطعام، يتقاضى العامل طيلة مدة المهمة المأمور بها تعويضا عن المصاريف المنفقة أو مصروف المهمة كما هو محدد في الجدول الملحق بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 14).

المادة 161:

يستفيد العامل في مهمة مأمور بها من مصاريف الإطعام بمجرد أن يكون بعيدا عن إقامته أو مكان عمله الاعتيادي بين الساعة الحادية عشر صباحا و الثانية مساء أو السادسة مساء و التاسعة ليلا.
يستفيد من مصاريف الإيواء عندما يكون بعيدا عن إقامته الاعتيادية بين الساعة الحادية عشر ليلا و السادسة صباحا.

الإتفاقية الجماعية للشركة الوطنية الهندسة المدنية و البناء

المادة 162:

عندما يكون الإطعام و الإيواء مضمونين من قبل الشركة، يستفيد العامل في مهمة مأمور بها من 25 % من مصاريف المهمة الممنوحة للعمال تبعاً للجدول المعمول به في الشركة.
يستفيد العامل في مهمة مأمور بها من الجنوب إلى الشمال من 25 % من مصاريف المهمة في حالة ما إذا تجاوزت مهمته الأربعة (04) أيام.

المادة 163:

تحدد شروط منح تعويض مصاريف المهمة بطريقة تنظيمية.

المادة 164:

عندما لا تتوفر الشركة على وسائل الإيواء و الإطعام، يمنح تعويض عن التنقل للأعوان الذين هم في تنقل في إطار تعيين مؤقت لفترة تفوق شهرا واحدا (01) تؤدي لتغيير مكان العمل عندما يتجاوز مكان العمل الخمسين (50) كيلومترا.

المادة 165:

يدفع تعويض مصاريف التنقل للعمال لتعويض مصاريف الإطعام و الإيواء بصفة جزافية.

المادة 166:

يرفق جدول تعويض مصاريف التنقل بالإتفاقية الحالية (الملحق رقم 15).

يمنح تعويض مصاريف التنقل حسب الشروط التالية:

- عندما يكون التنقل لحاجة الخدمة تعيينا مؤقتا لفترة تفوق شهرا واحدا يؤدي إلى تغيير في مكان العمل عندما يتجاوز هذا الأخير خمسين (50) كيلومترا.

- عندما لا تتكفل الشركة بالعون فيما يخص الإطعام و / أو الإيواء.

المادة 167:

يمكن للطل الذي يشتغل في الجنوب، أن يمنع من إستعمال وسائل النقل التي وضعتها الشركة تحت تصرفه، وهذا بمناسبة ذهابه في عطلة سنوية أو تعويضية.

في هذه الحالة يمنح للعامل، تعويضا بمبلغ ثلاثة دنائير و خمسون سنتيما (03,50 دج) للكيلو متر الواحد حسب المسافة الرابطة مكان العمل و مكان السكن.

يمكن أن يعوض العامل كليا إذا قدم وثائق تبرر ذلك.

وحسباً لأجال الطريق، تمنح للعامل وجبتين ومبيت ليلة واحدة، أو أربع وجبات ومبيت ليلة، بقيمة مائتين وعشرون

(220,00 دج) للوجبة و مائتين وعشرون (220,00 دج) للمبيت ليلة.

المادة 168:

إن العامل المقيم مع عائلته يستفيد هو و عائلته من تسديد مصاريف السفر مرتين في العام.

تحدد شروط و كفيات منح تعويض مصاريف الطريق (أو السفر) بطريقة تنظيمية.



المادة 169:

يتقاضى كل عامل يعمل في وحدات و منشآت الشركة (قواعد - ورشات) لأكثر من ستة (06) ساعات دون انقطاع علاوة تسمى علاوة القفة إلا إذا وضعت الشركة تحت تصرفه وجبة مجانية.
لا يستفيد العامل من علاوة القفة إذا كان لا يأكل بمطعم مكان العمل.
حدد مبلغ علاوة القفة بعشرين (20) دينار في اليوم.

المادة 170:

يمنح التعويض عن الأكل و المحدد بأربعة مائة دينار (400 دج) يوميا إلى كل عمال الوحدات، القواعد، الورشات أو في مهمة وذلك حسب الشروط التالية:

- إذا كان العامل يؤدي عملا متواصلا خلال فترة تتعدى الستة (06) ساعات في اليوم.
 - في حلة ما إذا لم تتكفل الشركة بإطعام العمال في مكان العمل.
 - إذا تعذر على العامل، لدواعي الخدمة (مهمة عمل) و بصفة معتادة، أخذ وجبته في مطعم العمال الخاص بالشركة.
- لا يمنح التعويض عن الأكل خلال شهر رمضان.

الفرع 4: تعويضات ذات طابع تنظيمي أو اجتماعي:

المادة 171:

التعويضات ذات طابع تنظيمي أو اجتماعي هي:

- تعويض عن الخبرة المهنية
- تعويض عن العطلة السنوية
- زيادة للمجاهد
- تعويض عن الأجر الوحيد
- الترقية للخاصة (مجاهد، أرملة شهيد أو ابن شهيد)

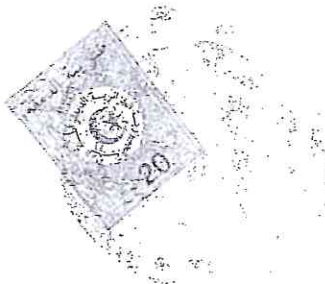
المادة 172:

يخصص التعويض عن الخبرة المهنية لمكافأة الخبرة المهنية المكتسبة من قبل العامل.

المادة 173:

يحدد التعويض عن الخبرة المهنية بنسبة 1.25 % بعد 32 سنة من الخبرة المهنية.

تمنح هذه النسبة للعامل إلى غاية سن الستين (60) عاما
الجدول المتعلق بحساب هذا التعويض ملحق بالإتفاقية الحالية (المحقق رقم 16).



المادة 174:

خلال العطلة السنوية، يتقاضى العامل تعويضًا عن العطلة السنوية و الذي يتم دفعه من قبل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة و التقلبات الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري (CACOTBAPH).

يساوي التعويض عن العطلة السنوية واحد من اثني عشر (12/1) من الأجور الخاضعة للمساهمات الاجتماعية.

تتكفل الشركة بدفع التعويض عن العطلة السنوية التكميلية للمستخدمين العاملين بالجنوب.

يفهم من التعويض عن العطلة السنوية التكميلية دفع تعويض المنطقة و شروط الحياة و دفع العطلة الإضافية الممنوحة للمستخدمين العاملين بالجنوب تبعًا للنظام الخاضعين له كما هو محدد في المادة 44 من الإتفاقية الجماعية.

تحدد الكيفيات التطبيقية لدفع التعويض عن العطلة السنوية التكميلية عن طريق منشور.

المادة 175:

تحق زيادة للعمال الذين لهم صفة عضو في جيش التحرير الوطني، المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني أو مسبل كما هو محدد في التشريع و التنظيم الساريين المعمول.

يحدد مبلغ و كيفيات حساب هذه الزيادة بالأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

المادة 176:

يستفيد المجاهدون، أرامل و أبناء الشهداء العاملين مرة واحدة في مسارهم من حق ترقية خاصة بإضافة صنفين (02) لترتيبهم الحقيقي كما هو محدد في التشريع المعمول به.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بطريقة تنظيمية.

المادة 177:

يمنح تعويض عن الأجر الوحيد، بمبلغ شهري مقدر بألفين ومائة دينار (2100,00 دج)، لكل عامل له زوج لا يمارس عملاً أجراءً.

هذا التعويض غير قابل للجمع مع التعويض عن الأجر الوحيد (IPSU) المنصوص عليه في التشريع المعمول به.

الفصل 4: امتيازات أخرى

المادة 178:

يمكن منح سلفة لشراء سيارة، للعامل المرسم الذي يشغل منصب حمل يقتضي إستعمال السيارة الخاصة، حيث تقتضي المصلحة و له علاقة عمل غير محددة المدة.

يكون منح مبلغ السلفة لشراء السيارة حسب الفئات الاجتماعية المهنية كما يلي.



- أربع مائة ألف (400 000,00 دج) بالنسبة للإطارات و الإطارات السامية.

- ثلاث مائة ألف (300 000,00 دج) بالنسبة أعوان التحكم.

- أجل تصديد السلفة محدد بإثنين و سبعين (72) شهرا.

الشروط المطلوبة من أجل المطالبة بالسلفة لشراء سيارة هي الآتية:

- يجب أن تكون علاقة العمل ذات مدة غير محدودة.

- يشترط منصب العمل المشغول من قبل العون إستعمال السيارة الخاصة من أجل حاجات الخدمة و يجب أن يكون ضمن قائمة مناصب العمل التي لها الحق في التعويض عن إستعمال السيارة الخاصة (الملحق رقم 10).

- رخصة سياقة لطالب السلفة.

- توفر ميزانية فيما يخص سلفة شراء سيارة.

المادة 179:

يشارك كل عامل مستفيد من سكن مؤجر من قبل الشركة بنسبة 30 % من تكاليف الإيجار المنفقة أو بقيمة المبالغ المحددة من قبل الهيئات المسيرة للمناطق الصناعية.

المادة 180:

ينشأ على مستوى الشركة أربعة (04) ميداليات كمكافأة وفاء العامل لشركته:

- الميدالية البرونزية بعد خمسة عشر (15) سنة من الأقدمية.

- الميدالية الفضية بعد عشرين (20) سنة من الأقدمية.

- الميدالية الذهبية بعد خمسة و عشرين (25) سنة من الأقدمية.

- الميدالية الفضية المذهبة بعد ثلاثين (30) سنة من الأقدمية.

المادة 181:

تمنح مكافأة في إطار وسام الوفاء.

يحدد المبلغ الصافي للمكافأة في إطار وسام الوفاء كما يلي:

- خمسة و عشرون ألف (25.000) دينار من أجل الميدالية البرونزية

- ثلاثون ألف (30.000) دينار من أجل الميدالية الفضية.

- خمسة و ثلاثون ألف (35.000) دينار من أجل الميدالية الذهبية.

- خمسون ألف (50.000) دينار من أجل الميدالية الفضية المذهبة.

تحدد كميات منح هذه المكافأة بطريقة تنظيمية.

المادة 182:

يستفيد العامل الذي تنتهي علاقة عمله حسب الحالات الظاهرة بالجدول الملاحق بالاتفاقية الحالية من منحة نهاية المسار المهني حسب أقدميته بالشركة (الملحق رقم 17).

تمنح منحة نهاية المسار المهني بعد إنتهاء علاقة العمل لكل عون (أو ذوي الحقوق في حالة الوفاة) المبرر لأقدمية تفوق خمسة (05) سنوات على الأقل المكتسبة على مستوى الشركة في الحالات التالية:

- عندما يتم إنهاء علاقة العمل بسبب التقاعد أو الوفاة.
- عندما يكون إنتهاء علاقة العمل بسبب مرض غير مهني.
- عندما يكون إنتهاء علاقة العمل بسبب مرض مهني أو حادث عمل.

المادة 183:

لا تؤخذ بعين الإعتبار السنوات الممارسة بعد السنتين (60) عاما في حساب منحة نهاية المسار المهني.

المادة 184:

تمنح منحة نهاية المسار المهني للعون المحال على التقاعد مع تصفية مجمل الحساب بعد التصفية النهائية لماله من قبل الصندوق الوطني للتقاعد.
يتم إيقاف دفع الأجر للعون القابل للتقاعد شهرين (02) بعد إيداع ملف تقاعده لدى الصندوق الوطني للتقاعد.

المادة 185:

تحدد الكيفيات التطبيقية لمنح منحة نهاية المسار المهني بطريقة تنظيمية.

المادة 186:

تمنح إستثنائيا ترقية " عمودية أو أفقية" حسب الحالة للعمال الذين يرغبون في الإحالة على التقاعد النسبي.
يمكن أن تكون هذه الترقية الإستثنائية الممنوحة مع أثر رجعي بسنتين (02) مكافئة لصنفين (02).

المادة 187:

لا يمكن ان يطالب بالترقية المذكورة سوى العمال:

- الذين يحق لهم في التقاعد النسبي وفقا لأحكام الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 للمؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

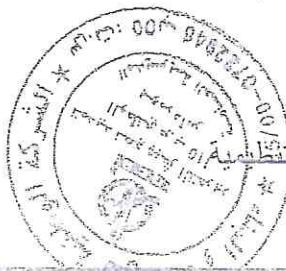
- الذين لهم خمسة عشر (15) سنة خبرة مهنية على مستوى مجموعة سوناطراك.

المادة 188:

على العطل الراغب في التقاعد النسبي أن يعبر عن إرادته بطلب خطي مؤرخ و موقع من طرفه، يتم إيداعه ثمانية عشر (18) شهرا كحد أدنى قبل تاريخ إحالته على التقاعد.

المادة 189:

تحدد الكيفيات التطبيقية لمنح هذه الترقية بطريقة تنظيمية.



الباب 6: ممارسة الحق النقابي و مشاركة العمال

الفصل 1: ممارسة الحق النقابي

المادة 190:

ممارسة حق النقابي معترف به لعمال الشركة و للمنظمات النقابية و التمثيلية المؤسسة قانونا وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية التي تسيروه.

المادة 191:

كل منظمة نقابية للعمال الأجراء ملزمة بتبليغ الشركة بالعناصر التي تسمح لها بتقدير تمثيلهم كما هو محدد في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 192:

انخراط العمال في منظمة نقابية حر و إرادي.
من جهة أخرى يمنع الإنخراط في منطمتين نقابيتين (02) أو أكثر في أن واحد.

المادة 193:

تلتزم الشركة بوضع كل التسهيلات اللازمة لممارسة النشاطات النقابية على مستوى الشركة و إحترام الحماية القانونية التي يستفيد منها المنتخبون أثناء ممارسة عهدتهم النقابية وهذا وفقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

المادة 194:

يتمتع أعضاء المنظمات النقابية التمثيلية في سياق التشريع المعمول به بالحق في:

- الدخول لأماكن العمل.
- المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية على مستوى الشركة.
- المشاركة في وقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- عقد إجتماعات بأماكن العمل أو بالمحلات المتصلة بها خارج ساعات العمل و خلال ساعات العمل بعد موافقة الشركة.
- جمع الإستراكات النقابية.
- إعلام العمال عن طريق منشورات نقابية.
- تطبيق البلاغات النقابية بالأماكن المناسبة و المخصصة لهذا الغرض.

المادة 195:

تضع شركة تحت تصرف المنظمة أو المنظمات النقابية، حسب الإمكانيات، الوسائل اللازمة لمزاولة نشاطاتها وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 196:

في إطار ممارسة نشاطاتهم المهنية، يخضع المندوبون النقابيون لأحكام تشريع و تنظيم العمل و كذا أحكام الإتفاقية الحالية.

المادة 197:

يمنح الإنتخاب في حدود ثلاثة (03) مندوبين نقابيين يحق لهم ممارسة وظيفية الدائمين بمصلحة التنظيم النقابي التمثيلي (الإتحاد العام للعمال الجزائريين/ الهندسة المدنية و البناء).

الشروط و الحدود التي يمكن لمندوبي الهيئات النقابية أن يتدبوا أو يرخص لهم بالتغيب محددة وفقا للقانون ضمن إتفاق ممضى من الطرفين.

المادة 198:

إن التكفل بالمندوب النقابي المدعو لإنجاز مهمة بالخارج في إطار نشاطاته النقابية مضمون من طرف الشركة.

الفصل 2: مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة

الفرع 1: مندوبي المستخدمين:

المادة 199:

مشاركة العمال مضمونة من قبل مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة.

المادة 200:

مندوبي المستخدمين منتخبون و يمارسون صلاحياتهم حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما. تتم إنتخابات مندوبي المستخدمين حسب الشروط و الكيفيات المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 201:

يمنح إنتداب لرئيس و نائب رئيس لجنة المشاركة للشركة.

الفصل 3: لجنة المشاركة

المادة 202:

تتكون لجنة المشاركة من مندوبي المستخدمين.

سيرها و صلاحياتها محددة بالأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بها.

المادة 203:

تضع الشركة تحت تصرف لجنة المشاركة، حسب الإمكانيات، الوسائل اللازمة لسيرها.



المادة 204:

تُسَيَّر الخدمات الإجتماعية من قبل لجنة المشاركة.

المادة 205:

تعتبر كخدمات إجتماعية الأفعال أو الإنجازات الرامية للمساهمة في تحسين المستوى المادي و المعنوي للعمال عن طريق إضافة لأجر العمل تحت شكل خدمات في مجال الصحة، السكن ، الثقافة و الهوايات و بصفة عامة كل التدابير ذات الطابع الإجتماعي الهادف لتسهيل الحياة اليومية للعامل وعائلته.

المادة 206:

يستفيد من الخدمات الإجتماعية:
- العمال، المتقاعدون و عائلتهم.
- ذوي حقوق العمال المتوفون.

المادة 207:

ينفذ دفع مساهمة الشركة بالطريقة التالية:
- 50% في الثلاثة أشهر (03) التي تلي فتح سنة مالية جديدة.
- التصفية في الثلاثة (03) أشهر التالية.
لا يمكن تنفيذ أي دفع مسبق على سنة مالية محددة.

المادة 208:

تتكفل الشركة بالإستثمارات، تجديدها و صيانتها على أساس مخطط تنموي مقترح من قبل لجنة المشاركة و مصادق عليه من قبل الشركة.

الباب 7: وقاية و تسوية النزاعات الفردية و الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب

الفصل 1: وقاية و تسوية النزاعات الفردية للعمل

المادة 209:

يعد نزاعاً فردياً في العمل كل خلاف في العمل ينشأ بين الشركة و عون إجبر فيها، حول تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حل هذا الخلاف في إطار الإجراءات الداخلية للتسوية.

المادة 210:

في حالة نزاع ، يقدم العامل الخلاف للمسؤول السلمي المؤهل الملزم بالرد خلال الخمسة (05) أيام المفتوحة التي تلي تاريخ الإخطار.

المادة 211:

إذا لم يحل النزاع على هذا المستوى، يرفع العامل طلبا بطريقة متتالية للمسؤولين السلميين السامين الملزمين كل واحد فيما يخصه بإجابته خلال الأيام العشرة (10) التي تلي إستلام العريضة.

المادة 211:

بعد إستتفاد مختلف الإجراءات الداخلية، يمكن للعامل إبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليميا.

الفصل 1: وقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل

المادة 213:

بعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية المهنية و الشروط العامة للعمل بين العمال و الشركة، أطراف علاقة عمل و لم يحل في إطار الأحكام المنصوص عليها بالمواد المذكورة أدناه.

المادة 214:

بهدف الوقاية من كل نزاع جماعي في العمل، تعقد إجتماعات دورية تجمع ممثلي الشركة و المنظمة النقابية التمثيلية معا بهدف فحص وضعية العلاقات الإجتماعية المهنية و الشروط العامة على مستوى الشركة. تاريخ و مكان و جدول أعمال الإجتماعات المذكورة محددة بإتفاق مشترك بين الطرفين. يمكن عقد إجتماعات غير عادية بطلب من أحد الأطراف.

المادة 215:

يجب أن يفحص إلزاما كل خلاف جماعي في العمل يظهر على مستوى الشركة خلال الإجتماعات المحددة في المادة 214 أعلاه قبل تحويله لمفتشية العمل المختصة إقليميا. لا يمكن أن تتجاوز مدة الإجراء الداخلي شهرا واحدا (01) ابتداء من تاريخ إخطار المديرية العامة و/أو مديرية الوحدة بالخلاف كتابيا.

المادة 216:

في حالة فشل الإجراء الداخلي ، يرفع الخلاف من الطرف الأكثر إستعجالا لمفتشية العمل المختصة إقليميا التي يجب أن تباشر في المصالحة كما هو محدد في أحكام التشريع المعمول به.

المادة 217:

عند انتهاء إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز التفاوضية (08) أيام ابتداء من الجلسة الأولى ، يعد محضر موقع من الطرفين و الذي يحتوي على: الإتفاقات الحاصلة و إخملا المسائل التي يبرز فيها الخلاف الجماعي للعمل. الإتفاقات المبرمة بين الأطراف منفضة يوم إيداعها بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 218:

في حالة فشل إجراء المصالحة، تعد مفتشية العمل المختصة إقليمياً محضر عدم مصالحة. في هذه الحالة يمكن لأطراف النزاع بإتفاق مشترك اللجوء للوساطة أو التحكيم كما هو محدد في التشريع المعمول به.

الفصل 3: ممارسة حق الإضراب و القدر الأدنى من الخدمة

المادة 219:

يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب حسب الشروط و الكيفيات المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 220:

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد إخضاع النزاع في العمل للوساطة و التحكيم.

المادة 221:

يجب أن يعلن عن الإضراب بطريقة تشاورية و يجب أن يكون موضوع طلبات مرتبطة بعمق مع المشاكل الإجتماعية المهنية للعمال.

المادة 222:

يجب أن يخضع اللجوء للإضراب إلزاماً للإجراء التالي:

- المصافحة على الإضراب بالإقتراع السري بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة مشكلة على الأقل من نصف جماعة العمال المعنية.

- إيداع إشعار مسبق بالإضراب بمدة خمسة عشر (15) يوماً على مستوى الشركة قبل الشروع في الإضراب.

- تحديد التدابير اللازمة من أجل المحافظة على أمن منشآت وأملاك الشركة و تعيين العمال المكلفين بهذه المهام (القدر الأدنى من الخدمة).

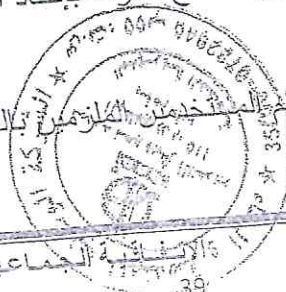
جب أن يعدد الإشعار المسبق للإضراب أسباب، تاريخ، مكان ومدة الإضراب. يجب إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً سبقتاً من كل أطراف النزاع.

مادة 223:

للال إضراب المنظم من قبل جماعة العمال، تلتزم مصالح الشركة بإتخاذ الإجراءات التالية:

عداد جدول توقيع المستخدمين الحاضرين.

عداد قوائم المستخدمين غير المضربين و كذا قوائم المستخدمين الملزمين بالقدر الأدنى من الخدمة.



يجب إرسال هذه المعلومات بطريقة نظامية طيلة الإضراب للمديرية العامة.
المادة 224:

في حالة الإضراب، يتفق أطراف النزاع على تنظيم قدر أدنى من الخدمة من أجل إستمرارية النشاطات اللازمة لحفظ و أمن الأشخاص والأماكن والمنشآت.

المادة 225:

تحدد قائمة مناصب العمل الملزمة بالقدر الأدنى من الخدمة في بروتوكول إتفاق وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما الموقع بين الطرفين.

المادة 226:

يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و منشآت وأملاك الشركاء وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 227:

حرية العمل مضمونة بالقانون.
تشكل عرقلة حرية العمل خطأ مهنيا جسيما قابل لعقوبات تأديبية دون المساس بالعقوبات الجزائية.

المادة 228:

يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو إستئناف أو مواصلة ممارسة نشاطه المهني بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء.

المادة 229:

لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه، حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به و الإتفاقية الحالية، علاقة العمل و لكن يوقف آثارها.

يفهم من أثر علاقة العمل:

- الأجر الكلي

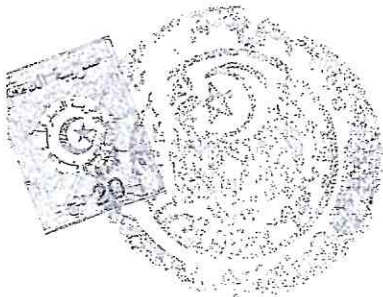
- حق العطلة حسب الأجل

- حق التكفل فيما يخص الإيواء، الإطعام و النقل

- حق الضمان الإجتماعي

مادة 230:

ير أنه يمكن تحديد تنظيمات بإتفاق مشترك بين الطرفين.



الباب 8: أحكام ختامية

المادة 231:

- تعدل أحكام الإتفاقية الجماعية الحالية قانونا حسب الشروط التالية:
- عندما تعدل و/ أو تلغى أحكام تشريعية و تنظيمية سارية المفعول.
 - في حالة المصادقة على أحكام تشريعية و تنظيمية جديدة.

المادة 232:

يمكن أن تعدل أحكام الإتفاقية الجماعية الحالية بمبادرة من أحد الطرفين حسب الشروط المنصوص عليها في القانون و حسب نص الشكايات التي أدت لإعدادها.

المادة 233:

يبدأ سريان الإتفاقية الحالية إبتداءا من 01 سبتمبر 2013.

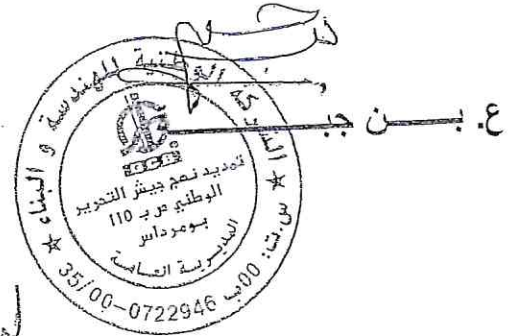
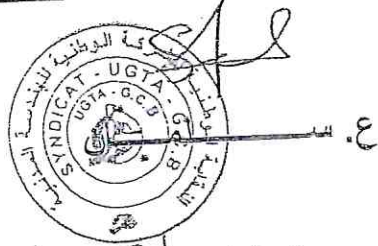
و لهذا، تلغى كافة الأحكام السابقة المنصوص عليها في هذا الشأن.

الإتفاقية الحالية مسجلة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا ومودعة على مستوى أمانة ضبط محكمة بومرداس.

بومرداس في : 28 JUIL. 2013

الرئيس المدير العام

الامين العام لنقابة الشركة



ع تسجيل لدى الإتفاقية الجماعية
لدى مفتشية العمل بومرداس
تحت رقم 04 بتاريخ 05/08/13

عزازق السحلا

مفتش رئيسي للعمل

06 أوت 2013



الإتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء

الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء

التفصيلية

ملاحق



ملاحق

- الملحق رقم 01: قائمة مناصب العمل
- الملحق رقم 02: شبكة الأجور
- الملحق رقم 03: الجدول المحدد لنسبة التدرج بالأفضلية
- الملحق رقم 04: التعويض الإضافي عن المنطقة و شروط الحياة المرتبطة بالتدرج بالأفضلية
- الملحق رقم 05: تعويض العمل التناوبي و قائمة مناصب العمل التي يحق لها فيه
- الملحق رقم 06: تعويض الضرر
- الملحق رقم 07: قائمة مناصب العمل التي لها الحق في تعويضات الضرر
- الملحق رقم 08: تعويض المنطقة و شروط الحياة
- الملحق رقم 09: الجدول المحدد لتعويض النقل
- الملحق رقم 10: مبلغ علاوة النجاعة الإستثنائية علاوة المسؤولية و التبعات و النجاعة و علاوة المسؤولية و النجاعة
- الملحق رقم 11: علاوة إستعمال السيارة الخاصة
- الملحق رقم 12: قائمة مناصب العمل التي لها الحق في تعويض إستعمال السيارة و سلفة شراء السيارة
- الملحق رقم 13: الجدول المحدد للتعويض الجرافي للتقل من أجل مهام متكررة
- الملحق رقم 14: جدول تعويض مصاريف التكاليف بمهمة
- الملحق رقم 15: جدول تعويض مصاريف التنقل
- الملحق رقم 16: الجدول المتعلق بحساب تعويض الخبرة المهنية
- الملحق رقم 17: الجدول المتعلق بمنحة نهاية المسار المهني



ملحق رقم 01

قائمة مناصب العمل

N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT. سبب	مستوى الصل
		FILIERE REALISATION ET PRODUCTION		نشاطات الإنتاج و الإنتاج
1	01.01	CONDUCTEUR D'ENGINS	09	سائق عربات
2	01.02	CONDUCTEUR D'ENGINS N1	10	سائق عربات م 1
3	01.03	CONDUCTEUR D'ENGINS N2	11	سائق عربات م 2
4	01.04	CONDUCTEUR D'ENGINS N3	12	سائق عربات م 3
5	01.05	CONDUCTEUR D'ENGINS N4	13	سائق عربات م 4
6	01.06	CONDUCTEUR D'ENGINS PRINC	14	سائق عربات رئيسي
7	02.01	CHEF D'EQUIPE TERRASSEMENT	15	رئيس فرقة التسطیح
8	03.01	MANŒUVRE ORDINAIRE	07	عامل يدوي عادي
9	03.02	MANŒUVRE SPECIALISE	08	عامل يدوي متخصص
10	04.01	COFFREUR	09	مركب قوالب إسمنت
11	04.02	COFFREUR N1	10	مركب قوالب إسمنت م 1
12	04.03	COFFREUR N2	11	مركب قوالب إسمنت م 2
13	04.04	COFFREUR N3	12	مركب قوالب إسمنت م 3
14	04.05	COFFREUR N4	13	مركب قوالب إسمنت م 4
15	04.06	CHEF D'EQUIPE COFFRAGE	14	رئيس فرقة تركيب قوالب إسمنت
16	05.01	FERRAILLEUR	09	حداندي
17	05.02	FERRAILLEUR N1	10	حداندي م 1
18	05.03	FERRAILLEUR N2	11	حداندي م 2
19	05.04	FERRAILLEUR N3	12	حداندي م 3
20	05.05	FERRAILLEUR N4	13	حداندي م 4
21	05.06	CHEF D'EQUIPE FERRAILLAGE	14	رئيس فرقة تركيب حداندي البناء
22	06.01	MAÇON	09	بناء
23	06.02	MAÇON N1	10	بناء م 1
24	06.03	MAÇON N2	11	بناء م 2
25	06.04	MAÇON N3	12	بناء م 3
26	06.05	MAÇON N4	13	بناء م 4
27	06.06	CHEF D'EQUIPE MAÇONNERIE	14	رئيس فرقة البنائين
28	07.01	CARRELEUR	09	مبلط
29	07.02	CARRELEUR N1	10	مبلط م 1
30	07.03	CARRELEUR N2	11	مبلط م 2
31	07.04	CARRELEUR N3	12	مبلط م 3
32	08.01	PLOMBIER	09	مرصص
33	08.02	PLOMBIER N1	10	مرصص م 1
34	08.03	PLOMBIER N2	11	مرصص م 2
35	08.04	PLOMBIER N3	12	مرصص م 3
36	08.05	PLOMBIER N4	13	مرصص م 4
37	09.01	PEINTRE VITRIER	09	صباغ زجاج
38	09.02	PEINTRE VITRIER N1	10	صباغ زجاج م 1
39	09.03	PEINTRE VITRIER N2	11	صباغ زجاج م 2
40	09.04	PEINTRE VITRIER N3	12	صباغ زجاج م 3
41	09.05	PEINTRE VITRIER N4	13	صباغ زجاج م 4
42	09.06	PEINTRE VITRIER PRINCIPAL	14	صباغ زجاج رئيسي
41	10.01	CHAUDRONNIER	10	تخلص
42	10.02	CHAUDRONNIER N1	11	تخلص م 1
43	10.03	CHAUDRONNIER N2	12	تخلص م 2
44	10.04	CHAUDRONNIER N3	13	تخلص م 3
45	10.05	CHAUDRONNIER POLYVALENT		تخلص متعدد الكفاءات
46	10.06	CHEF D'EQUIPE CHAUDRONNERIE		رئيس فرقة التخلص



ملحق رقم 01

قائمة مناصب العمل

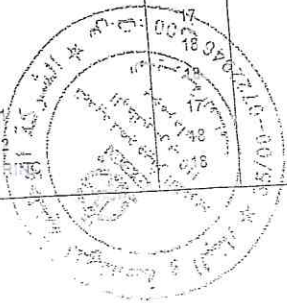
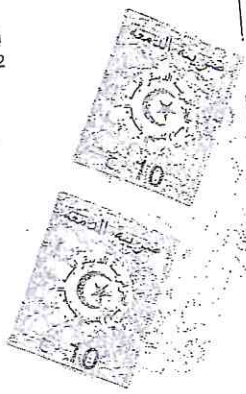
N	N	POSTES DE TRAVAIL	س.ب.ب.ب.	مناصب العمل
		FILIERE REALISATION ET PRODUCTION		نشاطات الإنجاز و الإنتاج
1	01.01	CONDUCTEUR D'ENGINS	09	سائق عربات
2	01.02	CONDUCTEUR D'ENGINS N1	10	سائق عربات م 1
3	01.03	CONDUCTEUR D'ENGINS N2	11	سائق عربات م 2
4	01.04	CONDUCTEUR D'ENGINS N3	12	سائق عربات م 3
5	01.05	CONDUCTEUR D'ENGINS N4	13	سائق عربات م 4
6	01.06	CONDUCTEUR D'ENGINS PRINC	14	سائق عربات رئيسي
7	02.01	CHEF D'EQUIPE TERRASSEMENT	15	رئيس فرقة التسطیح
8	03.01	MANŒUVRE ORDINAIRE	07	عامل يدوي عادي
9	03.02	MANŒUVRE SPECIALISE	08	عامل يدوي متخصص
10	04.01	COFFREUR	09	مركب قوالب إسمنت
11	04.02	COFFREUR N1	10	مركب قوالب إسمنت م 1
12	04.03	COFFREUR N2	11	مركب قوالب إسمنت م 2
13	04.04	COFFREUR N3	12	مركب قوالب إسمنت م 3
14	04.05	COFFREUR N4	13	مركب قوالب إسمنت م 4
15	04.06	CHEF D'EQUIPE COFFRAGE	14	رئيس فرقة تركيب قوالب إسمنت
16	05.01	FERRAILLEUR	09	حدائدي
17	05.02	FERRAILLEUR N1	10	حدائدي م 1
18	05.03	FERRAILLEUR N2	11	حدائدي م 2
19	05.04	FERRAILLEUR N3	12	حدائدي م 3
20	05.05	FERRAILLEUR N4	13	حدائدي م 4
21	05.06	CHEF D'EQUIPE FERRAILLAGE	14	رئيس فرقة تركيب حدائد البناء
22	06.01	MAÇON	09	بناء
23	06.02	MAÇON N1	10	بناء م 1
24	06.03	MAÇON N2	11	بناء م 2
25	06.04	MAÇON N3	12	بناء م 3
26	06.05	MAÇON N4	13	بناء م 4
27	06.06	CHEF D'EQUIPE MAÇONNERIE	14	رئيس فرقة البنائين
28	07.01	CARRELEUR	09	مبيلط
29	07.02	CARRELEUR N1	10	مبيلط م 1
30	07.03	CARRELEUR N2	11	مبيلط م 2
31	07.04	CARRELEUR N3	12	مبيلط م 3
32	08.01	PLOMBIER	09	مرصص
33	08.02	PLOMBIER N1	10	مرصص م 1
34	08.03	PLOMBIER N2	11	مرصص م 2
35	08.04	PLOMBIER N3	12	مرصص م 3
36	08.05	PLOMBIER N4	13	مرصص م 4
37	09.01	PEINTRE VITRIER	09	صباغ زجاج
38	09.02	PEINTRE VITRIER N1	10	صباغ زجاج م 1
39	09.03	PEINTRE VITRIER N2	11	صباغ زجاج م 2
40	09.04	PEINTRE VITRIER N3	12	صباغ زجاج م 3
41	09.05	PEINTRE VITRIER N4	13	صباغ زجاج م 4
42	09.06	PEINTRE VITRIER PRINCIPAL	14	صباغ زجاج رئيسي
41	10.01	CHAUDRONNIER	10	نحاس
42	10.02	CHAUDRONNIER N1	11	نحاس م 1
43	10.03	CHAUDRONNIER N2	12	نحاس م 2
44	10.04	CHAUDRONNIER N3	13	نحاس م 3
45	10.05	CHAUDRONNIER POLYVALENT		نحاس متعدد الكفاءات
46	10.06	CHEF D'EQUIPE CHAUDRONNERIE		رئيس فرقة النحاسين



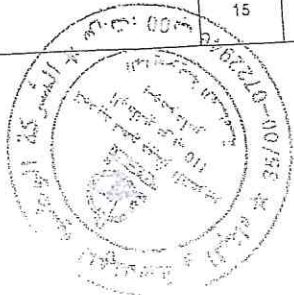
N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	عدد	ملاحظات
47	11.01	FONDOIRISTE	10	مسخن زفت
48	11.02	FONDOIRISTE N1	11	مسخن زفت م 1
49	11.03	FONDOIRISTE N2	12	مسخن زفت م 2
50	12.01	OPERATEUR POSTE D'ENROBAGE N1	11	مشغل مركز تلبيس م 1
51	12.02	OPERATEUR POSTE D'ENROBAGE N2	12	مشغل مركز تلبيس م 2
52	12.03	OPERATEUR POSTE D'ENROBAGE PRINC	13	مشغل مركز تلبيس رئيسي
53	12.04	CHEF POSTE ENROBAGE	14	رئيس مركز تلبيس
54	13.01	OPERATEUR CONCASSEUR N1	12	مشغل مفتحة م 1
55	13.02	OPERATEUR CONCASSEUR N2	13	مشغل مفتحة م 2
56	13.03	OPERATEUR CONCASSEUR PRINCIPAL	14	مشغل مفتحة رئيسي
57	13.04	CHEF STATION PROD AGREGATS	15	رئيس محطة إنتاج المكونات
58	14.01	OPERATEUR CENTRALE A BETON	11	مشغل محطة خرسانة
59	14.02	OPERATEUR CENTRALE A BETON N1	12	مشغل محطة خرسانة م 1
60	14.03	OPERATEUR CENTRALE A BETON N2	13	مشغل محطة خرسانة م 2
61	14.04	CHEF CENTRALE A BETON	14	رئيس محطة خرسانة
62	15.01	CONDUCTEUR DE TRAVAUX	14	مشرف على الأشغال
63	15.02	CONDUCTEUR DE TRAVAUX TCE N1	15	مشرف على أشغال البناء م 1
64	15.03	CONDUCTEUR DE TRAVAUX TCE N2	16	مشرف على أشغال البناء م 2
65	15.04	CONDUCTEUR DE TRAVAUX TCE PRINC	17	مشرف على أشغال البناء رئيسي
66	16.01	CHARGE DE PROJET	17	مكلف بمشروع
67	17.01	SECRETAIRE DE CHANTIER	12	كاتب مشروع
68	18.01	ELECTRICIEN BATIMENT	09	كهربائي بنايات
69	18.02	ELECTRICIEN BATIMENT N1	10	كهربائي بنايات م 1
70	18.03	ELECTRICIEN BATIMENT N2	12	كهربائي بنايات م 2
71	18.04	ELECTRICIEN BATIMENT N3	13	كهربائي بنايات م 3
72	18.05	ELECTRICIEN BATIMENT PRINCIPAL	14	كهربائي بنايات رئيسي
73	19.01	AIDE TECHNICIEN TOPOGRAPHE	09	مساعد تقني طوبوغرافي
74	19.02	TECHNICIEN TOPOGRAPHE N1	10	مساعد تقني طوبوغرافي م 1
75	19.03	TECHNICIEN TOPOGRAPHE N2	11	مساعد تقني طوبوغرافي م 2
76	19.04	TECHNICIEN TOPOGRAPHE N3	12	مساعد تقني طوبوغرافي م 3
77	20.01	TECHNICIEN SUPERIEUR TOPOGRAPHE N1	15	تقني سامي طوبوغرافي م 1
78	20.02	TECHNICIEN SUPERIEUR TOPOGRAPHE N2	16	تقني سامي طوبوغرافي م 2
79	21.01	CHEF DE BRIGADE TOPO N1	17	رئيس فرقة طوبوغرافيا م 1
80	21.02	CHEF DE BRIGADE TOPO N2	17	رئيس فرقة طوبوغرافيا م 2
81	21.03	CHEF DE BRIGADE TOPO PRINCIPAL	18	رئيس فرقة طوبوغرافيا رئيسي
82	21.04	CHEF DE BRIGADE TOPO EXPERT "CS"	19	رئيس فرقة طوبوغرافيا خبير (إس)
83	22.01	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE N1	17	مهندس طوبوغرافي م 1
84	22.02	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE N2	18	مهندس طوبوغرافي م 2
85	22.03	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE N3 "CS"	18	مهندس طوبوغرافي م 3 (إس)
86	22.04	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE PRINC "CS"	19	مهندس طوبوغرافي رئيسي (إس)
87	22.05	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE EXPERT "CS"	20	مهندس طوبوغرافي خبير (إس)
88	22.06	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE PRINCIPAL EXPERT "CS"	21	مهندس طوبوغرافي رئيسي خبير (إس)
89	22.07	INGÉNIEUR TOPOGRAPHE EN CHEF "CS"	22	مهندس طوبوغرافي رئيس (إس)
90	23.01	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX N1	17	مهندس دولة "أشغال" م 1
91	23.02	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX N2	18	مهندس دولة "أشغال" م 2
92	23.03	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX N3 "CS"	18	مهندس دولة "أشغال" م 3 (إس)
93	23.04	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX PRINC "CS"	19	مهندس دولة "أشغال" رئيسي (إس)
94	23.05	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX EXPERT "CS"	20	مهندس دولة "أشغال" خبير (إس)
95	23.06	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX PRINCIPAL EXPERT "CS"	21	مهندس دولة "أشغال" رئيسي خبير (إس)
96	23.07	INGÉNIEUR D'ETAT TRAVAUX EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة "أشغال" رئيس (إس)
97	24.01	INGÉNIEUR D'APPLICATION TRAVAUX N1	15	مهندس تطبيقي م 1
98	24.02	INGÉNIEUR D'APPLICATION TRAVAUX N2	16	مهندس تطبيقي م 2



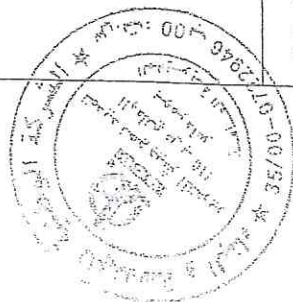
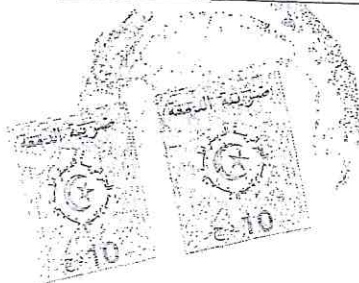
N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	CATÉGORIE	ملاحظات
99	25.01	CHEF DE PROJET "C S"	18	رئيس مشروع (إس)
100	25.02	CHEF DE PROJET N1 "C S"	18	رئيس مشروع م 1 (إس)
101	25.03	CHEF DE PROJET N2 "C S"	19	رئيس مشروع م 2 (إس)
102	26.01	DIRECTEUR DE PROJET "C S"	19	مدير مشروع (إس)
103	26.02	DIRECTEUR DE PROJET N1 "C S"	20	مدير مشروع م 1 (إس)
104	25.03	DIRECTEUR DE PROJET N2 "C S"	21	مدير مشروع م 2 (إس)
105	26.04	DIRECTEUR DE PROJET N3 "C S"	22	مدير مشروع م 3 (إس)
106	27.01	DIRECTEUR DE GRANDS PROJETS "C S"	20	مدير المشاريع الكبرى (إس)
107	27.02	DIRECTEUR DE GRANDS PROJETS N1 "C S"	23	مدير المشاريع الكبرى م 1 (إس)
108	27.03	DIRECTEUR DE GRANDS PROJETS N2 "C S"	24	مدير المشاريع الكبرى م 2 (إس)
109	27.04	DIRECTEUR DE GRANDS PROJETS N3 "C S"	25	مدير المشاريع الكبرى م 3 (إس)
110	28.01	MÉTREUR N1	11	متر م 1
111	28.02	MÉTREUR N2	12	متر م 2
112	28.03	MÉTREUR N3	14	متر م 3
113	29.01	MÉTREUR VERIFICATEUR N1	15	متر محقق م 1
114	29.02	MÉTREUR VERIFICATEUR N2	16	متر محقق م 2
115	29.03	MÉTREUR VERIFICATEUR PRINC	17	متر محقق رئيسي
116	30.01	SOUDEUR N1	10	لحام م 1
117	30.02	SOUDEUR N2	11	لحام م 2
118	30.03	SOUDEUR N3	12	لحام م 3
119	30.04	SOUDEUR PRINCIPAL	12	لحام رئيسي
120	30.05	SOUDEUR POLYVALENT HOMOLOGUE	13	لحام متعدد الكفاءات معتمد
121	31.01	MONTEUR CHARP METAL N1	14	مركب هيكل معدنية م 1
122	31.02	MONTEUR CHARP METAL N2	11	مركب هيكل معدنية م 2
123	31.03	MONTEUR CHARP METALLIQUE N3	12	مركب هيكل معدنية م 3
124	31.04	MONTEUR CHARP METAL POLYVALENT	13	مركب هيكل معدنية متعدد الكفاءات
125	31.05	MONTEUR PRINC CHARP METALLIQUE	14	مركب رئيسي للهيكل المعدنية
126	32.01	CONTRÔLEUR QUALITE PRODUIT N1	15	مراقب نوعية المنتج م 1
127	32.02	CONTRÔLEUR QUALITE PRODUIT N2	17	مراقب نوعية المنتج م 2
128	32.03	CONTRÔLEUR QUALITE PRODUIT PRINC	18	مراقب نوعية المنتج رئيسي
		<u>FILIERE LOGISTIQUE</u>		نشاطات الإمداد
129	33.01	GRUTIER	10	سائق رافعة
130	33.02	GRUTIER N1	11	سائق رافعة م 1
131	33.03	GRUTIER N2	12	سائق رافعة م 2
132	33.04	GRUTIER POLYVALENT	12	سائق رافعة متعدد الكفاءات
133	33.05	GRUTIER PRINCIPAL	13	سائق رافعة رئيسي
134	34.01	FRIGORISTE	14	عامل تبريد
135	34.02	FRIGORISTE N1	09	عامل تبريد م 1
136	34.03	FRIGORISTE N2	10	عامل تبريد م 2
137	34.04	FRIGORISTE N3	12	عامل تبريد م 3
138	35.01	SOUDEUR TUYAUTEUR N1	13	لحام اتابيب م 1
139	35.02	SOUDEUR TUYAUTEUR N2	14	لحام اتابيب م 2
140	35.03	SOUDEUR TUYAUTEUR HOMOLOGUE	15	لحام اتابيب معتمد
141	36.01	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE	16	عامل صيانة
142	36.02	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE N1	08	عامل صيانة م 1
143	36.03	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE N2	09	عامل صيانة م 2
144	36.04	AGENT PRINC ENTRETIEN MECANIQ	10	عامل رئيسي في الصيانة الميكانيكية
145	37.01	CHEF STAT MAINTENANCE FIXE	11	رئيس محطة صيانة ثابتة
146	37.02	CHEF STAT MAINTENANCE MOBILE	12	رئيس محطة صيانة متنقلة
147	38.01	MECANICIEN	13	ميكانيكي
148	38.02	MECANICIEN N1	08	ميكانيكي م 1
149	38.03	MECANICIEN N2	09	ميكانيكي م 2
150	38.04	MECANICIEN N3	10	ميكانيكي م 3
151	38.05	MECANICIEN N4	11	ميكانيكي م 4
152	38.06	TECHNICIEN MECANICIEN N1	12	تقني ميكانيكي م 1
153	38.07	TECHNICIEN MECANICIEN N2	13	تقني ميكانيكي م 2
154	38.08	MECANICIEN POLYVALENT	14	ميكانيكي متعدد الكفاءات
155	38.09	CHEF MECANICIEN	15	ميكانيكي رئيسي
156	39.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN MECANIQUE N1	16	مهندس دولة في الميكانيك م 1
157	39.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN MECANIQUE N2	17	مهندس دولة في الميكانيك م 2
158	39.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN MECANIQUE PRINC	18	مهندس دولة في الميكانيك رئيسي
159	40.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN ELECTROTECHNIQUE N1	19	مهندس دولة في الإلكترونيات م 1
160	40.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN ELECTROTECHNIQUE N2	20	مهندس دولة في الإلكترونيات م 2
161	40.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN ELECTROTECHNIQUE PRINC	21	مهندس دولة في الإلكترونيات رئيسي



N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	GAT/	مستوى الوظيفة
162	41.01	AIDE OPERATEUR MACHINE OUTIL	10	مساعد مشغل أداة آلية
163	41.02	OPERATEUR MACHINE OUTIL N1	11	مشغل أداة آلية م 1
164	41.03	OPERATEUR MACHINE OUTIL N2	12	مشغل أداة آلية م 2
165	41.04	OPERATEUR MACHINE OUTIL N3	13	مشغل أداة آلية م 3
166	42.01	TECHNICIEN MACHINE OUTIL N1	14	تقني أداة آلية م 1
167	42.02	TECHNICIEN MACHINE OUTIL N2	15	تقني أداة آلية م 2
168	43.01	ELECTRICIEN-AUTO	08	كهربائي سيارات
169	43.02	ELECTRICIEN-AUTO N1	09	كهربائي سيارات م 1
170	43.03	ELECTRICIEN-AUTO N2	11	كهربائي سيارات م 2
171	43.04	ELECTRICIEN-AUTO N3	12	كهربائي سيارات م 3
172	43.05	ELECTRICIEN-AUTO POLYVALENT	13	كهربائي سيارات متعدد الكفاءات
173	44.01	TECHNICIEN ELECTRO-MECANIC N1	13	تقني كهروميكانيكي م 1
174	44.02	TECHNICIEN ELECTRO -MECANIC N2	14	تقني كهروميكانيكي م 2
175	44.03	ELECTRO-MECANICIEN POLYVALENT	15	كهروميكانيكي متعدد الكفاءات
176	44.04	CHEF ELECTRO-MECANICIEN	16	كهروميكانيكي رئيسي
177	45.01	INGÉNIEUR D' ETAT EN ELECTROMECHANIQUE N1	17	مهندس دولة في الإلكترونيك ميكانيك م 1
178	45.02	INGÉNIEUR D' ETAT EN ELECTROMECHANIQUE N2	18	مهندس دولة في الإلكترونيك ميكانيك م 2
179	45.03	INGÉNIEUR D' ETAT EN ELECTROMECHANIQUE PRINC	18	مهندس دولة في الإلكترونيك ميكانيك رئيسي
180	46.01	VULCANISATEUR	08	مفلان
181	46.02	VULCANISATEUR N1	09	مفلان م 1
182	46.03	VULCANISATEUR N2	11	مفلان م 2
183	46.04	VULCANISATEUR PRINCIPAL	13	مفلان رئيسي
184	47.01	RADIATEURISTE N1	11	عامل مشعات حرارية م 1
185	47.02	RADIATEURISTE N2	12	عامل مشعات حرارية م 2
186	47.03	RADIATEURISTE PRINCIPAL	13	عامل مشعات حرارية رئيسي
187	48.01	TOLIER PEINTRE	08	مطال صباغ
188	48.02	TOLIER PEINTRE N1	11	مطال صباغ م 1
189	48.03	TOLIER PEINTRE N2	12	مطال صباغ م 2
190	48.04	TOLIER PEINTRE PRINCIPAL	14	مطال صباغ رئيسي
191	48.05	TECHNICIEN TOLIER AUXILIAIRES	15	تقني مساعد مطال
192	49.01	CODIFICATEUR	12	عون ترفيم
192	49.02	CODIFICATEUR PRINCIPAL	13	عون ترفيم رئيسي
194	50.01	ACHETEUR	09	عون بالمشتريات
195	50.02	ACHETEUR N1	11	عون بالمشتريات م 1
196	50.03	ACHETEUR N2	12	عون بالمشتريات م 2
197	50.04	ACHETEUR N3	13	عون بالمشتريات م 3
198	50.05	ACHETEUR PRINCIPAL	14	عون بالمشتريات رئيسي
199	51.01	GESTIONNAIRE COMMERCIAL N1	14	مسير تجاري م 1
200	51.02	GESTIONNAIRE COMMERCIAL N2	15	مسير تجاري م 2
201	52.01	CADRE ASSURANCES N1	14	إطار تأمين م 1
202	52.02	CADRE ASSURANCES N2	15	إطار تأمين م 2
203	53.01	HOMOLOGATEUR DE VEHICULES N1	14	إعتمادي سيارات م 1
204	53.02	HOMOLOGATEUR DE VEHICULES N2	15	إعتمادي سيارات م 2
205	54.01	CADRE GESTIONNAIRE DU PATRIMOINE N1	15	إطار مسير ممتلكات الشركة م 1
206	54.02	CADRE GESTIONNAIRE DU PATRIMOINE N2	16	إطار مسير ممتلكات الشركة م 2
207	54.03	CADRE GESTIONNAIRE DU PATRIMOINE N3	17	إطار مسير ممتلكات الشركة م 3
208	54.04	CADRE GESTIONNAIRE DU PATRIMOINE PRINC	18	إطار مسير ممتلكات الشركة رئيسي
209	55.01	MAGASINIER	08	أمين مخزن
210	55.02	MAGASINIER N1	10	أمين مخزن م 1
211	55.03	MAGASINIER N2	11	أمين مخزن م 2
212	55.04	MAGASINIER N3	12	أمين مخزن م 3
213	55.05	MAGASINIER PRINCIPAL	13	أمين مخزن رئيسي
214	56.01	GESTIONNAIRE STOCKS	09	مسير مخزن
215	56.02	GESTIONNAIRE STOCKS N1	11	مسير مخزن م 1
216	56.03	GESTIONNAIRE STOCKS N2	12	مسير مخزن م 2
217	56.04	GESTIONNAIRE STOCKS N3	13	مسير مخزن م 3
218	56.05	GESTIONNAIRE STOCKS N4	14	مسير مخزن م 4
219	56.06	GESTIONNAIRE STOCKS PRINCIPAL	15	مسير رئيسي للمخزونات



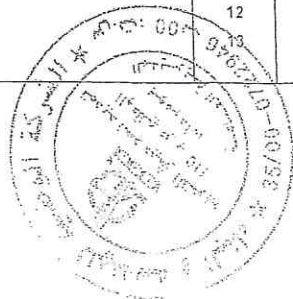
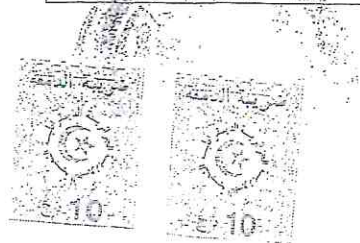
N	POSTES DE TRAVAIL	CAT	مستوى العمل
220	57.01 GESTIONNAIRE MATERIEL	10	مستور عتاد
221	57.02 GESTIONNAIRE MATERIEL N1	13	مستور عتاد م 1
222	57.03 GESTIONNAIRE MATERIEL N2	14	مستور عتاد م 2
223	57.04 INSPECTEUR MATERIEL	15	مفتش عتاد
224	58.01 AGENT DISTRIB CARBUR LUBRIF	08	عامل توزيع الوقود و الزيوت
225	58.02 AGENT DISTRIB CARBUR LUBRIF PRINC	09	عامل توزيع الوقود و الزيوت رئيسي
226	58.03 GESTIONNAIRE CARBURANT	11	مستور توزيع الوقود والزيوت
227	59.01 CONVOYEUR GRAISSEUR N1	08	مرافق لسائق م 1
228	59.02 CONVOYEUR GRAISSEUR N2	09	مرافق لسائق م 2
229	59.03 CONVOYEUR GRAISSEUR N3	10	مرافق لسائق م 3
230	60.01 CHAUFFEUR VL	08	سائق وزن خفيف
231	60.02 CHAUFFEUR VL N1	10	سائق وزن خفيف م 1
232	60.03 CHAUFFEUR VL N2	11	سائق وزن خفيف م 2
233	61.01 CHAUFFEUR PL	09	سائق وزن ثقيل
234	61.02 CHAUFFEUR PL N1	10	سائق وزن ثقيل م 1
235	61.03 CHAUFFEUR PL N2	11	سائق وزن ثقيل م 2
236	61.04 CHAUFFEUR PL N3	12	سائق وزن ثقيل م 3
237	61.05 CHAUFFEUR PL N4	13	سائق وزن ثقيل م 4
238	62.01 CHAUFFEUR TR	11	سائق مسافات طويلة
239	62.02 CHAUFFEUR TR N1	12	سائق مسافات طويلة م 1
240	62.03 CHAUFFEUR TR N2	13	سائق مسافات طويلة م 2
241	63.01 CONDUCTEUR TC	10	سائق نقل الأشخاص
242	63.02 CONDUCTEUR TC N1	11	سائق نقل الأشخاص م 1
243	63.03 CONDUCTEUR TC N2	12	سائق نقل الأشخاص م 2
244	63.04 CONDUCTEUR TC N3	13	سائق نقل الأشخاص م 3
245	64.01 CHEF DE PARC N1	13	رئيس حضيرة م 1
246	64.02 CHEF DE PARC N2	14	رئيس حضيرة م 2
	<u>FILIERE MOYENS COMMUNS</u>		
			<u>نشاطات الوسائل العامة</u>
247	65.01 ECONOME N1	11	مقتصد م 1
248	65.02 ECONOME N2	12	مقتصد م 2
249	65.03 ECONOME PRINCIPAL	14	مقتصد رئيسي
250	66.01 INTENDANT	15	وكيل تموين
251	67.01 BOULANGER	09	خباز
252	67.02 BOULANGER N1	10	خباز م 1
253	67.03 BOULANGER N2	11	خباز م 2
254	67.04 BOULANGER PRINCIPAL	13	خباز رئيسي
255	68.01 GERANT DE FOYER N1	08	مستور نادي م 1
256	68.02 GERANT DE FOYER N2	09	مستور نادي م 2
257	69.01 AGENT D'ACCUEIL	08	عون استقبال
258	69.02 AGENT D'ACCUEIL N1	10	عون استقبال م 1
259	69.03 AGENT D'ACCUEIL N2	11	عون استقبال م 2
260	70.01 AIDE-CUISINIER	08	مساعد طبياخ
261	70.02 CUISINIER N1	09	طباخ م 1
262	70.03 CUISINIER N2	10	طباخ م 2
263	70.04 CUISINIER N3	11	طباخ م 3
264	70.05 CHEF CUISINIER N1	12	رئيس الطباخين م 1
265	70.06 CHEF CUISINIER N2	13	رئيس الطباخين م 2
266	71.01 BOUCHER N1	08	جزار م 1
267	71.02 BOUCHER N2	09	جزار م 2
268	72.01 SERVEUR	07	خادم ، موزع
269	72.02 AGENT DE CANTINE N1	07	عامل مطعم م 1
270	72.03 AGENT DE CANTINE N2	08	عامل مطعم م 2
271	73.01 CHEF DE RANG	08	رئيس صف
272	73.02 CHEF DE RANG PRINCIPAL	09	رئيس صف رئيسي



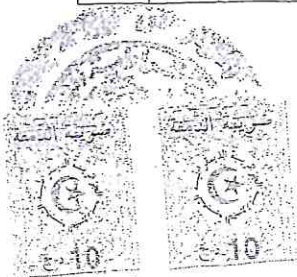
NO. INP	NO	POSTES DE TRAVAIL	CAT/مستوى	مهام العمل
273	74.01	CHEF DE SALLE	09	رئيس قاعة
274	74.02	CHEF DE SALLE PRINCIPAL	10	رئيس قاعة رئيسي
275	75.01	BUANDIER	08	عامل مغسل الثياب
276	75.02	BUANDIER PRINCIPAL	09	عامل مغسل الثياب رئيسي
277	76.01	MAÎTRE D'HÔTEL	12	رئيس خدم
278	77.01	CHEF DE BASE N1	10	مسؤول قاعدة م 1
279	77.02	CHEF DE BASE N2	11	مسؤول قاعدة م 2
280	77.03	CHEF DE BASE N3	13	مسؤول قاعدة م 3
281	77.04	CHEF DE BASE PRINCIPAL N1	15	مسؤول قاعدة رئيسي م 1
282	77.05	CHEF DE BASE PRINCIPAL N2	16	مسؤول قاعدة رئيسي م 2
283	78.01	CADRE EN HÔTELLERIE N1	15	إطار في الفنادق م 1
284	78.02	CADRE EN HÔTELLERIE N2	16	إطار في الفنادق م 2
285	78.03	CADRE EN HÔTELLERIE N3	17	إطار في الفنادق م 3
286	79.01	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT	09	عون صيانة متعدد الكفاءات
287	79.02	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT N1	10	عون صيانة متعدد الكفاءات م 1
288	79.03	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT N2	11	عون صيانة متعدد الكفاءات م 2
289	80.01	AGENT DE NETTOIEMENT	07	عون تنظيف
290	80.02	AGENT DE NETTOIEMENT N1	08	عون تنظيف م 1
291	80.03	AGENT DE NETTOIEMENT N2	09	عون تنظيف م 2
292	81.01	OPERATEUR TELECOMMUNICATION	08	عون إتصالات هاتفية
293	81.02	OPERATEUR TELECOMMUNICATION N1	09	عون إتصالات هاتفية م 1
294	81.03	OPERATEUR TELECOMMUNICATION N2	11	عون إتصالات هاتفية م 2
295	82.01	TECHNICIEN TELECOMMUNICATION	12	تقني في الإتصالات
296	83.01	OPERATEUR SUR MACH A. REPRO	10	عامل على آلة النسخ
297	83.02	OPERATEUR SUR MACH A. REPRO N1	11	عامل على آلة النسخ م 1
298	83.03	OPERATEUR SUR MACH A. REPRO N2	12	عامل على آلة النسخ م 2
299	84.01	AGENT BOG ET RELEX N1	11	عون م ت ع / ع خ م 1
300	84.02	AGENT BOG ET RELEX N2	12	عون م ت ع / ع خ م 2
301	84.03	AGENT BOG ET RELEX N3	13	عون م ت ع / ع خ م 3
302	85.01	JARDINIER N1	08	بيستاني م 1
303	85.02	JARDINIER N2	09	بيستاني م 2
		<u>FILIERE ADMINISTRATION</u>		<u>نشاطات إدارية</u>
304	86.01	AGENT ADMINISTRATIF	09	عون إداري
305	86.02	AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL	10	عون إداري رئيسي
306	87.01	GESTIONNAIRE ADM N1	11	مدير إداري م 1
307	87.02	GESTIONNAIRE ADM N2	12	مدير إداري م 2
308	87.03	GESTIONNAIRE ADM N3	13	مدير إداري م 3
309	87.04	GESTIONNAIRE ADM PRINCIPAL	14	مدير إداري رئيسي
310	87.05	GESTIONNAIRE PERS POLYVALENT	15	مدير مستخدمين متعدد الكفاءات
311	88.01	GESTIONNAIRE PAIE N1	12	مدير رواتب م 1
312	88.02	GESTIONNAIRE PAIE N2	13	مدير رواتب م 2
313	88.03	GESTIONNAIRE PAIE PRINC	14	مدير رواتب رئيسي
314	89.01	CORRESPONDANT SOCIAL N1	11	مراسل إجتماعي م 1
315	89.02	CORRESPONDANT SOCIAL N2	12	مراسل إجتماعي م 2
316	89.03	CORRESPONDANT SOCIAL PRINC	13	مراسل إجتماعي رئيسي
317	90.01	SECRETAIRE	08	كاتب (ة)
318	90.02	SECRETAIRE N1	09	كاتب (ة) م 1
319	90.03	SECRETAIRE N2	10	كاتب (ة) م 2
320	90.04	SECRETAIRE N3	11	كاتب (ة) م 3
321	90.05	SECRETAIRE N4	12	كاتب (ة) م 4
322	90.06	SECRETAIRE N5	13	كاتب (ة) م 5
323	90.07	SECRETAIRE DIRECTION	14	كاتب (ة) مديرية
324	91.01	ASSISTANT(E) AUPRES DU P-D G	15	مساعد (ة) الرئيس المدير العام
325	92.01	AGENT DE RECEPTION DG	13	عون إستقبال لدى المديرية العامة
		<u>FILIERE FINANCES / COMPTABILITE</u>		<u>نشاطات المالية والمحاسبية</u>
326	93.01	CAISSIER COMPTABLE	12	أمين صندوق محاسب
327	94.01	COMPTABLE	10	محاسب
328	94.02	COMPTABLE N1	12	محاسب م 1
329	94.03	COMPTABLE N2	13	محاسب م 2
330	94.04	COMPTABLE N3	14	محاسب م 3
331	94.05	COMPTABLE PRINCIPAL	15	محاسب رئيسي



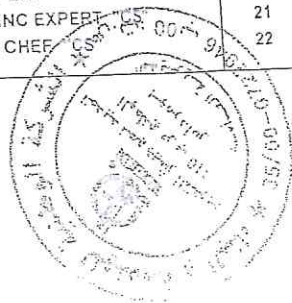
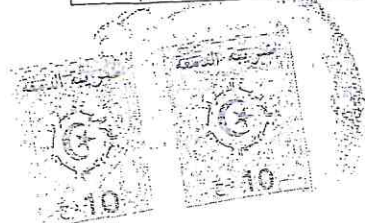
N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	صنف / Cat	مستوى العمل
332	95.01	CHARGE DU RECOUVREMENT N1	13	مكلف بالتحصيل م 1
333	95.02	CHARGE DU RECOUVREMENT N2	14	مكلف بالتحصيل م 2
334	95.03	CHARGE DU RECOUVREMENT N3	15	مكلف بالتحصيل م 3
335	96.01	CADRE FINANCIER ET COMPTABLE N1	15	إطار مالية و محاسبة م 1
336	96.02	CADRE FINANCIER ET COMPTABLE N2	16	إطار مالية و محاسبة م 2
337	96.03	CADRE FINANCIER ET COMPTABLE N3	17	إطار مالية و محاسبة م 3
338	96.04	CADRE FINANCIER ET COMPTABLE PRINC "CS"	18	إطار مالية و محاسبة رئيسي (إس)
		<u>FILIERE RESSOURCES HUMAINES</u>		<u>نشاطات الموارد البشرية</u>
339	97.01	CADRE GRH N1	15	إطار تسيير الموارد البشرية م 1
340	97.02	CADRE GRH N2	16	إطار تسيير الموارد البشرية م 2
341	97.03	CADRE GRH N3	17	إطار تسيير الموارد البشرية م 3
342	97.04	CADRE GRH PRINCIPAL	18	إطار تسيير الموارد البشرية رئيسي
343	98.01	JURISTE N1	15	تقوئي م 1
344	98.02	JURISTE N2	16	تقوئي م 2
345	98.03	JURISTE N3	17	تقوئي م 3
346	98.04	JURISTE PRINCIPAL "CS"	18	تقوئي رئيسي (إس)
		<u>FILIERE AUDIT</u>		<u>نشاطات مراقبة التسيير</u>
347	99.01	AUDITEUR N1	16	مراقب حسابات م 1
348	99.02	AUDITEUR N2	17	مراقب حسابات م 2
349	99.03	AUDITEUR N3	18	مراقب حسابات م 3
350	99.04	AUDITEUR PRINCIPAL "CS"	18	مراقب حسابات رئيسي (إس)
		<u>FILIERE INFORMATIQUE</u>		<u>نشاطات الإعلام الآلي</u>
351	100.01	ANALYSTE PROGRAMMEUR N1	15	محلل ميرمج م 1
352	100.02	ANALYSTE PROGRAMMEUR N2	16	محلل ميرمج م 2
353	101.01	ANALYSTE INFORMATIQUE N1	16	محلل برامج معلوماتية م 1
354	101.02	ANALYSTE INFORMATIQUE N2	17	محلل برامج معلوماتية م 2
355	102.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN INFORMATIQUE N1	17	مهندس دولة في الإعلام الآلي م 1
356	102.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN INFORMATIQUE N2	18	مهندس دولة في الإعلام الآلي م 2
357	102.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN INFORMATIQUE PRINC "CS"	18	مهندس دولة في الإعلام الآلي رئيسي (إس)
		<u>FILIERE COMMERCIALE</u>		<u>نشاطات تجارية</u>
358	103.01	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES N1	17	مهندس دولة أعمال م 1
359	103.02	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES N2	18	مهندس دولة أعمال م 2
360	103.03	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES N3 "CS"	18	مهندس دولة أعمال م 3 (إس)
361	103.04	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES PRINC "CS"	19	مهندس دولة أعمال رئيسي (إس)
362	103.05	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES EXPERT "CS"	20	مهندس دولة أعمال خبير (إس)
363	103.06	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES PRINCIPAL EXPERT "CS"	21	مهندس دولة أعمال رئيسي خبير (إس)
364	103.07	INGÉNIEUR D'ETAT AFFAIRES EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة أعمال رئيس (إس)
		<u>FILIERE SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT</u>		<u>نشاطات الصحة، الأمن والمحيط</u>
365	104.01	AGENT HSE N1	9	عون في الصحة، الأمن والمحيط م 1
366	104.02	AGENT HSE N2	10	عون في الصحة، الأمن والمحيط م 2
367	104.03	AGENT PRINCIPAL DE SEC PREVENTIVE	12	عون رئيسي للأمن الوقائي
368	104.04	TECHNICIEN HSE	14	تقني في الصحة، الأمن والمحيط
369	104.05	INGÉNIEUR D'APPLICATION EN HSE N1	15	مهندس تطبيقي في الصحة، الأمن والمحيط م 1
370	104.06	INGÉNIEUR D'APPLICATION EN HSE N2	16	مهندس تطبيقي في الصحة، الأمن والمحيط م 2
371	104.07	INGÉNIEUR D'ETAT EN HSE N1	17	مهندس دولة في الصحة، الأمن والمحيط م 1
372	104.08	INGÉNIEUR D'ETAT EN HSE N2	18	مهندس دولة في الصحة، الأمن والمحيط م 2
373	104.09	RESPONSABLE REGIONAL HSE "C S"	18	مسؤول جهوي في الصحة، الأمن والمحيط (إس)
		<u>FILIERE SURETE INTERNE D'ENTREPRISE</u>		<u>نشاطات الأمن الداخلي للمؤسسة</u>
374	105.01	GARDIEN N1	07	حارس م 1
375	105.02	GARDIEN N2	08	حارس م 2
376	105.03	AGENT DE SECURITE	08	عون أمن
377	105.04	AGENT DE SECURITE N1	09	عون أمن م 1
378	105.05	AGENT DE SECURITE N2	10	عون أمن م 2
379	105.06	AGENT DE SECURITE N3	11	عون أمن م 3
380	105.07	AGENT DE SECURITE N4	12	عون أمن م 4
381	105.08	CHEF D'EQUIPE SECURITE		رئيس فرقة الأمن



N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	عدد	مستوى العمل
		<u>FILIERE SOCIALE</u>		<u>نشاطات إجتماعية</u>
382	106.01	CHEF CMS	15	رئيس مركز صحي
383	106.02	EDUCATRICE	11	مربية
384	106.03	EDUCATRICE N1	12	مربية م 1
385	106.04	EDUCATRICE N2	14	مربية م 2
385	106.05	RESPONSABLE JARDIN D'ENFANTS	16	مسؤول روضة الأطفال
387	107.01	MÉDECIN N1 "CS"	18	طبيب م 1 (إس)
388	107.02	MÉDECIN N2 "CS"	19	طبيب م 2 (إس)
389	108.01	AGENT PARAMÉDICAL N1	09	عون شبه طبي م 1
390	108.02	AGENT PARAMÉDICAL N2	10	عون شبه طبي م 2
391	108.03	TECH PARAMÉDICAL N1	13	تقني شبه طبي م 1
392	108.04	TECH PARAMÉDICAL N2	14	تقني شبه طبي م 2
		<u>FILIERE ETUDES, SUIVI ET PLANIFICATION</u>		<u>نشاطات الدراسات، مراقبة الأشغال والتخطيط</u>
393	109.01	CONTRÔLEUR DE GESTION N1	15	مراقب تسيير م 1
394	109.02	CONTRÔLEUR DE GESTION N2	16	مراقب تسيير م 2
395	109.03	CONTRÔLEUR DE GESTION N3	17	مراقب تسيير م 3
396	109.04	ECONOMISTE N1	15	اقتصادي م 1
397	109.05	ECONOMISTE N2	16	اقتصادي م 2
398	109.06	ECONOMISTE N3	17	اقتصادي م 3
399	110.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN STATISTIQUES N1	17	مهندس دولة في الإحصاء م 1
400	110.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN STATISTIQUES N2	18	مهندس دولة في الإحصاء م 2
401	110.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN STATISTIQUES PRINC	18	مهندس دولة في الإحصاء رئيسي
402	111.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION N1	17	مهندس دولة في التخطيط م 1
403	111.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION N2	18	مهندس دولة في التخطيط م 2
404	111.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION N3 "CS"	18	مهندس دولة في التخطيط م 3 (إس)
405	111.04	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION PRINC "CS"	19	مهندس دولة في التخطيط رئيسي (إس)
406	111.05	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION EXPERT "CS"	20	مهندس دولة في التخطيط خبير (إس)
407	111.06	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة في التخطيط رئيسي خبير (إس)
408	111.07	INGÉNIEUR D'ETAT EN PLANIFICATION EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة في التخطيط رئيس (إس)
		<u>FILIERE MANAGEMENT QUALITE</u>		<u>نشاطات إدارة الجودة</u>
409	112.01	GESTIONNAIRE QUALITE	14	مسير في الجودة
410	112.02	CORRESPONDANT MANAGEMENT QUALITE	15	مراسل إدارة الجودة
411	112.03	RESPONSABLE MANAGEMENT QUALITE N1	17	مسؤول إدارة الجودة م 1
412	112.04	RESPONSABLE MANAGEMENT QUALITE N2	18	مسؤول إدارة الجودة م 2 (إس)
413	112.05	CADRE EN MANAGEMENT QUALITE N1	15	إطار في إدارة الجودة م 1
414	112.06	CADRE EN MANAGEMENT QUALITE N2	16	إطار في إدارة الجودة م 2
415	112.07	CADRE EN MANAGEMENT QUALITE N3	17	إطار في إدارة الجودة م 3
416	112.08	CADRE EN MANAGEMENT QUALITE PRINCIPAL	18	إطار في إدارة الجودة رئيسي
		<u>FILIERE ETUDES TECHNIQUES</u>		<u>نشاطات الدراسات التقنية</u>
417	113.01	ARCHITECTE N1	17	مهندس معماري م 1
418	113.02	ARCHITECTE N2	18	مهندس معماري م 2
419	113.03	ARCHITECTE N3 "CS"	18	مهندس معماري م 3 (إس)
420	113.04	ARCHITECTE PRINC "CS"	19	مهندس معماري رئيسي (إس)
421	113.05	ARCHITECTE EXPERT "CS"	20	مهندس معماري خبير (إس)
422	113.06	ARCHITECTE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس معماري رئيسي خبير (إس)
423	113.07	ARCHITECTE EN CHEF "CS"	22	مهندس معماري رئيس (إس)
424	114.01	DESSINATEUR N1	12	رسام م 1
425	114.02	DESSINATEUR N2	13	رسام م 2
426	114.03	DESSINATEUR PROJETEUR N1	15	رسام مشاريع م 1
427	114.04	DESSINATEUR PROJETEUR N2	16	رسام مشاريع م 2
428	114.05	DESSINATEUR PROJETEUR PRINC	17	رسام مشاريع رئيسي



ن	ن	POSTES DE TRAVAIL	ن	ملاحظات
429	115.01	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES N1	17	مهندس دولة "دراسات" م 1
430	115.02	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES N2	18	مهندس دولة "دراسات" م 2
431	115.03	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES N3 "CS"	18	مهندس دولة "دراسات" م 3 (إس)
432	115.04	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES PRINC "CS"	19	مهندس دولة "دراسات" رئيسي (إس)
433	115.05	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES EXPERT "CS"	20	مهندس دولة "دراسات" خبير (إس)
434	115.06	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة "دراسات" رئيسي خبير (إس)
435	115.07	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة "دراسات" رئيس (إس)
436	116.01	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE N1	17	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 1
437	116.02	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE N2	18	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 2
438	116.03	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE N3 "CS"	18	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 3 (إس)
439	116.04	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE PRINC "CS"	19	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" رئيسي (إس)
440	116.05	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE EXPERT "CS"	20	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" خبير (إس)
441	116.06	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" رئيسي خبير (إس)
442	116.07	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES MECANIQUE EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة "دراسات ميكانيك" رئيس (إس)
443	117.01	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE N1	17	مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 1
444	117.02	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE N2	18	مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 2
445	117.03	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE N3 "CS"	18	مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 3 (إس)
446	117.04	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE PRINC "CS"	19	مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيسي (إس)
447	117.05	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE EXPERT "CS"	20	مهندس دولة "دراسات الطاقة" خبير (إس)
448	117.06	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيسي خبير (إس)
449	117.07	INGÉNIEUR D'ETAT ETUDES ENERGETIQUE EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيس (إس)
450	118.01	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION N1	17	مهندس دولة أدواتية م 1
451	118.02	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION N2	18	مهندس دولة أدواتية م 2
452	118.03	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION N3 "CS"	18	مهندس دولة أدواتية م 3 (إس)
453	118.04	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION PRINC "CS"	19	مهندس دولة أدواتية رئيسي (إس)
454	118.05	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION EXPERT "CS"	20	مهندس دولة أدواتية خبير (إس)
455	118.06	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة أدواتية رئيسي خبير (إس)
456	118.07	INGÉNIEUR D'ETAT EN INSTRUMENTATION EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة أدواتية رئيس (إس)
457	119.01	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING N1	17	مهندس دولة أنابيب م 1
458	119.02	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING N2	18	مهندس دولة أنابيب م 2
459	119.03	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING N3 "CS"	18	مهندس دولة أنابيب م 3 (إس)
460	119.04	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING PRINC "CS"	19	مهندس دولة أنابيب رئيسي (إس)
461	119.05	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING EXPERT "CS"	20	مهندس دولة أنابيب خبير (إس)
462	119.06	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة أنابيب رئيسي خبير (إس)
463	119.07	INGÉNIEUR D'ETAT PIPING EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة أنابيب رئيس (إس)
464	120.01	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE N1	17	مهندس دولة هيدرولوجي م 1
465	120.02	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE N2	18	مهندس دولة هيدرولوجي م 2
466	120.03	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE N3 "CS"	18	مهندس دولة هيدرولوجي م 3 (إس)
467	120.04	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE PRINC "CS"	19	مهندس دولة هيدرولوجي رئيسي (إس)
468	120.05	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE EXPERT "CS"	20	مهندس دولة هيدرولوجي خبير (إس)
469	120.06	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة هيدرولوجي رئيسي خبير (إس)
470	120.07	INGÉNIEUR D'ETAT HYDROLOGUE EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة هيدرولوجي رئيس (إس)
471	121.01	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE N1	17	مهندس دولة جيولوجي م 1
472	121.02	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE N2	18	مهندس دولة جيولوجي م 2
473	121.03	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE N3 "CS"	18	مهندس دولة جيولوجي م 3 (إس)
474	121.04	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE PRINC "CS"	19	مهندس دولة جيولوجي رئيسي (إس)
475	121.05	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE EXPERT "CS"	20	مهندس دولة جيولوجي خبير (إس)
476	121.06	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة جيولوجي رئيسي خبير (إس)
477	121.07	INGÉNIEUR D'ETAT GEOLOGUE EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة جيولوجي رئيس (إس)
478	122.01	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE N1	17	مهندس دولة جيو تكتي م 1
479	122.02	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE N2	18	مهندس دولة جيو تكتي م 2
480	122.03	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE N3 "CS"	18	مهندس دولة جيو تكتي م 3 (إس)
481	122.04	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE PRINC "CS"	19	مهندس دولة جيو تكتي رئيسي (إس)
482	122.05	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE EXPERT "CS"	20	مهندس دولة جيو تكتي خبير (إس)
483	122.06	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE PRINC EXPERT "CS"	21	مهندس دولة جيو تكتي رئيسي خبير (إس)
484	122.07	INGÉNIEUR D'ETAT GEOTECHNIQUE EN CHEF "CS"	22	مهندس دولة جيو تكتي رئيس (إس)



N°	N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT.	التعيين
485	123.01	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES N1	15	تقني سامي دراسات تقنية م 1
486	123.02	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES N2	16	تقني سامي دراسات تقنية م 2
487	123.03	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES N3	17	تقني سامي دراسات تقنية م 3
488	123.04	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES PRINC	17	تقني سامي دراسات تقنية رئيسي
489	123.05	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES EXPERT	18	تقني سامي دراسات تقنية خبير
490	123.06	TECHNICIEN SUPERIEUR ETUDES TECHNIQUES EN CHEF "CS"	19	تقني سامي دراسات تقنية رئيس
		<u>FILIERE COMMUNICATION ET DOCUMENTATION.</u>		<u>نشاطات الإتصال و التوثيق</u>
491	124.01	CADRE EN COMMUNICATION N1	15	إطار في الإتصال م 1
492	124.02	CADRE EN COMMUNICATION N2	16	إطار في الإتصال م 2
493	124.03	CADRE EN COMMUNICATION N3	17	إطار في الإتصال م 3
494	124.04	CADRE EN COMMUNICATION PRINCIPAL "CS"	18	إطار في الإتصال رئيسي (إس)
495	125.01	DOCUMENTALISTE N1	15	وثائقي م 1
496	125.02	DOCUMENTALISTE N2	16	وثائقي م 2
497	126.01	ARCHIVISTE N1	12	أمين محفوظات م 1
498	126.02	ARCHIVISTE N2	13	أمين محفوظات م 2
499	127.01	BIBLIOTHECONOME N1	15	منظم مكتبات م 1
500	127.02	BIBLIOTHECONOME N2	16	منظم مكتبات م 2
501	127.03	BIBLIOTHECONOME N3	17	منظم مكتبات م 3
502	128.01	TRADUCTEUR / INTERPRÊTE N1	15	مترجم م 1
503	128.02	TRADUCTEUR / INTERPRÊTE N2	16	مترجم م 2
504	128.03	TRADUCTEUR / INTERPRÊTE N3	17	مترجم م 3
		<u>FILIERE IMPRIMERIE</u>		<u>نشاطات الطباعة</u>
505	129.01	PHOTOGRAVEUR TYPO	13	طباع تنبيو
506	129.02	AGENT FABRICATION IMPRIMERIE	11	عامل صناعات مطبعية
507	129.03	TECHNICIEN IMPRIMERIE	15	تقني طباعة



ملحق رقم 02
شبكة الأجور

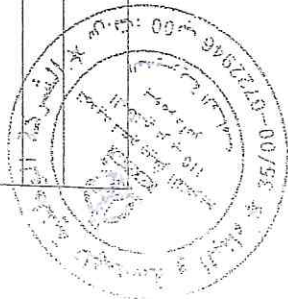
المرتبة المهنية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	16 315	16 725	17 143	17 574	18 013	18 465	18 926	19 397	19 884	20 382	20 900	21 411	21 949	22 498	23 060	23 637	24 224	24 833	25 454	26 085
8	17 143	17 568	17 988	18 438	18 899	19 370	19 855	20 352	20 857	21 380	21 915	22 462	23 024	23 599	24 189	24 793	25 416	26 050	26 705	27 371
9	18 268	18 691	19 112	19 591	20 082	20 583	21 097	21 621	22 160	22 715	23 285	23 881	24 467	25 076	25 701	26 342	27 004	27 676	28 368	29 082
10	19 394	19 814	20 236	20 660	21 175	21 701	22 245	22 799	23 373	23 957	24 555	25 167	25 795	26 441	27 101	27 779	28 473	29 185	29 917	30 665
11	20 517	20 939	21 360	21 783	22 327	22 884	23 456	24 044	24 645	25 261	25 891	26 538	27 203	27 880	28 579	29 294	30 026	30 779	31 549	32 336
12	21 621	22 046	22 466	23 189	23 767	24 364	24 970	25 595	26 234	26 916	27 562	28 253	28 954	29 680	30 422	31 181	31 961	32 758	33 580	34 424
13	22 725	23 149	23 569	24 195	24 828	25 483	26 168	26 878	27 614	28 378	29 171	29 965	30 714	31 482	32 264	33 077	33 906	34 753	35 621	36 505
14	23 829	24 253	24 673	25 300	25 937	26 600	27 293	28 018	28 776	29 560	30 371	31 201	32 050	32 918	33 806	34 715	35 645	36 595	37 565	38 483
15	24 933	25 357	25 777	26 404	27 045	27 714	28 418	29 158	29 934	30 747	31 588	32 458	33 327	34 216	35 125	36 055	37 005	37 975	38 965	39 925
16	26 037	26 461	26 881	27 508	28 153	28 832	29 546	30 296	31 082	31 875	32 697	33 548	34 429	35 340	36 281	37 243	38 225	39 227	40 249	45 520
17	27 141	27 565	27 985	28 612	29 261	29 944	30 662	31 416	32 206	33 025	33 874	34 753	35 662	36 591	37 540	38 509	39 500	40 512	41 545	50 005
18	28 245	28 669	29 089	29 716	30 365	31 048	31 766	32 520	33 310	34 129	34 968	35 827	36 716	37 635	38 584	39 563	40 572	41 611	42 680	55 565
19	29 349	29 773	30 193	30 820	31 469	32 152	32 870	33 624	34 414	35 233	36 082	36 961	37 870	38 809	39 778	40 777	41 806	42 875	43 984	61 332
20	30 453	30 877	31 297	31 924	32 573	33 256	34 000	34 774	35 588	36 432	37 306	38 215	39 154	40 123	41 122	42 151	43 210	44 309	45 438	70 307
21	31 557	31 981	32 401	33 028	33 677	34 360	35 078	35 832	36 622	37 441	38 290	39 169	40 078	41 017	42 006	43 035	44 104	45 213	46 362	80 352
22	32 661	33 085	33 505	34 132	34 781	35 464	36 182	36 936	37 726	38 545	39 394	40 273	41 182	42 121	43 090	44 099	45 138	46 217	47 336	88 266
23	33 765	34 189	34 609	35 236	35 885	36 568	37 286	38 040	38 830	39 649	40 498	41 377	42 286	43 225	44 194	45 193	46 222	47 291	48 390	96 181
24	34 869	35 293	35 713	36 340	37 009	37 712	38 456	39 236	40 055	40 904	41 783	42 692	43 631	44 600	45 609	46 648	47 717	48 816	49 945	104 096
25	35 973	36 397	36 817	37 444	38 113	38 826	39 570	40 340	41 144	41 983	42 852	43 751	44 680	45 639	46 628	47 647	48 696	49 775	50 884	112 010
	37 077	37 501	37 921	38 548	39 217	39 930	40 674	41 444	42 248	43 087	43 966	44 885	45 834	46 813	47 822	48 861	49 930	51 029	52 158	119 926



الملحق رقم 03

جدول محدد لنسبة التدرج بالأفضلية

نسبة التدرج الممنوحة	نتائج/رقم الأعمال
% 25	% 20
% 20	% 15
% 15	% 10
% 10	% 05
% 05	متوازن
عجز على مستوى الوحدة	عجز على مستوى الوحدة



ملاحظة: نتائج الشركة المعتبرة محددة حسب الفائدة الحقيقية المرتبطة بالقيمة المضافة.



ملحوظ رقم 04

جدول التعويض الإضافي عن المنطقة و شروط الحياة المتعلق بالاندرج بالأفضلية (محددة بمبلغ 17 دج / يومياً)

الصف	الصف	الصف	السلم	4 الى 4	5 الى 7	8 الى 10	11 الى 13	14 الى 16	17 الى 20
1	7	نظام العمل	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
2	8	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
3	10	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
4	12	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
5	14	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
6	16	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
7	18 وما فوق	غير خاضع للتناوب	خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17
		خاضع للتناوب	غير خاضع للتناوب	17	17	17	17	17	17



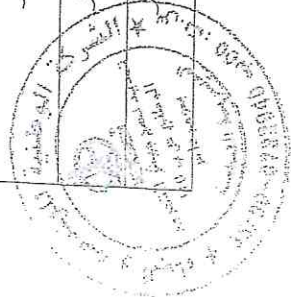
الملحق رقم 05

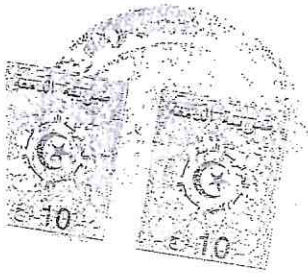
مبالغ تعويض العمل التناوبي بالدينار / الشهر و مناصب العمل التي يحق لها فيه

النظام المنقطع 8X2	النظام المتواصل 12 X 2	الصنف
1171.80 دج / الشهر	1758.60 دج / الشهر	07
1305.00 دج / الشهر	1956.60 دج / الشهر	09 - 08
1436.40 دج / الشهر	2156.40 دج / الشهر	11 - 10
1474.20 دج / الشهر	2212.20 دج / الشهر	13 - 12

قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في تعويض العمل التناوبي:

- * حارس
- * عون أمن
- * عون رئيسي للأمن الوقائي
- * رئيس فرقة أمن

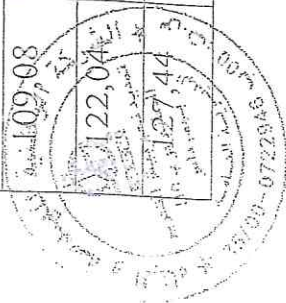




الملحق رقم 06

تعويضات الضرر

مبالغ تعويضات الضرر بالدينار/ اليوم										الصفحة
96,12	75,6	65,88	45,36	35,64	30,24	20,52	15,12	7		
109,08	85,32	74,52	50,76	39,96	34,56	22,68	17,28	9-8		
122,04	96,12	84,24	58,32	45,36	38,88	25,92	19,44	11-10		
127,44	100,44	87,48	60,48	46,44	39,96	27	20,52	16-12		



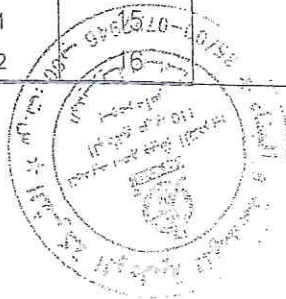
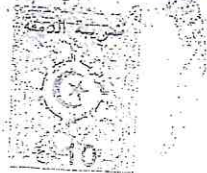
الملحق رقم 07

قائمة مناصب العمل التي تعطى الحق في تعويض الضرر

N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT/صنف	منصب العمل	MT. DAJOUR
	FILIERE REALISATION/ PRODUCTION:		نشاطات الإنتاج و الإنتاج	
01	CONDUCTEUR D'ENGINS	09	سائق عربات	109,08
02	CONDUCTEUR D'ENGINS N1	10	سائق عربات م 1	109,08
03	CONDUCTEUR D'ENGINS N2	11	سائق عربات م 2	122,04
04	CONDUCTEUR D'ENGINS N3	12	سائق عربات م 3	122,04
05	CONDUCTEUR D'ENGINS N4	13	سائق عربات م 4	127,44
06	CONDUCTEUR D'ENGINS PRINC	14	سائق عربات رئيسي	60,48
07	MANŒUVRE ORDINAIRE	07	عامل يدوي عادي	96,12
08	MANŒUVRE SPECIALISE	08	عامل يدوي متخصص	96,12
09	COFFREUR	09	مركب قوالب اسمنت	74,52
10	COFFREUR N1	10	مركب قوالب اسمنت م 1	74,52
11	COFFREUR N2	11	مركب قوالب اسمنت م 2	84,24
12	COFFREUR N3	12	مركب قوالب اسمنت م 3	84,24
13	COFFREUR N4	13	مركب قوالب اسمنت م 4	87,48
14	CHEF D'EQUIPE COFFRAGE	14	رئيس فرقة تركيب قوالب اسمنت	60,48
15	FERRAILLEUR	09	حداندي	74,52
16	FERRAILLEUR N1	10	حداندي م 1	74,52
17	FERRAILLEUR N2	11	حداندي م 2	84,24
18	FERRAILLEUR N3	12	حداندي م 3	84,24
19	FERRAILLEUR N4	13	حداندي م 4	87,48
20	CHEF D'EQUIPE FERRAILLAGE	14	رئيس فرقة تركيب حداند البناء	60,48
21	MAÇON	09	بناء	74,52
22	MAÇON N1	10	بناء م 1	74,52
23	MAÇON N2	11	بناء م 2	84,24
24	MAÇON N3	12	بناء م 3	84,24
25	MAÇON N4	13	بناء م 4	87,48
26	CHEF D'EQUIPE MAÇONNERIE	14	رئيس فرقة البنائين	60,48
27	CARRELEUR	09	مبلط	74,52
28	CARRELEUR N1	10	مبلط م 1	74,52
29	CARRELEUR N2	11	مبلط م 2	84,24
30	CARRELEUR N3	12	مبلط م 3	84,24
31	PLOMBIER	09	مرصص	74,52
32	PLOMBIER N1	10	مرصص م 1	74,52
33	PLOMBIER N2	11	مرصص م 2	84,24
34	PLOMBIER N3	12	مرصص م 3	84,24
35	PLOMBIER N4	13	مرصص م 4	87,48

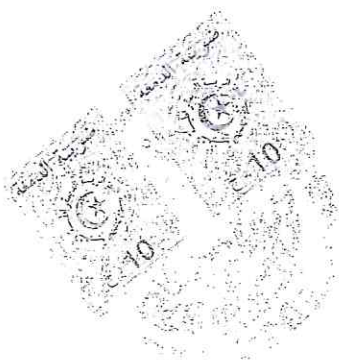


N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT/صنف	منصب العمل	MT. DAJOUR
36	PEINTRE VITRIER	09	صباغ زجاج	74,52
37	PEINTRE VITRIER N1	10	صباغ زجاج م 1	74,52
38	PEINTRE VITRIER N2	11	صباغ زجاج م 2	84,24
39	PEINTRE VITRIER N3	12	صباغ زجاج م 3	84,24
40	PEINTRE VITRIER N4	13	صباغ زجاج م 4	87,48
41	PEINTRE VITRIER PRINCIPAL	14	صباغ زجاج رئيسي	60,48
42	CHAUDRONNIER	10	نحاس	122,04
43	CHAUDRONNIER N1	11	نحاس م 1	122,04
44	CHAUDRONNIER N2	12	نحاس م 2	122,04
45	CHAUDRONNIER N3	13	نحاس م 3	127,44
46	CHAUDRONNIER POLYVALENT	14	نحاس متعدد الكفاءات	60,48
47	FONDOIRISTE	10	مسخن زفت	74,52
48	GRAVILLONNEUR EPANDEUR	09	ناثر حصي	74,52
49	GRAVILLONNEUR EPANDEUR N1	10	ناثر حصي م 1	74,52
50	GRAVILLONNEUR EPANDEUR N2	11	ناثر حصي م 2	84,24
51	GRAVILLONNEUR EPANDEUR N3	12	ناثر حصي م 3	84,24
52	GRAVILLONNEUR EPANDEUR PRINCIPAL	13	ناثر حصي رئيسي	87,48
53	OPERATEUR POSTE D'ENROBAGE N1	11	مشغل مركز تلبيس م 1	84,24
54	OPERATEUR CONCASSEUR N2	13	مشغل مفتتة م 2	60,48
55	CHEF STATION PROD AGREGATS	15	رئيس محطة إنتاج المكونات	19,44
56	OPERATEUR CENTRALE A BETON	11	مشغل محطة خرسانة	45,36
57	OPERATEUR CENTRALE A BETON N1	12	مشغل محطة خرسانة م 1	45,36
58	OPERATEUR CENTRALE A BETON N2	13	مشغل محطة خرسانة م 2	45,36
59	CONDUCTEUR DE TRAVAUX	14	مشرف على الأشغال	20,52
60	ELECTRICIEN BATIMENT	09	كهربائي بنايات	74,52
61	ELECTRICIEN BATIMENT N1	10	كهربائي بنايات م 1	74,52
62	ELECTRICIEN BATIMENT N2	12	كهربائي بنايات م 2	84,24
63	ELECTRICIEN BATIMENT N3	13	كهربائي بنايات م 3	87,48
64	ELECTRICIEN BATIMENT PRINCIPAL	14	كهربائي بنايات رئيسي	60,48
65	AIDE TECHNICIEN TOPOGRAPHE	09	مساعد تقني طوبوغرافي	22,68
66	TECHNICIEN TOPOGRAPHE N1	10	مساعد تقني طوبوغرافي م 1	22,68
67	TECHNICIEN TOPOGRAPHE N2	11	مساعد تقني طوبوغرافي م 2	25,92
68	TECHNICIEN SUPERIEUR TOPOGRAPHE N1	15	تقني سامي طوبوغرافي م 1	27
69	TECHNICIEN SUPERIEUR TOPOGRAPHE N2	16	تقني سامي طوبوغرافي م 2	27

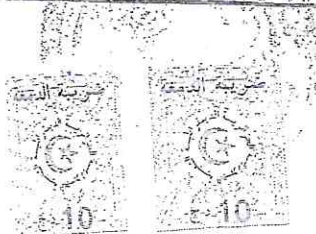


N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT/صنف	منصب العمل	MT. DA/JOUR
70	SOUDEUR N1	10	لحام م 1	109,08
71	SOUDEUR N2	11	لحام م 2	122,04
72	SOUDEUR N3	12	لحام م 3	122,04
73	SOUDEUR PRINCIPAL	13	لحام رئيسي	128,52
74	MONTEUR CHARP METAL N1	11	مركب هياكل معدنية م 1	84,24
75	MONTEUR CHARP METAL N2	12	مركب هياكل معدنية م 2	84,24
76	MONTEUR CHARP METALLIQUE N3	13	مركب هياكل معدنية م 3	87,48
77	MONTEUR CHARP METAL POLYVALENT	14	مركب هياكل معدنية متعدد الكفاءات	60,48
78	MENUISIER DE POSE	08	نجار واضع	45,36
79	MENUISIER DE POSE N1	11	نجار واضع م 1	45,36
80	MENUISIER DE POSE N2	12	نجار واضع م 2	45,36
81	EBENISTE POLYVALENT	14	نجار آثاث متعدد الكفاءات	20,52
LOGISTIQUE				
<u>نشاطات الإمداد</u>				
82	GRUTIER	10	سائق رافعة	84,24
83	GRUTIER N1	11	سائق رافعة م 1	84,24
84	GRUTIER N2	12	سائق رافعة م 2	84,24
85	GRUTIER POLYVALENT	13	سائق رافعة متعدد الكفاءات	87,48
86	GRUTIER PRINCIPAL	14	سائق رافعة رئيسي	60,48
87	FRIGORISTE	09	عامل تبريد	39,96
88	FRIGORISTE N1	10	عامل تبريد م 1	39,96
89	FRIGORISTE N2	12	عامل تبريد م 2	45,36
90	FRIGORISTE N3	13	عامل تبريد م 3	46,44
91	SOUDEUR TUYAUTEUR N1	14	لحام أنابيب م 1	100,44
92	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE	08	عامل صيانة	74,52
93	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE N1	09	عامل صيانة م 1	74,52
94	AGENT ENTRETIEN MAINTENANCE N2	10	عامل صيانة م 2	74,52
95	AGENT PRINC ENTRETIEN MECANIQ	11	عامل رئيسي في الصيانة الميكانيكية	84,24
96	MECANICIEN	08	ميكانيكي	74,52
97	MECANICIEN N1	09	ميكانيكي م 1	74,52
98	MECANICIEN N2	10	ميكانيكي م 2	74,52
99	MECANICIEN N3	11	ميكانيكي م 3	84,24
00	MECANICIEN N4	12	ميكانيكي م 4	84,24
01	TECHNICIEN MECANICIEN N1	13	تقني ميكانيكي م 1	87,48
02	TECHNICIEN MECANICIEN N2	14	تقني ميكانيكي م 2	60,48
03	OPERATEUR MACHINE OUTIL N1	09	مشغل أداة آلية م 1	74,52
04	OPERATEUR MACHINE OUTIL N2		مشغل أداة آلية م 2	84,24
05	OPERATEUR MACHINE OUTIL N3		مشغل أداة آلية م 3	87,48
06	TECHNICIEN MACHINE OUTIL N1		تقني أداة آلية م 1	60,48

N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT/صنف	منصب العمل	MT. DAJOUR
107	ELECTRICIEN-AUTO	08	كهربائي سيارات	87,48
108	ELECTRICIEN-AUTO N1	09	كهربائي سيارات م 1	60,48
109	ELECTRICIEN-AUTO N2	11	كهربائي سيارات م 2	39,96
110	ELECTRICIEN-AUTO N3	12	كهربائي سيارات م 3	45,36
111	TECHNICIEN ELECTRO-MECANIC N1	13	تقني كهروميكانيكي م 1	46,44
112	TECHNICIEN ELECTRO -MECANIC N2	14	تقني كهروميكانيكي م 2	46,44
113	VULCANISATEUR	08	مفلكن	74,52
114	VULCANISATEUR N1	09	مفلكن م 1	74,52
115	VULCANISATEUR N2	11	مفلكن م 2	84,24
116	VULCANISATEUR PRINCIPAL	13	مفلكن رئيسي	87,48
117	RADIATEURISTE	11	عامل مشعات حرارية	84,24
118	RADIATEURISTE PRINCIPAL	13	عامل مشعات حرارية رئيسي	87,48
119	TOLIER PEINTRE	08	مطال صباغ	74,52
120	TOLIER PEINTRE N1	11	مطال صباغ م 1	74,52
121	TOLIER PEINTRE N2	12	مطال صباغ م 2	84,24
122	TOLIER PEINTRE PRINCIPAL	14	مطال صباغ رئيسي	60,48
123	CHAUFFEUR PL	09	سائق وزن ثقيل	39,96
124	CHAUFFEUR PL N1	10	سائق وزن ثقيل م 1	39,96
125	CHAUFFEUR PL N2	11	سائق وزن ثقيل م 2	45,36
126	CHAUFFEUR PL N3	12	سائق وزن ثقيل م 3	45,36
127	CHAUFFEUR TR	11	سائق مسافات طويلة	45,36
128	CHAUFFEUR TR N1	12	سائق مسافات طويلة م 1	45,36
129	CHAUFFEUR TR N2	13	سائق مسافات طويلة م 2	46,44
130	CONVOYEUR GRAISSEUR N1	08	مرافق لسائق م 1	38,88
131	CONVOYEUR GRAISSEUR N2	09	مرافق لسائق م 2	38,88
132	MAGASINIER	08	أمين مخزن	33,3
133	MAGASINIER N1	10	أمين مخزن م 1	33,3
134	MAGASINIER N2	11	أمين مخزن م 2	33,3
135	MAGASINIER N3	12	أمين مخزن م 3	33,3
136	MAGASINIER PRINCIPAL	13	أمين مخزن رئيسي	33,3
137	AGENT DISTRIB CARBUR LUBRIF	08	عامل توزيع الوقود و الزيوت	33,3
138	AGENT DISTRIB CARBUR LUBRIF PRINC	09	عامل توزيع الوقود و الزيوت رئيسي	33,3



N°	POSTES DE TRAVAIL	CAT/صنف	منصب العمل	MT. DAJOUR
MOYENS COMMUNS				
139	BOULANGER	09	نشاطات الوسائل المشتركة	
140	BOULANGER N1	10	خباز	39,96
141	BOULANGER N2	11	خباز م 1	39,96
142	AIDE-CUISINIER	08	خباز م 2	45,36
143	CUISINIER N1	09	مساعد طبياخ	39,96
144	CUISINIER N2	10	طباخ م 1	39,96
145	CUISINIER N3	11	طباخ م 2	45,36
146	CHEF CUISINIER N1	12	طباخ م 3	45,36
147	CHEF CUISINIER N2	13	رئيس الطباخين م 1	45,36
148	BOUCHER N1	08	رئيس الطباخين م 2	46,44
149	BOUCHER N2	09	جزار م 1	39,96
150	AGENT DE CANTINE N1	07	جزار م 2	39,96
151	AGENT DE CANTINE N2	08	عامل مطعم م 1	35,64
152	AGENT DE NETTOIEMENT	07	عامل مطعم م 2	35,64
153	AGENT DE NETTOIEMENT N1	08	عون تنظيف	45,36
154	AGENT DE NETTOIEMENT N2	09	عون تنظيف م 1	45,36
155	BUANDIER	08	عون تنظيف م 2	50,76
156	BUANDIER PRINCIPAL	09	عامل مغسل الثياب	33,3
157	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT	09	عامل مغسل الثياب رئيسي	33,3
158	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT N1	10	عون صيانة متعدد الكفاءات	47,25
159	AGENT ENTRETIEN POLYVALENT N2	11	عون صيانة متعدد الكفاءات م 1	47,25
160	OPERATEUR SUR MACH A. REPRO	10	عون صيانة متعدد الكفاءات م 2	52,2
161	OPERATEUR SUR MACH A.REPRO N1	11	عامل على آلة النسخ	58,32
162	OPERATEUR SUR MACH A.REPRO N2	12	عامل على آلة النسخ م 1	58,32
			عامل على آلة النسخ م 2	60,48
SIE				
163	GARDIEN N1	07	نشاطات الأمن الداخلي للموسسة	
164	GARDIEN N2	08	حارس م 1	30,24
165	AGENT DE SECURITE	08	حارس م 2	30,24
166	AGENT DE SECURITE N1	09	عون أمن	34,56
167	AGENT DE SECURITE N2	10	عون أمن م 1	34,56
168	AGENT DE SECURITE N3	11	عون أمن م 2	34,56
169	AGENT PRINCIPAL DE SEC PREVENTIVE	12	عون أمن م 3	38,88
170	CHEF D'EQUIPE SECURITE	13	عون رئيسي للأمن الوقائي	38,88
			رئيس فرقة الأمن	38,88
IMPRIMERIE				
171	PHOTOGRAVEUR TYPO	13	نشاطات الطباعة	
172	AGENT FABRICATION IMPRIMERIE		طباعة تيبو	38,88
			عامل صناعات مطبعية	38,88



ملحق رقم 08

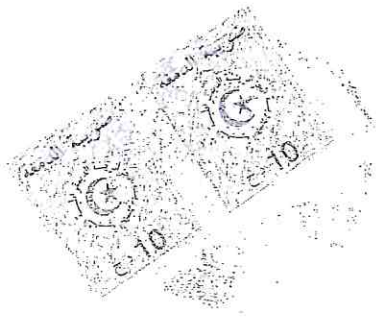
جدول التعويض عن المنطقة و شروط الحياة

س	ج	د	هـ	ح	ج	ث	ب	ا	نظام العمل	الصف	الصف
1 049,46	979,49	919,52	859,57	799,60	739,63	679,64	619,67	559,70	غير خاضع للتناوب	7	7
1 367,81	1 276,64	1 198,47	1 120,32	1 042,15	963,98	885,82	807,65	729,50	خاضع للتناوب	8	8
1 181,40	1 102,63	1 035,12	967,62	900,11	832,60	765,09	697,60	630,09	غير خاضع للتناوب	9	9
1 539,75	1 437,12	1 349,12	1 261,12	1 173,16	1 085,16	997,16	909,20	821,21	خاضع للتناوب	10	10
1 313,32	1 225,76	1 150,71	1 075,67	1 000,62	925,57	850,54	775,49	700,45	غير خاضع للتناوب	11	11
1 717,72	1 597,60	1 499,79	1 401,96	1 304,18	1 206,35	1 108,54	1 010,73	912,91	خاضع للتناوب	12	12
1 445,25	1 348,91	1 266,32	1 183,73	1 101,13	1 018,56	935,97	853,39	770,80	غير خاضع للتناوب	13	13
1 883,67	1 758,10	1 650,44	1 542,81	1 435,17	1 327,54	1 219,90	1 112,25	1 004,61	خاضع للتناوب	14	14
1 571,19	1 466,45	1 376,68	1 286,88	1 197,09	1 107,31	1 017,54	927,76	837,97	غير خاضع للتناوب	15	15
2 047,82	1 914,30	1 794,27	1 677,26	1 560,23	1 443,20	1 326,19	1 209,18	1 092,17	خاضع للتناوب	16	16
1 799,07	1 679,15	1 576,34	1 473,54	1 370,72	1 267,93	1 165,13	1 062,31	959,52	غير خاضع للتناوب	17	17
2 344,83	2 188,49	2 054,51	1 920,52	1 786,52	1 652,54	1 518,54	1 384,56	1 250,58	خاضع للتناوب	18 و ما فوق	18
2 026,95	1 891,83	1 776,01	1 660,18	1 544,34	1 428,52	1 312,68	1 196,88	1 081,04	غير خاضع للتناوب		
2 641,82	2 465,69	2 314,74	2 163,79	2 012,81	1 861,86	1 710,90	1 559,93	1 408,98	خاضع للتناوب		

الملحق رقم 09

جدول محدد لمبالغ تعويض النقل

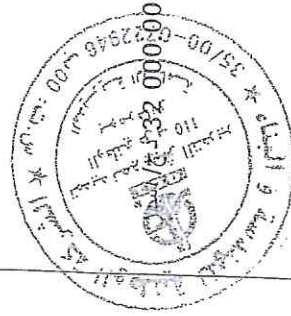
المبلغ بالدينار / الشهر	المسافة بين مكان العمل / مكان الإقامة
650,00 دج	من 02 الى 5 كلم
850,00 دج	+ 05 الى 10 كلم
1100,00 دج	+ 10 الى 15 كلم
1350,00 دج	+ 15 الى 20 كلم
1600,00 دج	+ 20 الى 25 كلم
2000,00 دج	+ 25 كلم.



جدول المحدد لمبالغ علاوة النجاعة الاستثنائية (PPE) و مناصب العمل التي لها الحق في هاته العلاوة.

ملحوظ رقم 10

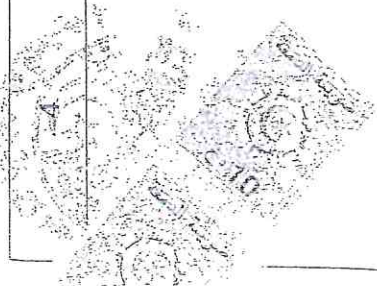
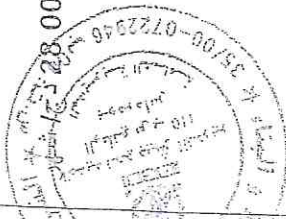
التقويم	1	2	3	4
مناصب العمل				
المديرين المركزيين و الجهويين مدير إداري مديري الوحدات مهندس طوبوغرافي رئيسي خبير (إس) مهندس طوبوغرافي رئيس (إس) مهندس دولة "اشغال" رئيسي خبير (إس) مهندس دولة "اشغال" رئيس (إس) مدير مشروع م 2 (إس) (مدير مشروع م 3 (إس) مدير المشاريع الكبرى م 1 (إس) مدير المشاريع الكبرى م 2 (إس) مدير المشاريع الكبرى م 3 (إس) مهندس دولة أعمال رئيسي خبير (إس) مهندس دولة أعمال رئيس (إس) مهندس دولة في التخطيط رئيسي خبير (إس) مهندس دولة في التخطيط رئيس (إس) مهندس مساحي رئيسي خبير (إس) مهندس معماري رئيس (إس) مهندس دولة "دراسات" رئيسي خبير (إس) مهندس دولة "دراسات" رئيس (إس) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" رئيسي خبير (إس) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" رئيس (إس) مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيسي خبير (إس) مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيس (إس) مهندس دولة لوائية رئيسي خبير (إس) مهندس دولة لوائية رئيس (إس) مهندس دولة أنابيب رئيسي خبير (إس) مهندس دولة أنابيب رئيس (إس) مهندس دولة هيدروليكي رئيسي خبير (إس) مهندس دولة هيدروليكي رئيس (إس) مهندس دولة جيولوجي رئيسي خبير (إس) مهندس دولة جيولوجي رئيس (إس) مهندس دولة جيوتقني رئيسي خبير (إس) مهندس دولة جيوتقني رئيس (إس)	24 000.00 دج / شهر	28 000.00 دج / شهر	32 000.00 دج / شهر	40 000.00 دج / شهر

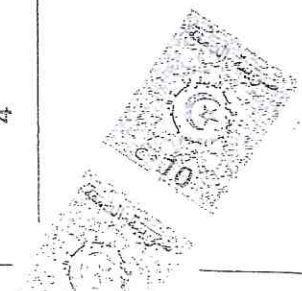
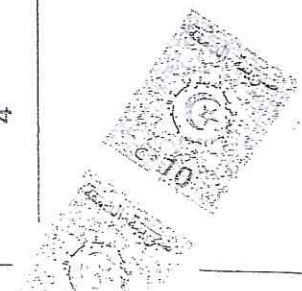
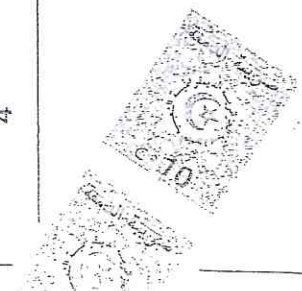
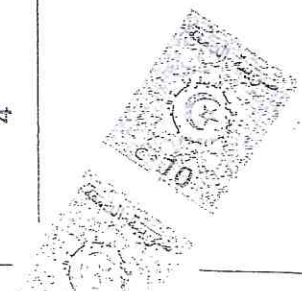


جدول المحدد لمبالغ علاوة المسؤولية و التبعات و النجاعة (PRSP) و مناصب العمل التي لها الحق في هاته العلاوة.

مناصب العمل	التقويم	1	2	3	4
مستشار الرئيس المدير العام (اس) مفتش الأمن الداخلي للمؤسسة مفتش عام للعتاد م 3 (اس) رئيس دائرة م 3 مهندس طوبوغرافي خبير (اس) مهندس دولة "اشتغال" خبير (اس) مدير مشروع م 1 (اس) مدير المشاريع الكبرى (اس) مهندس دولة أعمال خبير (اس) مهندس دولة في التخطيط خبير (اس) مهندس محماري خبير (اس) مهندس دولة "دراسات" خبير (اس) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" خبير (اس) مهندس دولة "دراسات الطاقة" خبير (اس) مهندس دولة أوتانية خبير (اس) مهندس دولة أنابيب خبير (اس) مهندس دولة هيدروليكي خبير (اس) مهندس دولة جيولوجي خبير (اس) مهندس دولة جيوتقني خبير (اس)					
		20 000.00 دج/ شهر	24 000.00 دج/ شهر	28 000.00 دج/ شهر	32 000.00 دج/ شهر

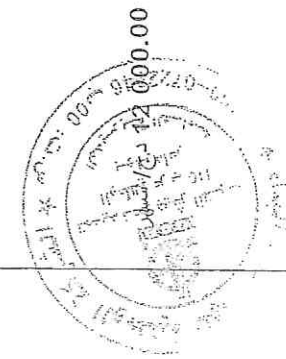
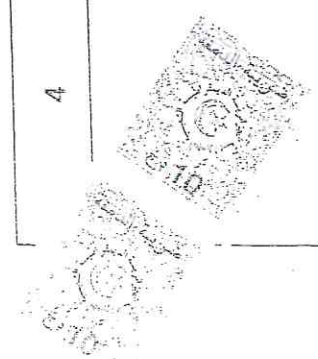


	3	2	1	التقويم مناصب العمل
 	<p>24 000.00 دج / شهر</p>	<p>20 000.00 دج / شهر</p>	<p>16 000.00 دج / شهر</p>	<p>مساعد مدير الرئيس المدير العام (اس) رئيس دائرة م 1 (اس) رئيس دائرة م 2 (اس) مفتش عام للعتاد م 2 (اس) مهندس طوبوغرافي رئيسي (اس) مهندس دولة "اشغال" رئيسي (اس) رئيس مشروع م 1 (اس) رئيس مشروع م 2 (اس) مدير مشروع (اس) مهندس دولة اعمال رئيسي (اس) مهندس دولة في التخطيط رئيسي (اس) مهندس محماري رئيسي (اس) مهندس دولة "دراسات" رئيسي (اس) مهندس دولة "ميكانيك" رئيسي (اس) مهندس دولة "دراسات الطاقة" رئيسي (اس) مهندس دولة اوثنية رئيسي (اس) مهندس دولة انابيب رئيسي (اس) مهندس دولة هيدروليكي رئيسي (اس) مهندس دولة جيولوجي رئيسي (اس) مهندس دولة جيوتقني رئيسي (اس) تقني سامي دراسات تقنية رئيس مكلف بمهمة</p>

4	3	2	1	مناصب العمل
	<p>20 000.00 دج/ شهر</p>	<p>16 000.00 دج/ شهر</p>	<p>12 000.00 دج/ شهر</p>	<p>مسؤول قانوني م 2 مسؤول عام للعتاد م 1 (س) مسؤول جهوي في الصحة، الأمن والمحيط (س) رئيس فرقة طوبوغرافيا خبير (س) مهندس طوبوغرافي م 3 (س) مهندس دولة "أشغال" م 3 (س) رئيس مشروع (س) إطار مالية و محاسبة رئيسي (س) قانوني رئيسي (س) مراقب حسابات رئيسي (س) مهندس دولة في الإعلام الآلي رئيسي (س) مهندس دولة أعمال م 3 (س) طبيب م 1 (س) طبيب م 2 (س) مهندس دولة في التخطيط م 3 (س) مهندس معماري م 3 (س) مهندس دولة "دراسات" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 3 (س) مهندس دولة أدواتية م 3 (س) مهندس دولة أنابيب م 3 (س) مهندس دولة هيدروليكي م 3 (س) مهندس دولة جيولوجي م 3 (س) مهندس دولة جيوتقني م 3 (س) إطار في الإتصال رئيسي (س)</p>
	<p>20 000.00 دج/ شهر</p>	<p>16 000.00 دج/ شهر</p>	<p>12 000.00 دج/ شهر</p>	<p>مسؤول قانوني م 2 مسؤول عام للعتاد م 1 (س) مسؤول جهوي في الصحة، الأمن والمحيط (س) رئيس فرقة طوبوغرافيا خبير (س) مهندس طوبوغرافي م 3 (س) مهندس دولة "أشغال" م 3 (س) رئيس مشروع (س) إطار مالية و محاسبة رئيسي (س) قانوني رئيسي (س) مراقب حسابات رئيسي (س) مهندس دولة في الإعلام الآلي رئيسي (س) مهندس دولة أعمال م 3 (س) طبيب م 1 (س) طبيب م 2 (س) مهندس دولة في التخطيط م 3 (س) مهندس معماري م 3 (س) مهندس دولة "دراسات" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 3 (س) مهندس دولة أدواتية م 3 (س) مهندس دولة أنابيب م 3 (س) مهندس دولة هيدروليكي م 3 (س) مهندس دولة جيولوجي م 3 (س) مهندس دولة جيوتقني م 3 (س) إطار في الإتصال رئيسي (س)</p>
	<p>20 000.00 دج/ شهر</p>	<p>16 000.00 دج/ شهر</p>	<p>12 000.00 دج/ شهر</p>	<p>مسؤول قانوني م 2 مسؤول عام للعتاد م 1 (س) مسؤول جهوي في الصحة، الأمن والمحيط (س) رئيس فرقة طوبوغرافيا خبير (س) مهندس طوبوغرافي م 3 (س) مهندس دولة "أشغال" م 3 (س) رئيس مشروع (س) إطار مالية و محاسبة رئيسي (س) قانوني رئيسي (س) مراقب حسابات رئيسي (س) مهندس دولة في الإعلام الآلي رئيسي (س) مهندس دولة أعمال م 3 (س) طبيب م 1 (س) طبيب م 2 (س) مهندس دولة في التخطيط م 3 (س) مهندس معماري م 3 (س) مهندس دولة "دراسات" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 3 (س) مهندس دولة أدواتية م 3 (س) مهندس دولة أنابيب م 3 (س) مهندس دولة هيدروليكي م 3 (س) مهندس دولة جيولوجي م 3 (س) مهندس دولة جيوتقني م 3 (س) إطار في الإتصال رئيسي (س)</p>
	<p>20 000.00 دج/ شهر</p>	<p>16 000.00 دج/ شهر</p>	<p>12 000.00 دج/ شهر</p>	<p>مسؤول قانوني م 2 مسؤول عام للعتاد م 1 (س) مسؤول جهوي في الصحة، الأمن والمحيط (س) رئيس فرقة طوبوغرافيا خبير (س) مهندس طوبوغرافي م 3 (س) مهندس دولة "أشغال" م 3 (س) رئيس مشروع (س) إطار مالية و محاسبة رئيسي (س) قانوني رئيسي (س) مراقب حسابات رئيسي (س) مهندس دولة في الإعلام الآلي رئيسي (س) مهندس دولة أعمال م 3 (س) طبيب م 1 (س) طبيب م 2 (س) مهندس دولة في التخطيط م 3 (س) مهندس معماري م 3 (س) مهندس دولة "دراسات" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات ميكانيك" م 3 (س) مهندس دولة "دراسات الطاقة" م 3 (س) مهندس دولة أدواتية م 3 (س) مهندس دولة أنابيب م 3 (س) مهندس دولة هيدروليكي م 3 (س) مهندس دولة جيولوجي م 3 (س) مهندس دولة جيوتقني م 3 (س) إطار في الإتصال رئيسي (س)</p>

جدول المحدد لمبالغ علاوة المسؤولية و النجاعة (PRP) و مناصب العمل التي لها الحق في هاته العلاوة:

مناصب العمل	التفويص	1	2	3	4
رئيس مصلحة م 1 رئيس مصلحة م 2 رئيس ورشة م 1 رئيس ورشة م 2 مكلف بمشروع مشرف على أشغال البناء الرئيسي رئيس فرقة طوبوغرافيا م 2 رئيس فرقة طوبوغرافيا رئيسي منار محقق رئيسي مهندس دولة في الميكانيك رئيسي مهندس دولة في الإلكتروني تقيي رئيسي مهندس دولة في الإلكتروني ميكانيك رئيسي مسؤول روضة الأطفال مهندس دولة في الإحصاء رئيسي مراقب نوعية المنتج رئيسي مسؤول إدارة الجودة م 1 مسؤول إدارة الجودة م 2 رسام مشاريع رئيسي تقني سامي دراسات تقنية رئيسي تقني سامي دراسات تقنية خبير		5 000.00 دج/ شهر	6 000.00 دج/ شهر	8 000.00 دج/ شهر	10 000.00 دج/ شهر



الملحق رقم 11

جدول محدد لمبالغ تعويض استعمال السيارة الخاصة

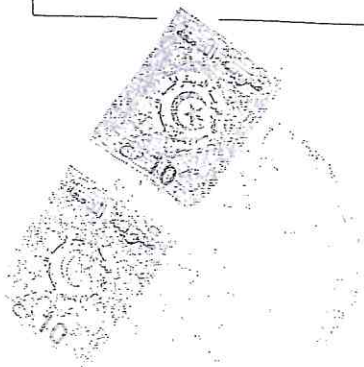
المبلغ بالدينار	الصنف المهني
4500,00 دج	إطار و عامل التحكم
5500,00 دج	إطار سامي



الملحق رقم 12

قائمة مناصب العمل التي تعطى الحق في تعويض استعمال السيارة الخاصة و سلفة شراء
سيارة

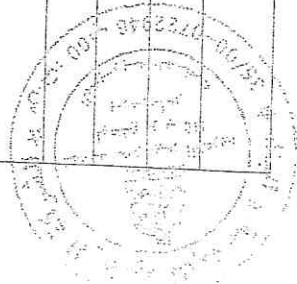
الرقم	منصب العمل في الشمال	منصب العمل في الجنوب
01	منصب إطار سامي	منصب إطار سامي
02	رئيس مصلحة	رئيس مصلحة
03	إطار مصنف في الصنف 15 فما فوق	إطار مصنف في الصنف 15 فما فوق
04	مكلف بالتحصيل	
05	مشرف على الأشغال	
06	مكلف بمشروع	
07	متار محقق	
08	مفتش عتاد	
09	أمين صندوق محاسب	
10	رئيس فرقة أمن	
11	مسير عتاد	
12	عون بالمشتريات	
13	عون م ت ع / ع خ	
14	مراسل إجتماعي	



الملاحق رقم 13

جدول محدد للتعويض الجرافي للنتقل من أجل مهام متكررة

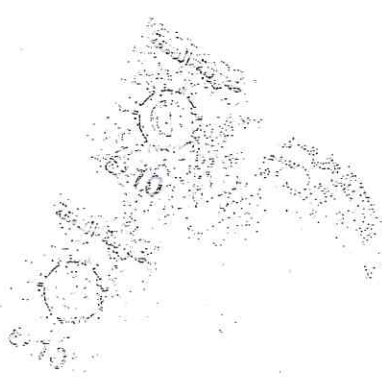
المبلغ الممنوح	تنقل منفذ على بعد
150 دج	كلم 50
600 دج	كلم 100
1500 دج	كلم 200
3600 دج	كلم و اكثر



الملحق رقم 14

جدول مصاريف التكاليف بمهمة

المبلغ بالدينار/ يوميا			الصنف المهني
المجموع	الإيواء	الإطعام	
2600,00 دج	1600,00 دج / الليلة	500,00 دج/ الوجبة	■ عون التحكم و التنفيذ.
3200,00 دج	2000,00 دج / الليلة	600,00 دج/ الوجبة	■ اطار و اطار سامي



الملحق رقم 15

جدول تعويض مصاريف التنقل

يكون تكفل من طرف الشركة:

المبلغ بالدينار/ يوميا	الصنف المهني
1600,00 دج	» عون التنفيذ و التحكم
2000,00 دج	» الإطار و الإطار السامي

أ- يتكفل من طرف الشركة: (الإبواء + 01 وجبة)

المبلغ بالدينار/ يوميا	الصنف المهني
1000,00 دج	» عون التنفيذ و التحكم
1300,00 دج	» الإطار و الإطار السامي

ب- بالتكفل من الشركة فيما يخص الإبواء:

المبلغ بالدينار/ يوميا	الصنف المهني
1300,00 دج	» عون التنفيذ و التحكم
1600,00 دج	» الإطار و الإطار السامي



المملحق رقم 16

جدول متعلق بحساب تعويض الخبرة المهنية

خارج القطاع	القطاع	الفترات المعمول فيها
% 1,13	% 2,25	01 إلى 06 سنوات
% 0,95	% 1,90	07 إلى 11 سنة
% 0,75	% 1,50	12 إلى 32 سنة
/	% 1,25	33 سنة و أكثر



الملاحق رقم 17

جدول منحة نهاية المسار المهني

عدد الأشهر (الأجر القاعدي + منحة الخبرة)

سنوات العمل المثبتة (القطبية)	1/ انقطاع علاقة العمل بسبب الوفاة أو الإحالة على التقاعد	2/ انقطاع علاقة العمل بسبب مرض غير مهني	3/ انقطاع علاقة العمل بسبب مرض مهني أو حادث عمل
05	06,00	03,75	06,00
06	06,80	04,40	06,80
07	07,60	05,05	07,60
08	08,40	05,70	08,40
09	09,20	06,35	09,20
10	10,00	07,00	10,00
11	10,80	07,65	10,80
12	11,60	08,30	11,60
13	12,40	08,95	12,40
14	13,20	09,60	13,20
15	14,00	10,25	14,00
16	14,80	10,90	14,80
17	15,60	11,55	15,60
18	16,40	12,20	16,40
19	17,20	12,85	17,20
20	18,00	13,50	18,00
21	18,80	14,15	18,80
22	19,60	14,80	19,60
23	20,40	15,45	20,40
24	21,20	16,10	21,20
25	22,00	16,75	22,00
26	22,80	17,40	22,80
27	23,60	18,05	23,60
28	24,40	18,70	24,40
29	25,20	19,35	25,20
30	26,00	20,00	26,00