



n

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 15 جوان 2021
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاق
القطاع: النقل
الموضوع : اتفاقية جماعية
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على اثني عشر فصل : الموضوع ونطاق التطبيق / علاقة العمل / إعادة التعيين - التحويل - النيابة - تخفيض الرتبة / مدة العمل / العالة السنوية والاسترجاع / الغيابات / الاجر / التكوين المهني / الماموريات والتنقلات / تعليق وانتهاء علاقة العمل / المراجعة السنوية للأجور / مرافق
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الاتفاقية الجماعية

سيتال ش.ذ.أ

جوان 2021

5	الفصل الأول: الموضوع ونطاق التطبيق
5	المادة 01: نطاق التطبيق
5	الفصل الثاني: علاقة العمل
5	المادة 02: شروط التوظيف
5	المادة 03: العقد
6	المادة 04: التأهيل
6	المادة 05: الفترة التجريبية
7	المادة 06: التصنيف
7	المادة 07: شبكة الأجور
7	المادة 08: التولج إلى مناصب الشغل
8	المادة 09: التخرج
8	المادة 10: الترقية
8	المادة 11: فترة الاختبار
9	الفصل الرابع: إعادة التعيين - التحويل - النيابة - تخفيض الرتبة
9	المادة 12: إعادة التعيين
9	المادة 13: التحويل
9	المادة 14: النيابة
10	المادة 15: تخفيض الرتبة
10	الفصل الخامس: مدة العمل
10	المادة 16: المدة الفعلية للعمل
10	المادة 17: مدة العمل القانونية
11	المادة 18: مواعيت العمل
11	المادة 19: تغيير مواعيت العمل
11	المادة 20: الساعات الإضافية
12	المادة 21: التعاريف العملية المتعلقة بمدة العمل
12	المادة 22: أنظمة العمل الخاصة
13	المادة 23: الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية
13	الفصل السادس: العطلة السنوية والاسترجاع
13	المادة 24: الحق في العطلة
14	المادة 25: حساب العطلة السنوية
14	المادة 26: الاستدعاء خلال فترة العطلة - دور الذهاب للعطلة
14	المادة 27: تعويض العطلة السنوية
14	المادة 28: تطبيق على أجر العطلة

المادة 29: عطلة الإسترجاع	15
الفصل السابع: الغيبات	15
المادة 30: غيبات المدفوعة الأجر	15
المادة 31: غيبات المدفوع الأجر أثناء العطلة	15
المادة 32: الغيبات الخاصة غير المدفوعة الأجر	16
المادة 33: عطلة الإحالة على الاستراحة	16
المادة 34: عطلة الأمومة	16
الفصل الثامن: الأجر	16
المادة 35: المبادئ العامة	16
المادة 36: التعويض الخبرة المهنية	17
المادة 37: تعويض العمل التناوبي	17
المادة 38: تعويض العمل الليلي	17
المادة 39: تعويض رهن التصرف	17
المادة 40: التعويض عن المنطقة الجغرافية	18
المادة 41: التعويض الإتساع	18
المادة 42: علاوة الجرد	18
المادة 43: منحة المردودية	18
المادة 44: المكافأة	18
المادة 45: تعويض السلة	19
المادة 46: تعويض النقل	19
المادة 47: منحة التقاعد	19
الفصل التاسع: التكوين المهني	19
المادة 48: التكوين المهني	19
الفصل العاشر: المأموريات والتنقلات	20
المادة 49: تعريف	20
المادة 50: أوقات التنقل	20
الفصل الحادي عشر: تعليق وانتهاء علاقة العمل	20
المادة 51: تعليق علاقة العمل	20
المادة 52: انتهاء علاقة العمل	20
المادة 53: الاستقالة	21
المادة 54: تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية	21
المادة 55: تحديد حالات انعدام النشاط المؤقت	21
المادة 56: التدابير الأولية لتفادي أو التخفيف من آثار البطالة التقنية	22
المادة 57: التصريح بوقوع وضعية البطالة التقنية	22

المادة 58: مدة التعليق المرفق لعلاقة العمل بسبب البطالة التقنية.....	23
المادة 59: آثار تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية.....	23
المادة 60: تعويض البطالة التقنية.....	23
المادة 61: نهاية فترة البطالة التقنية.....	24
المادة 62: التعويض عن التسريح الاقتصادي.....	24
المادة 63: ممارسة الحق النقابي والحوار الاجتماعي.....	24
المادة 64: الحق في الإضراب.....	25
المادة 65: ممارسة حق الإضراب.....	25
الفصل الثاني عشر: المراجعة السنوية للأجور.....	25
المادة 66: المراجعة السنوية للأجور.....	25
المادة 67: مدة، مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية.....	26
المرفق.....	27
المرفق رقم 1: شبكة الأجور.....	27
المرفق رقم 2: التصنيف.....	28
المرفق رقم 3: مبلغ/معدل الأقساط والتعويض.....	29
المرفق رقم 4: قائمة المناصب المؤهلة للتعويض عن الإحساخ.....	30

الاتفاقية الجماعية

بين:

سينال شركة ذات أسهم برأسمال قدره 2 100 000 000 دينار الكائن مقرها الاجتماعي بطريق الحجر البوتي عذابة، الممثلة من طرف الرئيسة المدبرة العامة السيدة وحيدة شعاب، المخول لها كل السلطات لإمضاء الاتفاقية الجماعية، المشار إليها أدناه بـ "المستخدم"

من جهة.

و

نقابة المؤسسة الممثلة من طرف أمينها العام السيد محمد شريف قريشي المخول له كل السلطات لإمضاء الاتفاقية الجماعية، المشار إليه أدناه بـ "نقابة المؤسسة"

من جهة أخرى

يشار للمستخدم ونقابة المؤسسة في الاتفاقية الحالية معا بـ "الأطراف" وكل على حدا بـ "الطرف"

اتفق الأطراف على ما يلي:

المادة 01: نطاق التطبيق

ينطبق أحكام هذه الاتفاقية الجماعية على جميع العمال من جنسية جزائرية الذين يعملون بصفة مستمرة لمدة أو غير محددة بغض النظر عن السن أو الجنس أو الترتيب أو طبيعة علاقة العمل، باستثناء العمال الذين تخضع علاقته بهم لأحكام خاصة لاسيما عمال السري والمؤسسات والأجانب إلى جانب الإضرابات والأضرابات التسمية في بعض أجزاء المتعلقة بالأجور.

تطبق هذه الاتفاقية الجماعية على كامل التراب الوطني.

لا تنطبق بعض أحكام من هذه الاتفاقية الجماعية على المناصب المسددة إضرابات وإضرابات سمية وسيلهم تحديد هاتئ المناصب بقرار من المستخدم.

تبرم هذه الاتفاقية الجماعية لفترة غير محددة، مع فترة غير قابلة للتفاوض منتهى ثلاث سنوات.

تسري هذه الاتفاقية الجماعية من تاريخ التوقيع عليها.

يمكن نقض، تجديد أو مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية وفق للأشكال المقررة في المادة 67.

ويمكن للطرفين أن يتفقا على تعليق تطبيق الاتفاقية الجماعية مؤقتا، ولا سيما في جزء المتعلق بالأجور في حالة وجود خطر كبير يؤثر على سير الشركة، وخاصة حالة التوقف عن الدفع.

المادة 02: شروط التوظيف

لكي يتم إبرام عقد العمل يجب على كل مترشح أن يستجيب للشروط القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الشروط التالية:

- اجتياز اختبارات
- فحص اللياقة الطبية
- أحكام النظام الداخلي
- عدم وجود مصلحة في منظمة منافسة أو عمل أو مورد.
- تصريح العامل بوضعيته تجاه صندوق الوطني للتقاعد
- احترام مدونة أخلاقيات المؤسسة

أي تصريح كاذب عند التوظيف يعتبر خطأ جسيم يؤدي إلى تطبيق العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي. يمكن للمستخدم توظيف بعقد عمل محدد المدة وفقا للأحكام القانونية المعمول بها، وفي هذه الحالة لا يمكن تمديد تاريخ انتهاء العقد بأي حالة من حالات تعليق علاقة العمل.

تحدد عملية التوظيف بمذكرة إجراءات داخلية.

المادة 03: العقد

ان المترشح المؤهل طبيا والذي أستجاب لشروط التوظيف المحددة من طرف المستخدم يوظف على فترة تجريبية وفقا للشروط المحددة في المادة 05 وكذا في الفقرة المحددة في المادة 06 ألتاد.

يتخذ هذا التوظيف شكل عقد غير محدد أو محدد المدة أخذا بعين الاعتبار طبيعة العمل المنسوب واحترام الشروط القانونية والتنظيمية والاتفاقية الجماعية.

يمكن أن يوفر عقد العمل أحكاماً أكثر نفعاً من أحكام الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي. وفي جميع الحالات يفسر عقد العمل الموقع سلفاً على أحكام هذه الاتفاقية الجماعية.

خلال كامل مدة علاقة العمل، يلتزم كل عامل أن يخصص نشاطه المهني حصرياً للشركة ويضع عليه أي نشاط مهني آخر، خلال أو خارج أوقات العمل، حتى وإن كان هذا النشاط ليس من شأنه أن يضر بصفة مستمرة أو غير مستمرة لنشاطات الشركة، إلا إذا كان ذلك بترخيص مسبق وكفائي من الشركة.

ينفق الطرفان على أن:

- البريد الإلكتروني والخط الهاتفي المهني ملكية خاصة بالمؤسسة، بحق للمستخدم الإطلاع على محتوى اتصالات والمراسلات حسب مذكرة الإجراءات الداخلية.

- جميع الاختراعات أو الإبداعات الفنية بما في ذلك برامج الإعلام الآلي والدراسات والوثائق التي يبتكرها العامل بمفرده أو بالتعاون مع عمال آخرين وفي إطار الأنشطة المهنية، هي ملك تام للمستخدم الذي تزود له جميع حقوق المؤلفين والمخترعين المعترف بها قانوناً.

المادة 04: التأهيل

التأهيل الطبي هو شرط إلزامي للتوظيف واستمرار علاقة العمل.

ويتم الفحص الطبي قبل التوظيف ولكن إذا تم بعد التوظيف وأعلن طبيب العمل أن العامل غير مؤهل لشغل المنصب التعاقدية، فإن علاقة العمل لن تستمر بين المستخدم والعامل لعدم توفر التأهيل الطبي.

المادة 05: الفترة التجريبية

- يخضع العامل في فئة التنفيذ لفترة تجريبية مدتها ثلاثة (03) أشهر فعلية يمكن أن تكون قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة فعلية معادلة كحد أقصى.
- يخضع العامل في فئة المهرة لفترة تجريبية مدتها أربعة (04) أشهر فعلية قابلة للتجديد وفي حدود مدة اجمالية قدرها ستة (06) أشهر فعلية.
- يخضع العامل في فئة الإطارات لفترة تجريبية مدتها ستة (06) أشهر فعلية يمكن أن تكون قابلة للتجديد لمدة ستة (06) أشهر فعلية أي فترة تجريبية قصوى مدتها اثني عشر (12) شهراً فعلية.
- يخضع العامل في فئة الإطارات السامية لفترة تجريبية قصوى مدتها اثني عشر (12) شهراً فعلية.

تعتبر الوظائف المصنفة في فئة الإطارات وفئة الإطارات السامية ووظائف ذات تأهيل عالي تتطلب فترة تجريبية تتعدى ستة أشهر. ويمكن أيضاً اعتبار بعض الوظائف ذات التقنية العالية من فئة التنفيذ وفئة المهرة كوظائف ذات تأهيل عالي تتطلب فترة تجريبية، بما في ذلك فترة التمديد، تصل إلى 9 أشهر، ووفقاً للتقدير الكامل للمستخدم.

يمكن أن ينصل عقد العمل على فترات تجريبية أقل من الفترات المنصوصة أعلاه وفقاً للتقدير الكامل للمستخدم.

لا يمكن أن تكون الفترة التجريبية لعقد عمل محدد المدة أطول من نصف مدة العقد.

خلال الفترة التجريبية يمكن لأي من طرفي العقد أن يفسخ علاقة العمل دون إشعار أو تعويض، إلا أن العامل ملزم بالقيام بتسليم المهام لمدة أقصاها سبعة (07) أيام وفقاً للتقدير الكامل للمستخدم.

وفي جميع الحالات، يجب على العمال إكمال العمليات أو الخدمات الجارية وعدم ترك واجباتهم حتى نهاية يوم العمل.

تُعرف الفترة التجريبية بأنها فترة تجريبية فعلية، مما يعني أن أي فترة تعليق علاقة العمل أو العطلة السنوية أو الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو الغيابات تضاف إلى مدة الفترة التجريبية.

المادة 06: التصنيف

يسمح التصنيف المهني بإتراج مختلف مناصب لشغل لدى المستخدم ويتكون من أربع فئات:

- فئة التنفيذ: بأربع رتب من E1 إلى E4
- فئة المهرة: بثلاثة رتب من M1 إلى M3
- فئة الإطارات: حسب تقدير المستخدم
- فئة الإطارات السامية: حسب تقدير المستخدم
- ترتبط كل فئة بحد أدنى للأجر القاعدي والحد متوسط والحد الأقصى.
- الحد الأدنى للأجر القاعدي هو الأجر عند التوظيف.
- الحد المتوسط للأجر القاعدي هو الأجر المقابل لعشر (10) سنوات عمل كحد أقصى.
- الحد الأقصى للأجر القاعدي هو الحد الأقصى للأجر المرتبط بالمنصب.

يحدث التطور العادي في الأجور بين الأجر عند التوظيف والحد الأقصى في الفئة المعنية.

وبغض النظر عن الأجر القاعدي المقابل للمنصب، فإن المنصب هو الذي يحدد الفئة المنقشي إليها وليس الأجر القاعدي المقابل، وإذا كان للعامل أجر قاعدي أعلى من الحد الأقصى للفئة التي ينتمي إليها بسبب الأقدمية أو السيرة المهنية أو قرار من المستخدم فلا يمكنه المطالبة بإعادة التصنيف إلى الفئة الأعلى.

تخضع الوظائف إلى بطاقة المنصب ملزمة إزاء العمال والتي تحدد طبيعة مهام ومسؤوليات كل عامل في المنصب المذكور. ويتم إنشاء بطاقة المنصب من طرف المستخدم وحده وهي تشكل من بين أمور أخرى، سلسلة من التعليمات التي يجب القيام بها أو عدم القيام بها، ولا تعفي بطاقة المنصب العامل من أداء مهام أخرى وفقاً لمؤهلاته التي تأمر بها السلطة الهرمية في سياق الاستخدام العقلاني لها ومن أجل ضمان عمل فعلي للعامل.

إن إنشاء، تعديل وحذف المناصب، فضلاً عن التغييرات في تسميتها نتيجة لتغيير، أم لا، في الهيكل التنظيمي للمستخدم، هي من الصلاحيات الحصرية للمستخدم، لجنة المشاركة ونقابة المؤسسة تعلم بانتظام.

يخضع العمال لتصنيف المناصب المحدد في المرفق رقم 2.

المادة 07: شبكة الأجور

تحدد شبكة الأجور لكل فئة من E1 إلى M3، و يتراوح الأجر القاعدي بين الحد الأدنى للأجر التوظيف والحد الأقصى.

يحدد المستخدم شبكة أجور فئة الإطارات وفئة الإطارات السامية.

يصنف العمال في شبكة الأجور وفقاً لما يلي:

- في حالة التوظيف عن طريق عقد العمل.
- بالنسبة للعمال الحاليين عن طريق التدرج أو الترقية.
- وفي يوم توقيع هذه الاتفاقية الجماعية عن طريق إخطار بإعادة التصنيف إذا لزم الأمر.

يخضع العمال لشبكة الأجور المحددة في المرفق رقم 1.

لا يخضع الأجر القاعدي لفئة الإطارات وفئة الإطارات السامية للتفاوض الجماعي.

المادة 08: الولوج إلى مناصب الشغل

يش إنشاء منصب عمل أو توافره، يجري استقصاء بين العمال الذين يستوفون المعايير المطلوبة لشغل المنصب (المهارات والمؤهلات والخبرات) فضلاً عن طبيعة الاختبارات التي يعين اجتيازها وفقاً لإجراءات الداخلية للتوظيف.

بعض من اختيار الاختبارات العمل المعينون بتغيير منصب عمل أو تحريكه بين مختلف أقسام وفي نفس الفئة المهنية إلا في حالة تواجد عدة مرشحين.

وفي حالة عدم اكتشاف المستخدم لكفاءات داخلية لشغل بعض المناصب يتم تقديم مرشحين من خارج الشركة.

تحدد تطبيق هذه المادة بمذكرة إجراءات التوظيف الداخلية.

المادة 09: التدرج

التدرج هو زيادة في الأجر القاعدي للعامل في نفس المنصب ونفس الفئة ويمكن اتخاذ هذا القرار من طرف المستخدم في السادس الأول من كل سنة.

ويعتبر تدرجاً تغيير المنصب في نفس الفئة المهنية.

التدرج ليس حقاً للعامل بل هو قرار سيادي من المستخدم تبعاً للتوجيهات الاستراتيجية لمجلس الإدارة في إطار الميزانية العامة للشركة.

مقترحات التدرج يُطرحها مديرو المواقع ومديرو الهيكل المركزية في السادس الأول من السنة وتحويل إلى السلطة السلمية لاتخاذ قرار بشأنها.

بغض النظر عن الحالات الفردية الخاصة، لا يمكن للعامل أن ينادي تدرجاً إلا إذا كان مثبتاً في منصبه ولديه أقدمية لا تقل عن سنتين (02) في أول جانفي من السنة المرجعية ولم يعاقب بعقوبة من الدرجة الثانية أو الثالثة حسب القانون الداخلي للمؤسسة.

المادة 10: الترقية

الترقية هو قرار من المستخدم لتسيير المسار المهني للعامل على أساس توافر منصب العمل وجدارة العمل، وتنتقل بالانتقال من منصب إلى منصب أعلى للعمال الذين لم يتم معاقبتهم بسبب خطأ من الدرجة الثانية والثالثة بموجب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

ويمكن أن يُخضع العمال لاختبار الترقية إذا رأى المستخدم ضرورة لذلك.

إن الترقية من فئة التنفيذ إلى فئة المهرة تتم تبعاً لمهارات العامل بعد فترة عمل متتالية ثلاث (03) سنوات والتصديق من السلطة السلمية، يمكن تخفيض المدة المذكورة في حالة إثبات كفاءات خاصة أو مهارات متعددة بعد موافقة إدارة الموارد البشرية.

إن الترقية من فئة المهرة إلى فئة الإطارات تتم تبعاً لتوافر منصب العمل.

تبدأ الترقية دائماً بالحد الأدنى للأجر القاعدي للتوظيف في المنصب المرفق إليه، دون أن تكون الزيادة في مستوى الأجر القاعدي أقل من:

- 10٪ من فئة التنفيذ إلى فئة المهرة
- 15٪ من فئة المهرة إلى فئة الإطارات؛
- 20٪ من فئة الإطارات إلى فئة الإطارات السامية.

المادة 11: فترة الاختبار

كل تغيير في المنصب سواء تم بترقية أو لا، يخضع لفترة اختبار تحدد كما يلي:

- شهر (01) واحد لفئة التنفيذ
- ثلاث (03) أشهر لفئة الأعران المهرة

- ستة (06) أشهر لفئة الإضرابات
- اثني عشر (12) شهراً لفئة الإضرابات السمية

يتلقى العامل الذي تمت ترقية خلال فترة الاختبار المكافأة المطلوبة لتأجيل منصبه الجديد وفقاً لتصنيفه المعمول به قبل نهاية فترة الاختبار يمكن العامل أن يخضع لفترة اختبار ثانية سددية لفترة اختبار الأولى.

في نهاية فترة الاختبار الإجمالية، يكون العامل، وفقاً لتقييم السلطة السمية، إما مثبته في منصبه الجديد مع منح مكافأة تفضيلية في أجره القاعدي وإما يعاد إلى منصبه القديم مع حذف المكافأة.

المادة 12: إعادة التعيين

بسبب نشاط خاص يستخدم يمكن أن يتم إعادة تعيين العامل من منصب إلى منصب آخر من نفس الفئة لأسباب تتعلق بالخدمة. ويمكن للعمال كذلك طلب تغيير المنصب لأسباب شخصية أو عائلية على أن يبقى قرار التحويل من صلاحيات المستخدم.

المادة 13: التحويل

1-13 العامل المحول هو الذي يخضع، لأسباب الخدمة أو بناء على طلبه، لإعادة التعيين يجعله يغادر مكان عمله المعتاد لأسباب مهنية ويؤدي ذلك إلى تغيير مكان إقامته.

يمكن للعامل الذي تم تحويله لأسباب تتعلق بالخدمة أن يطالب المستخدم بما يلي:

- التكاليف بمصاريف تحويل الإقامة (نقل الأمتعة الشخصية والأثاث)
- التكاليف بإيجار مقر سكناه الجديد

ولا يمكن إقرار التحويل إلا إذا كان بإمكان العامل أن يكون لديه سكن في مكان عمله الجديد، ولا ينطبق هذا على التحويلات التي تقع ضمن 150 كيلومتراً من مكان العمل السابق والذي تمنح للعامل على إثره زيادة في **منحة النقل** قدرها خمس عشر ألف (15000) دينار باستثناء العمال الذين لديهم سيارة خدمة أو في حالة تكفل المستخدم بنقل **العامل** المحول.

يجب إخطار العامل المعني خطياً بأي تحويل قبل 45 يوماً على الأقل من التاريخ الفعلي الذي سيفقد فيه العامل مكان عمله السابق، ولا يمكن إقرار التحويل خلال الفترة الدراسية للأطفال في صف الامتحانات بالنسبة للعمال الذين لهم أطفال في الصف الخامس الابتدائي أو الصف الرابع متوسط أو الصف النهائي في المدرسة الثانوية.

13-2 يمكن أيضاً أن يتم التحويل دون تغيير في مكان الإقامة مع تغيير في منصب العمل أو لا من خلال:

- إعادة التعيين الداخلي مع تغيير تسمية المنصب أو عدم تغييرها
- النقل إلى منصب عمل آخر لأغراض الخدمة
- النقل بسبب إعادة التنظيم أو التغيير في الهيكل التنظيمي.

المادة 14: النيابة

يقصد بالنيابة شغل العامل لمنصب عمل ينتمي لفئة أعلى بصفة مؤقتة لإستخلاف عامل على المستخدم أن يختلف بالمنصب،

- النوبة لا تعتبر ترقية.
- يتخذ قرار النوبة من طرف مديرية الموارد البشرية.
- النوبة بسبب العطلة السنوية أو العيالات الخاصة لمدفوعة لأجر لا حول للعمل الحصول على تعويض مالي.
- لا يمكن للعمل رفض النوبة بالنسبة.

المدة القصوى لفترة النوبة هي اثني عشر (12) شهرا وتمدد الى اربعة وعشرين (24) شهرا كحد أقصى السنوية.
يحق للعامل خلال فترة النوبة الحصول على تعويض النوبة لأي فترة تسوي أو تقعون ثلاثون (30) يوم.

المادة 15: تخفيض الرتبة

يفسد بتخفيض الرتبة قرار المستخدم بإعادة تصنيف العمل الى رتبة أدنى مع تغيير المنصب والأجر التقاعدي في الحالات التالية:

1. كإجراء تأديبي لتجنب التسريح بسبب خطأ مهني جسيم،
2. عدم القدرة على شغل المنصب لأسباب طبية أو عقلية،
3. حالات إعادة التصنيف بناء على طلب طبيب العمل،
4. في حالة ثبوت قصور مهني في ظل شروط المادة 53 ولتجنب التسريح بسبب خطأ غير جسيم؛
5. بناء على طلب العامل وقبوله من المستخدم؛
6. بناء على طلب المستخدم وقبوله من قبل العامل.

تأصيل المادة 15: مدة العمل

المادة 16: المدة الفعلية للعمل

لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي ما ينص عليه القانون.

يمكن أن تحسب مدة العمل سنويا أي بتوزيع مدة العمل السنوي الفعلي على فترة تقل عن 52 أسبوعا، أو 12 شهرا في السنة.

تحدد مدة العمل يوم توقيع الاتفاقية الجماعية بما يعادل 2 080 ساعة سنويا أي ما يقابل 40 ساعة عمل في الأسبوع وفي ظل ظروف العمل العادية.

المادة 17: مدة العمل القانونية

مدة العمل القانونية هي وقت العمل الفعلي الذي يؤدي فيه العامل المهام الرئيسية والثانوية والعرضية اللازمة للمنصب عمله في مكان عمله أو في مكان آخر يحدده المستخدم وحيث لا يحق له القيام بأعماله الشخصية.

لا يشكل وقت عمل فعلي:

- مدة تنقل العامل من محل إقامته إلى مكان العمل ذهابا وإيابا؛
- مدة ارتداء الملابس وخلعها بالنسبة للعمال الملزمين بارتداء ملابس العمل؛
- المدة التي يقضيها العامل في الإغتسال والاستحمام؛
- مدة ترتيب المعدات المهنية؛
- المدة المترتبة عن التأخير في وسائل النقل؛

لا تعتبر ساعات التنقل بناء على طلب المستخدم لتقيام بمهمة أو سفر مهني كوقت عمل فعلي، بل تتبع فقط لفترة استرجاع حسب ما يلي:

- بالنسبة للتنقلات عن طريق الطائرة خارج ساعات العمل العادية: تعتبر مدة ساعتين كوقت يجب استرجاعه.
- بالنسبة للتنقلات على الأراضي الوضعية براء (مركبة، حافلة، سيارة أجرة، قطار) فانه يقدر ما يلي:
- النقل أثناء ساعات العمل العادية: في هذه الحالة يتم اعتبار وقت النقل هذا كمدة عمل عادي ولا يعطى الحق لمصاحبه في ساعات استرجاع.
- وبالنسبة للحالات الأخرى، تعتبر مدة ساعتين كوقت رحلة يجب استرجاعه لأي تنقل لسوي أو تتجاوز مسافته الإجمالية ثلاثمائة (300) كم ذهاب وإياب.

إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر ففالعامل الحق في استراحة لمدة نصف ساعة تعتبر كوقت عمل تحتسب في الأجر.

يعرف نظام الدوام الغير مستمر ككل عمل وينجز خلال فترتين متقطعتين تفصل بينهما مدة رسمية فيها قدرها ساعة ونصف.

يمكن للمستخدم وضع نظام الدوام الغير مستمر بعد أخذ رأي لجنة المشاركة.

يوضح المستخدم عند الاقتضاء أحكام هذه المادة من خلال مذكرة اجراءات داخلية.

المادة 18: موافقت العمل

نظرا لقيام المستخدم بنشاط مرهون بشروط خاصة من السلامة والانتظام والاستمرارية التي ترتبط بتشغيل خدمة النقل العام، يمكن له استدعاء العمال لأداء نشاطهم ليلا أو في أيام العطل الرسمية أو في يوم الراحة الأسبوعي في الحدود التي ينص عليها القانون وهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 19: تغيير موافقت العمل

تبقى ساعات العمل المعمول بها في تاريخ توقيع هذه الاتفاقية الجماعية سارية المفعول.

يكون موضوع مشاور مع نقابة المؤسسة أي تغيير في الجداول الزمنية مؤدية إلى التغيير الجذري في وتيرة العمل. ويتفق الطرفان على أن الحالات التالية لا تشكل تغيرا جذريا لجدول العمل:

- أي حالة لتوزيع المدة القانونية للعمل الأسبوعي على 04 أو 05 أو 06 يوم عمل؛
- أي حالة لتوزيع المدة القانونية للعمل الأسبوعي أين يوم واحد للعمل قد تشمل ما بين 06 و 12 ساعة عمل؛
- أي حالة يتم فيها إضافة فريق عمل أو حذفه في حالة العمل التناوبي.

المادة 20: الساعات الإضافية

يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الإضافية استجابة لضرورة ملحة في الخدمة كما يجب أن يكتسي طابعا استثنائيا. وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم أن يطلب من أي عامل القيام بساعات إضافية دون أن تتجاوز هذه الساعات 20 في المائة من المدة القانونية الأسبوعية للعمل.

نظرا لطبيعة نشاط المستخدم، يتفق الطرفان على أن الحالات التالية يمكن أن تولد ساعات إضافية دون الحاجة إلى إبلاغ نقابة المؤسسة مسبقا، وهي:

- التدخلات في حالة خروج التراموي عن مساره
- التدخلات في حالة حدوث عطب خلال ساعات عمل التراموي.
- التدخلات في حالة الصيانة العلاجية
- تدخلات الصيانة الوقائية في أيام العطل القانونية أو الرسمية
- وفي جميع الحالات التي يكون فيها هناك تدخل عاجل.

وبغض النظر عن التمتع الذي ينتمي إليه العامل، وبإستثناء الإضراب والإضراب السياسي، فإن الساعات الإضافية المستحقة لضرورة مطلقة في الخدمة وبناء على طلب السلطة التنفيذية، تخول الحصول على رتبة نسبة 50 في المائة باستثناء الساعات الإضافية المودعة في يوم الراحة القانوني أو العطل وكذا أيام العطل الرسمية التي تخول الحصول على رتبة 100 في المائة.

يتم عد الساعات الإضافية أسبوعياً إلى أي نصف ساعة تبدأ تسحق كاملاً.

ونظراً إلى الجانب الخاص لمسؤولياتهم وظروف عملهم لا سيما تعاقب وقت عملهم، فإن حدوث العمال في الفترات الإضرابات والإضرابات السامية هي جرافية وبالتالي يحق لهم فقط استرجاع الساعات الإضافية المودعة من غير الحق في دفع الزيادة عن الساعات الإضافية.

بالنسبة للعمل بتوقيت جزئي تعد الساعات الإضافية تلك التي تتجاوز الأربعين ساعة أسبوعياً وتعتبر جميع ساعات العمل بين ساعات عملهم العادية و40 ساعة في الأسبوع أوقات عمل إضافية دون الحق في زيادة.

وفي جميع الحالات، لا يمكن لأي عامل أن يطلب بدفع مقابل الساعات الإضافية إذا لم يتم بعمل فعلي قدره 40 ساعة في الأسبوع.

تنجز الساعات الإضافية بناء على طلب حصري من السلطة السامية ولن يتم دفعها أو استرجاعها إذا كنت بمبادرة شخصية للعامل.

المادة 21: التعاريف العملية المتعلقة بمدة العمل

من أجل هذه الاتفاقية الجماعية، يتفق الطرفان على التعاريف التالية:

1. أيام التقويم: كل يوم من أيام السنة، يتم احتسابه من تاريخ إلى تاريخ.
2. أيام العمل: هي جميع أيام الأسبوع باستثناء يوم الراحة القانوني أو ما يعادله بالنسبة للعمل التناوبي.
3. أيام العمل الفعلية: هي أيام الأسبوع التي يتم فيها توزيع مدة العمل الفعلي.
4. عطلة نهاية الأسبوع: الجمعة والسبت.
5. عطلة نهاية الأسبوع بالنسبة للعمل التناوبي: هو تسلسل يومين تقويميين.
6. يوم: هذا هو تسلسل 24 ساعة ابتداء من الساعة 00:00 وتنتهي في الساعة 24:00.
7. ساعات العمل الليلي: ساعات العمل من التاسعة مساءً إلى الخامسة صباحاً.
8. وقت العمل المتغير: أي تسلسل عمل يبدأ بعد الساعة الخامسة مساءً و/أو ينتهي في الساعة صباحاً كحد أقصى.
9. ساعات العمل الفعلي: وقت العمل الحقيقي باستثناء حالات الغياب من أي نوع (الغياب المدفوع الأجر أو العطلة المدفوعة الأجر أو فترة السفر).
10. يوم الراحة القانوني: هو يوم الجمعة بالنسبة لنظام العمل العادي، وهو أول يوم راحة بالنسبة لنظام العمل التناوبي.

المادة 22: أنظمة العمل الخاصة

يمكن للمستخدم وضع أنظمة عمل خاصة لأسباب الخدمة، وهي كالتالي:

1. العمل الليلي: كل عمل مؤدى بين التاسعة مساءً والخامسة صباحاً.
2. العمل التناوبي: هو كل عمل منجز بفرق يتبع بعضها البعض على نفس مناصب العمل لخدمة مستمرة أو متقطعة على مدار اليوم (أو جزء منه) وعلى مدار كامل أيام الأسبوع.

ويمكن تحديد مدة أقصاها نصف ساعة بين الفرقتين لترتيب التعليمات.

يخول العمل في النظام التناوبي الحق في تعويض خاص بغض كل من:

- النصف ساعة اللازمة لترتيب التعليمات

- الأزدح تغير الفرق والعمل التنبئي
- العمل خلال يوم الراحة القانوني والعمل في الأيام العطل الرسمية والاعتد
- تعويض الساعات الإضافية التي يمكن أن تكون من جراء نظام العمل المتواصل في عطلة نهاية الأسبوع.

نقطة التعويض الجزائي عن العمل السنوي كما هو محدد في المرفق رقم 3.

3. رهن التصرف في مكان العمل أو في المنزل: هو الوضع الذي يبقى فيه العامل تحت تصرف المستخدم للتدخل عند الحاجة.

يخول رهن التصرف دفع تعويض شهري وفقا للمرفق رقم 3 عن أي مدة رهن التصرف سنوي شهرا واحدا وبحسب هذا التعويض على أساس تناسبي للفترة التي تقل عن شهر واحد، ولا تتلف لعمى فني الاضرار والاضرابات السالبة، ويغطي هذا التعويض جزا في الساعات الإضافية المنجزة خلال التدخل.

يحدد المستخدم جنول رهن التصرف الشهري الذي يجب احترامه من طرف العمل.

يحدد المستخدم الطرق العملية للتدخل والتعبئة بمذكرة اجراءات داخلية ملزمة للعمال.

4. نظام الاسترجاع: عند القيام بنظام عمل مستمر لأيام أو أسابيع من العمل الفعلي تليها فترة تسمى بفترة الاسترجاع، هذا النظام يقوم على الحساب السنوي لمدة العمل والاستهلاك لاحق لترات الراحة القانونية. ويجب أن يعوض هذا النظام عن الراحة الناجمة عن العطلة السنوية والراحة القانونية والعطلات الرسمية والتعويض عن الساعات الإضافية فضلا عن فترات السفر المحتملة.

5. العمل عن بعد: كل حالة من حالات تنفيذ علاقة العمل خارج مكان العمل أو خارج مهمة مأمورة وفي المنزل أو أي مكان آخر لا تمارس فيه عادة سلطة المستخدم، ويتبع العمل عن بعد القواعد التي يطبقها المستخدم على أساس كل حالة على حدة. لا يستفيد العامل في هذه الحالة تعويض السلة وتعويض النقل.

يخضع العمل التناوبي والإلزام ونظام الاسترجاع والعمل عن بعد لمذكرة اجراءات داخلية يضعها المستخدم.

المادة 23: الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية

يستفيد العامل أسبوعيا من أربعة وعشرين (24) ساعة متتالية في ظروف العمل العادية.

ويحدد يوم الراحة الأسبوعي العادي الذي يتوافق مع ظروف العمل العادية يوم الجمعة وفقا للتشريع الحالي.

ويحق للعمال في نظام التناوبي ونظام الاسترجاع الحصول على راحة لاحقة لبضعة أيام أو أسابيع وهو ليس بالضرورة يوم الراحة القانوني.

ولا يستفيد العمال في النظام التناوبي من العطل الرسمية التي تعتبر مستهلكة في فترات الراحة المجدولة.

الفصل السادس: العطلة السنوية والاسترجاع

المادة 24: الحق في العطلة

لكل عامل الحق في عطلة سنوية وفقا للشروط المنصوص عليها في التشريع.

وتمتد فترة العطلة السنوية من أول جويلية من السنة الجارية إلى 30 جوان من السنة التالية.

يجب استهلاك العطلة في الفترة المحددة أعلاه، ويحظر التراكم والتأجيل من سنة إلى أخرى ما لم توافق عليه صراحة مديرية الموارد البشرية.

يمكن تقسيم العطلة إلى عدة فترات بالاتفاق بين العامل والسلطة السامية.

تُحسب مدة العطلة السنوية وفقا لأحكام هذه الاتفاقية الجماعية وبأيام العمل الفعلية.

يضع المستخدم مذكرة إجراءات داخلية لشرح بالتفصيل جميع الأسس المتعلقة بعطلة السنوية، ويسبق هذه مذكرة أخيرة إلى لجنة المشاركة ونقابة المؤسسة لإبداء الرأي فيها.

المادة 25: حساب العطلة السنوية

تُحسب العطلة السنوية باليوم العمل الفعلي، يكون أول يوم منه يوم عمل فعلي وآخر يوم منه يوم عمل فعلي. تعدل مدة العطلة السنوية باليوم العمل الفعلي أربعة وعشرين (24) يومًا تعدل أربع وثلاثين (34) يومًا تقويمياً، وبالنسبة للعمال المعيّنين في وحدة ورفقة، تعدل هذه المدة ثمانية وثلاثين (38) يوم عمل فعلي أما ما يعدل منه وخمسون (52) يوماً تقويمياً.

يمكن للمستخدم أن يمنح تسبب في العطلة سنوية بالشروط التي تحددها مذكرة الإجراءات الداخلية.

المادة 26: الاستدعاء خلال فترة العطلة - دور الذهاب للعطلة

يمكن استدعاء العامل الذي كان في عطلة سنوية لأسباب تتعلق بالخدمة، وفي حالة إذا تعرض العامل الذي تم استدعاؤه لضرر من جراء استدعائه، فيحق له الحصول على تعويض بتقديم الوثائق الداعمة.

يتم تحديد دور الذهاب للعطلة من قبل مسؤولي المصالح على أساس متطلبات الخدمة ومع الأخذ بعين الاعتبار:

- الوضع العائلي: تمنح الأولوية لأسباب الأطفال المتدربين ثم للأزواج العاملين
- الأقدمية
- رغبات العمال
- فترات العطلة التي تم أخذها في العام الماضي

يقوم مديرو المصالح في موعد أقصاه 31 ماي من السنة الجارية بالتخطيط لأخذ العطلة السنوية من أول جويلية من السنة الجارية إلى 30 جوان من السنة التالية.

ويُعرض برنامج العطل على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه وفقاً للقانون.

يمكن للمستخدم، لأسباب تتعلق بالخدمة، أن يضع العمال الذين حددوا برنامج عطلة أو لا في عطلة إجبارية.

المادة 27: تعويض العطلة السنوية

يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر (12/1) من الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية. ويقصد من عبارة الأجر بموجب هذه المادة إلى الأجر الخاضع للاقتطاع الضمان الاجتماعي.

لا تدرج التعويضات الممتلئة في تعويض السنة والنقل في قاعدة حساب تعويض العطلة السنوية ولا تدفع خلال العطلة السنوية.

يساوي تعويض العطلة السنوية للعمال في العطلة المرضية الطويلة الأمد على النحو المنصوص عليه في المادة 47 من القانون 90-11، الأجر القاعدي الساري المفعول في الشهر السابق لتعليق علاقة العمل، ولا يُدفع هذا التعويض إلا مرة واحدة في الحياة المهنية للعامل.

المادة 28: تسبب على أجر العطلة

في حالة رفض العامل الحصول استهلاك العطلة السنوية لأسباب جدية ومقنعة، فيمكن للمستخدم بناء على طلب العامل المعني أو لا، تصفية تعويض العطلة السنوية الذي يعتبر تسبباً على أجر العطلة السنوية.

وفي الفترة التي يستهلك فيها العامل بالفعل عطلة السنوية فلن يكون تعويض العطلة مستحقاً، وفي جميع الحالات يكون تأجيل استهلاك العطلة السنوية صالحاً لمدة سنة واحدة فقط وإلا يفقد العامل حقه في الراحة.

المادة 29: عطلة الاسترجاع

يجب أن تستهلك جميع عطل الاسترجاع لمدة سبعة أعوام هذه الاتفاقية الحدية في موعد لا يتجاوز شهر أكتوبر
لتحتسب.

ولا يمكن تحت أي ظرف من الظروف تأجيل استهلاكها من سنة إلى أخرى باستثناء تلك التي تم استحقاقها في نفس
السنة.

يفقد العامل الحق في عطل الاسترجاع الغير مستهلكة في أوانها باستثناء تلك التي أجتت بمبادرة من المستخدم.

يمكن للمستخدم أن يدفع تعويض أية عطل الاسترجاع التي يسوي الأجر القاعدي المرتبط بها.

المادة 30: الغيابات المدفوعة الأجر

يستفيد العامل من ثلاثة (03) أيام عمل فعلي بمناسبة الأحداث العائلية التالية:

- زواج العامل.
- زواج أولاد العامل أو أحد فروعهم.
- ولادة طفل العامل.
- ختان طفل العامل.
- وفاة زوج العامل.
- وفاة والد العامل أو أمه أو والدي زوجته.
- وفاة طفل العامل أو طفل زوجته.
- وفاة شقيق أو أخت العامل أو اخوة زوجته.
- وفاة أجداد العامل أو عماته أو أخواله أو خالاته يخول الحق في يوم واحد من الغياب المدفوع الأجر .

ويمكن منح العامل بناء على طلبه لمدة سفر لا تتجاوز يومين عمل مدفوعين الأجر في حالة حدوث الوفاة، إذا كان يبعد
مكان الدفن أكثر من 200 كيلومتر من مكان إقامة العامل.

يستفيد العمال الراغبين في الحج لمكة المكرمة من غياب مدفوع الأجر لمدة 22 يوم عمل فعلي مرة واحدة في حياتهم
السنية.

يجب أن يتم استهلاك أيام الغياب الخاصة المدفوعة في وقت وقوع الحدث المنشأ لها ولا يمكن تأجيلها لأي سبب ولا
يمكن تعليق استهلاكها بأي حالة من حالات تعليق علاقة العمل.

المادة 31: الغياب المدفوع الأجر أثناء العطلة

يقصد بيوم غياب خاص مدفوع الأجر بيوم عمل فعلي، وإذا ما وقع الحدث العائلي موضوع الغياب المدفوع الأجر أثناء
العطلة السنوية أو خلال فترة تعليق علاقة العمل فيعتبر الغياب الخاص مستهلكاً، ولا ينطبق هذا الحكم على العاملين
لاستهلاك الغياب الخاص المتعلق بالولادة والذي يتم استهلاكه في نهاية عطلة الأمومة.

المادة 32: الغيابات الخاصة غير المدفوعة الأجر

يمكن للمعول الذي يحتاج إلى التغيب أن يطلب غيابا استثنائيا غير مدفوع الأجر بموافقة المستخدم.

المادة 33: عطلة الإحالة على الاستبعاد

يمكن للمعول الذين لهم سنتان أقدمية على الأقل طلب الحصول على عطلة بدون أجر. تسمى عطلة الإحالة على الاستبعاد، مع ضمان الرجوع إلى المنصب أو في منصب آخر بأجر مبدئي وهذا بعد بموافقة المستخدم.

المدة الأقصى لهذه العطلة هي سنة (01) واحدة ولا يمكن أن يستفيد المعول من أكثر من عطلة للإحالة على الاستبعاد خلال مسيرته المهنية.

المادة 34: عطلة الأمومة

- يحق للمرأة العاملة الحصول على عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به، على ألا تقل مدتها عن ثمان وتسعون (98) يوماً، يضاف إليها أيام الغياب الخاص المدفوع الأجر بسبب الولادة.
- بعد نهاية فترة تعليق علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة، تستفيد العاملات المرضعات من ترخيص بالغياب مدفوع الأجر بمقدار ساعتين (2) في اليوم خلال السنة الأولى وساعة واحدة (1) في اليوم خلال السنة أشهر الموالية.
- يبدأ عد ساعات الرضاعة من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة المضاف إليها ثلاثة أيام عمل التي تتعلق بالولادة.
- لا يمكن جمع بين ساعات الرضاعة.

المفصل الثاني من الأجر

المادة 35: المبادئ العامة

- 35-1- يستثنى عمال فئة الإطارات السامية من النظام التعويضي المنصوص عليه أدناه، ويحتفظون بالنظام التعويضي الخاص بهم كما هو منصوص عليه في عقد عملهم ولكنهم يستفيدون من التعويضات أو العلاوات التي لا تنص هذه الاتفاقية الجماعية على أي استثناء بشأنها.
- 35-2- يستثنى عمال فئة الإطارات جزئياً من النظام التعويضي المنصوص عليه أدناه، ويحتفظون بالنظام التعويضي الخاص بهم كما هو منصوص عليه في عقد عملهم ولكنهم يستفيدون من التعويضات أو العلاوات التي لا تنص هذه الاتفاقية الجماعية على أي استثناء بشأنها.
- 35-3- يمكن للمستخدم استحداث مكافآت أو علاوات بدل الدخل لتصحيح ترتيب العمل داخل شبكة الأجور.
- 35-4- يمكن للمستخدم أيضاً دفع مكافآت أو علاوات استثنائية أو غير دورية غير منصوص عليها في الاتفاقية الجماعية.
- 35-5- إن دفع الأجر الأساسي، المكافآت أو العلاوات الشهرية أو غير الشهرية شروط بالتواجد النعلي للعامل، وإن يتم دفع أي أجر في حالة تعليق علاقة العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل.
- 35-6- يدفع الأجر المنصوص عليه في هذه الاتفاقية الجماعية خاماً، وتكون اقتطاعات الضمان الاجتماعي وضرية الدخل الإجمالي على عاتق العامل، باستثناء الإعفاءات المنصوص عليه في القانون أو النوائح المعمول بها في يوم الدفع.
- 35-7- يحدد مبلغ و نسب التعويضات و العلاوات في المرفق رقم 03.

المادة 36: التعويض الخبرة المهنية

يدفع تعويض الخبرة المهنية عن الخبرة المهنية المكتسبة لدى المستخدم فقط، ولا يستحق هذا التعويض إلا بغير عمل فعلي أو تعطل أو تزييد على تسعة أشهر. وتعتبر كثرة عمل فعلة تحسب هذا التعويض كل فترة تعين عمل بسنة رسمية أو سنوات العمل.

وتعتبر سنة كاملة لحساب تعويض الخبرة المهنية أي فترة عمل فعلي لسوي أو تزييد على تسعة أشهر. وهذا الحكم ينطبق على العمال المتواجدين بوقت توقي هذه اللائحة الجماعية.

ويخضع دفع تعويض الخبرة المهنية لفترة نيل من الأقدمية في منصب العمل بعد 12 شهر تحسب من سنة التي نلي التوظيف.

لا يتم دفع هذا التعويض للإطارات وللإطارات السامية.

يحدد مبلغ تعويض الخبرة المهنية وحده الأقصى في المرفق رقم 3.

المادة 37: تعويض العمل التناوبي

تعويض العمل التناوبي يعرض جزافيا عن الإزاجات المتولدة عن العمل التناوبي على النحو المحدث أعلاه.

وهو يعرض على وجه التحديد عن القيود المتولدة عن:

- تناوب الفرق في نفس اليوم
- تناوب الفرق في عطلة نهاية الأسبوع، والأعياد
- الدفع الجزافي لمدة نصف ساعة لتمرير التعليمات
- العمل الليلي
- العمل في يوم الراحة القانونية
- العمل في العطلات الرسمية
- تعويض العمل التناوبي هو نسبة من الأجر القاعدي والأيام العمل الفعلي.

تعويض العمل التناوبي يعرض عن دفع الأجر المتعلق بالساعات الإضافية في حدود ثمان (08) ساعات شهرياً.

ويمكن للمستخدم أن يوسع نطاق تطبيق تعويض العمل التناوبي ليشمل بعض المناصب التي لا تستلزم نوبات متعقبة ولكنها تخضع لاثان على الأقل من القيود المذكورة أعلاه.

المادة 38: تعويض العمل الليلي

يستفيد العامل الذي قام بعمل ليلي (بين الساعة 9 مساءً و 5 صباحاً) تعويضاً يعادل 25٪ من الأجر القاعدي عن مدة الفعلية التي عمل فيها.

لا يدفع هذا التعويض مع تعويض العمل التناوبي.

المادة 39: تعويض رهن التصرف

يغطي تعويض رهن التصرف جميع القيود الواردة في حالة رهن التصرف ويغطي جزافيا مدة تنقل العامل من محل إقامته إلى مكان العمل ذهاباً وإياباً وكذا الساعات الإضافية المترتبة عن التنقل.

لا يتم دفع هذا التعويض للإطارات وللإطارات السامية.

يحدد المستخدم عند الحاجة شروط تطبيق هذه المادة.

المادة 40: التعويض عن المنطقة الجغرافية

يتم دفع تعويض المنطقة الجغرافية للعمال الذين يعملون عادة في وحدة ولاية ورقطنة ولا يتم دفعه للعمال في تنقل مؤقتة إلى وحدة ولاية ورقطنة إلا في حالة تجاوز مدة التنقل شهراً كاملاً متتالياً.

المادة 41: التعويض الإلتساخ

يُدفع تعويض الإلتساخ لجميع العمال الذين يشتغلون منصب العمل المنصوص عليه في الشرفق رقم 04.

المادة 42: علاوة الجرد

تُدفع علاوة الجرد لجميع العمال الذين يجندون لعمليات الجرد السنوية، ويتم دفع هذه العلاوة بقرار من المستخدم.

المادة 43: منحة المردودية

تكافئ منحة المردودية الأداء الفردي والجماعي لعمالي فنتي التنفيذ و المهرة على مدى فترة معينة.

يتم تقييمها من قبل السلطة السلمية وفقاً للشروط التي يحددها المستخدم.

ويتم دفعها كل ستة (06) أشهر.

لا يتحصل على هذه المنحة:

- العمال الذين يشتغلون أقل من خمسة (05) أشهر من العمل الفعلي.
- العمال في فترة التجربة.
- العمال في فترة تعليق علاقة العمل.
- العمال في فترة إشعار بالاستقالة.
- العمال المتابعون تأديبياً بسبب خطأ جسيم خلال الفترة المعنية.
- العمال الذين عوقبوا لارتكابهم خطأ من الدرجة الثانية خلال الفترة المعنية.
- العامل بعقود عمل محددة المدة لمدة ستة (06) أشهر أو أقل.

تحدد الإجراءات العملية لتطبيق هذه المادة من خلال مذكرات إجراءات داخلية يضعها المستخدم.

المادة 44: المكافأة

تجزئ المكافأة لتحقيق الأهداف السنوية التي يضعها المستخدم للإطارات وللإطارات السامية على مدى السنة المرجعية وتدفع خلال النصف الأول من السنة التالية للسنة المرجعية.

تقيم الإنجاز الكامل أو الجزئي للأهداف السنوية هو مسؤولية السلطة السلمية وفقاً للشروط التي يحددها المستخدم.

تدفع المكافأة مرة واحدة في السنة مع إمكانية دفع تسبيق وفقاً لتقدير المستخدم وخلال السنة المرجعية.

لا يتحصل على هذه المكافأة:

- العمال في فترة التجربة
- العمال المتابعون تأديبياً بسبب خطأ جسيم
- العمال الذين عوقبوا لارتكابهم خطأ من الدرجة الثانية خلال الفترة المرجعية
- العمال الذين اشتغلوا أقل من تسعة (09) أشهر من العمل الفعلي خلال الفترة المرجعية

يتم احتساب المكافأة على أساس تناسبي للعمال الذين تقل مدة عملهم عن 12 شهراً وتكون تسعة (09) أشهر.

سليم ترضيع أحكام هذه المادة من خلال مكررة إجراءات الدخيلة بفسحيد المستخدم.

المادة 45: تعويض السلة

تعويض السلة يعرض جزافيا سعر التوجيه التي يتم تداولها خلال فترة الاستراحة في خدمة خدمة شركة المستخدم أو الشخص.

- لا يمكن الجمع بين تعويض السلة مع تعويض نفقات المأمورية ولا يدفع خلال فترات التكوين أو تكفل به المستخدم أو مؤسسة التكوين.
- لا يدفع تعويض السلة عن يوم عمل تقل مدته عن أربع ساعات (04) عمل.
- يتم دفع تعويض السلة خلال شهر رمضان.

المادة 46: تعويض النقل

تعويض النقل يعرض جزافيا تكاليف الناجمة عن التنقل بين محل إقامة العامل ومكان عمله.

- لا يمكن الجمع بين تعويض النقل مع تعويض نفقات المأمورية أو أي تعويض آخر عن استخدام السيارة الشخصية.
- لا يدفع للعمال الذين يستفيدون من سيارة خدمة.
- لا يدفع للعمال الذين يتكفل المستخدم بنقلهم.

المادة 47: منحة التقاعد

تدفع منحة التقاعد للعمال الذين تنتهي علاقة عملهم بسبب التقاعد عند السن القانونية.

يشترط أن تكون في العامل أقدمية اثنتا عشر (12) سنة على الأقل لدى المستخدم للاستفادة من هذه المنحة.

تحدد قيمة منحة التقاعد بثلاثة (03) أشهر من الأجر القاعدي.

المادة 48: التكوين المهني

يضع المستخدم في إطار البرنامج السنوي للتكوين أنشطة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لصالح العمال وفقاً لأحكام التشريعية السارية المفعول.

إن متابعة دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي ينظمها المستخدم تعد التزاماً على عاتق العمال المستفيدين منها، فضلاً عن المشاركة في الامتحانات التي تنظم لهذا الغرض.

- دورات التكوين التي تتجاوز ثمانية (08) أيام في أو يتم تنفيذها في خارج الوطن أو بتكلفة تزيد عن مائتي ألف (200000) دينار تلزم العامل بتوقيع عقد وفاء للمستخدم لا تقل مدته عن سنتين (02) ولا تزيد عن خمس (05) سنوات.
- يمكن للعامل إعفاء نفسه من شرط الوفاء للمستخدم عن طريق سداد تكلفة التكوين للمستخدم والذي يحاسب على أساس تناسبي.
- يجب على العامل، الذي يمتلك مهارات تقنية للتكوين وبناءً على طلب من المستخدم، تنشيط دورات تكوين أو تجديد المعارف.

- أي غياب عن دورات التكوين بغض النظر عن سبب منعه والتي تتركب من خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء التعويض المستحق.
- عن كثرة التورط في الغيابات بغض النظر عن الإجراءات المتخذة.

المادة 48: التعويض عن الغيابات

المادة 49: تعريف

- يعتبر في وضعية التنقل كل عامل ينتقل مؤقتاً من مكان عمله المعتاد يسهر من مسؤولته وعلى مسافة تزيد عن 150 كيلومتراً من مكان العمل على أن تحسب هذه مسافة تراكباً ذهبياً وإياباً.
 - يترتب على التنقل إصدار أمر بمهمة.
 - يحق لأي عامل في وضعية التنقل الحصول على تعويض جزائي عن المأموريات وفقاً لجدول التورط في المرفق رقم 03 ولا ينطبق هذا على الإضرابات السمية.
 - يتكفل المستخدم بتكاليف الإيواء.
- سيتم توضيح أحكام تطبيق هذه المدة من خلال مذكورة إجراءات داخلية يضعها المستخدم.

المادة 50: أوقات التنقل

يسهر المستخدم على ضمان تماشي وقت التنقل برا في المأموريات مع توقيت العمل المعتاد للعامل وفي الحيز الزمني بين الساعة الخامسة (05) صباحاً والتاسعة (09) ليلاً.

الفصل السادس: شروط تطبيق والتبعية علاقة العمل

المادة 51: تعليق علاقة العمل

بالإضافة إلى حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها قانوناً، تعلق علاقة العمل في الحالات التالية:

- عطلة الإحالة على الاستدعاء على النحو المحدد أعلاه.
 - البطالة التقنية على النحو المحدد أدناه.
 - تعليق علاقة العمل بسبب التحقيق الإداري بالشروط المحددة في النظام الداخلي.
- عند نهاية تعليق علاقة العمل، يرجع العامل إلى منصبه الأصلي أو إلى أي منصب آخر بأجر ممتثل.

المادة 52: انتهاء علاقة العمل

بالإضافة إلى حالات انتهاء علاقة العمل المنصوص عليها قانوناً، تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- العجز الكامل عن العمل كما يقدره طبيب العمل وفي ظل غياب منصب عمل ملائم. في هذه الحالة يحق للعامل الحصول على تعويض يعادل ثلاثة (03) أشهر من الأجر القاعدي؛
- عدم كفاية العامل في شغل منصبه وفقاً لمتطلبات المستخدم وبعد خطة تحسين الأداء المقترحة من قبل المستخدم بعد إبلاغ نقابة المؤسسة. في هذه الحالة مدة الإشعار شهر واحد (01) ما لم تطبق أحكام نخلص الرتبة المنصوص عليها في المادة 15 من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- بتطبيق المادة 73-5 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، لجميع الأسباب المنقعة والمبررة المتعلقة بسلوك العامل والتي تجعل من المستحيل مواصلة علاقة العمل وعلى سبيل المثال لا الحصر: حالات فقدان الثقة.

- التصريح بالعمالة أو على الشبكات الاجتماعية التي تسمى بـ "سيرة" أو "سيرتي" كشركة وفي هذه الحالة تكون فترة الإشعار شهر واحد، ما لم تطبق أحكام تخطيط الشركة.
- الذهاب الإرادي التي يتم التفويض شالمة، وفقا للشروط المحددة مع نقابة، بما كان الذهاب الإرادي حاداً في مع العمل في حالة الذهاب الإرادي الترددي.

المادة 53: الاستقالة

عندما يرغب العمل في الاستقالة، فإنه ملزم بإعطاء إشعار مسبق برسالة مسجلة موصى عليها، أو تسليم برامطة إلى السلطة المسلمة أو إرسال بريد إلكتروني أو بنية وسيلة اتصال معترف بها قانوناً.

مدة الإشعار المسبق الفعلي هي تلك المحددة في عقد العمل وفي غياب النص عليها فبئها ستكون مسوية لم يلى:

- شهر (01) واحد للعمال فئة التنفيذ،

- شهرين (02) للعمال فئة المهرة

- ثلاثة (03) أشهر للعمال فئة إطارات والإطارات السامية

تزيد فترات تعليق علاقة العمل من مدة الإشعار المسبق بمدة متسوية.

يمكن تقصير مدة الإشعار المسبق بطلب من العامل يقبله المستخدم أو بإرادة المنفردة للمستخدم في حالة ما إذا كان وجود العمل ضرراً بسير الحسن للخدمة.

يعتبر العامل مسؤولاً عن عدم احترام مدة الإشعار المسبق بشكل كامل أو جزئي، ويلتزم بعد إشعاره، بتعويض المستخدم عن قيمة مدة الإشعار المسبق الغير المحترمة باقتطاع من أجره الشهري ورصيد ختم حسابه.

المادة 54: تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية

بالإضافة إلى حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها قانوناً، تعلق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية.

54-1- تتمثل البطالة التقنية، في التعليق المؤقت لعلاقة عمل لبعض أو جميع عمال الهيئة المستخدمة، من جراء حالات انعدام النشاط بشكل مؤقت لأحد أو عدة مواقع عمل أو ورشات الهيئة المستخدمة وذلك ضمن الشروط والكيفيات المحددة أدناه.

54-2- يستثنى من مجال تطبيق البطالة التقنية العمال المتواجدين في إحدى الوضعيات التالية أو في العديد منها:

- أي فترة من فترات تعليق علاقة العمل طبقاً للمادة 64 من القانون 11-90؛

- أي فترة من فترات تعليق علاقة العمل على سبيل إجراء تحفظي أو تأديبي وفقاً للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

54-3- يستثنى أيضاً من مجال تطبيق البطالة التقنية حالات انعدام النشاط الدائم المترتبة لاسيما عن:

- حالة القوة القاهرة التي تؤدي بصفة دائمة إلى استحالة النشاط أو تجعله صعباً بالنسبة للهيئة المستخدمة؛

- حالة الغلق النهائي لموقع أو عدة مواقع تابعة للهيئة المستخدمة؛

- حالة انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

المادة 55: تحديد حالات انعدام النشاط المؤقت

يمكن أن ينجم انعدام النشاط المؤقت بسبب عوامل غير متوقعة أو ظرفية التي تؤثر تأثيراً فورياً ومباشراً على "توقع" المؤقت لكافة نشاط الهيئة المستخدمة أو جزء منه ولاسيما بسبب إحدى الحالات المذكورة أدناه أو عدة منها:

- تقلبات الظروف الاقتصادية: كل حدث ذو طابع اقتصادي و/أو تجاري و/أو مالي و/أو استغلالي، خارج عن

إرادة الهيئة المستخدمة والذي يؤثر على النشاط.

- اختلال دورة التشغيل حيث الإشغال التي تيسرها الهيئة المستخدمة أو التي يصحبها مخرج التفرغ أو تلك التي يوفرها الزبون. لا سيد التشغيل نصبة أو شرميد أو التحول أو وحدة البيكة أو العمدة أو التي تفرغ على الشط أو تلمعه.
- حدث أو كرامة ضعية ذات طبع استثنائي: كل طرفه منه صفة هائلة أو أي كرامة ضعية من صفة استثنائي الذي يؤثر على تجهيزات الهيئة المستخدمة أو على شدة الموكلة لها والتي لا تسمح بالاستغلال للشط.
- اضطرابات في الترويد بتطرفة: كل حدث من شأنه عرقلة بشكل مستمر الترويد بالتطرفة للهيئة المستخدمة من صرف شركة توزيع الكهرباء والتي يؤثر على استغلال الشط.
- حالات تقنية تسبب شلل كلي أو جزئي للشط: كل حدث يحول بحكم طبيعه دون استغلال الشط والذي يلحق بموقع أو عدة مواقع للهيئة المستخدمة.
- قرار سيادي أو أي حالة أخرى من حالات القوة القاهرة التي لا تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.
- يقصد بالقرار السيادي كل قرار صادر عن سلطة إدارية أو قضائية يترتب عنه تعليق نشاط الهيئة المستخدمة؛ كما تدخل في هذا الإطار أيضا جميع القوانين أو التوصيات أو التعليمات أو القرارات الصادرة عن السلطات العمومية.
- يقصد بالقوة القاهرة كل حدث غير متوقع ولا يمكن مقاومته ولا رده وخرج عن إرادة الأطراف والتي تؤدي إلى تعليق نشاط الهيئة المستخدمة؛ يدخل ضمن هذا الإطار، دون أن يكون ذلك على سبيل الحصر الأوبئة والجائحة.

المادة 56: التدابير الأولية لتفادي أو التخفيف من آثار البطالة التقنية

اتفق الطرفان صراحة أنه، في حالة ما إذا أمكن ذلك، تحتفظ الهيئة المستخدمة بحقها باتخاذ أحد أو عدة التدابير الرامية إلى تفادي أو تخفيف اللجوء إلى البطالة التقنية لاسيما عن طريق:

56-1= الإحالة الإلزامية على العطلة السنوية و/أو العطلة المسبقة: تبليغ من الهيئة المستخدمة بإحالة الزامية للعامل على عطلة من أجل استهلاك:

- العطل المتأخرة والعطل السنوية المكتسبة إلى تاريخ تبليغ قرار الإحالة على العطلة.
- العطل المسبقة على ألا تتعدى مدتها أربع وعشرون (24) يوما كحد أقصى (أو 38 يوما بالنسبة لعمال وحدة ولاية ورقلة) وذلك حسب تقدير الهيئة المستخدمة.
- الحركة الداخلية في المصلحة: تبليغ من الهيئة المستخدمة بتحويل داخلي للعامل إلى هيئة أو مديرية أخرى غير محل تعيينه الأصلي وفي أي منصب عمل آخر.
- الحركة الجغرافية: تبليغ من الهيئة المستخدمة بتغيير مكان عمل العامل عبر التراب الوطني.
- الإحالة على التكوين أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى: تبليغ من الهيئة المستخدمة بإحالة العامل على دورة تكوينية بغية تحيين معارفه العامة أو المهنية أو التكنولوجية وكذا تعميقها أو إثراءها.
- المساهمة في التكوين أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى: تبليغ من الهيئة المستخدمة بإحالة عامل ذي المؤهلات والكفاءات اللازمة لتنشيط دورات تكوينية لفائدة العمال بغية تحيين المعارف العامة أو المهنية أو التكنولوجية وكذا تعميقها أو إثراءها.
- تنظيم ساعات العمل: إمكانية الهيئة المستخدمة في إعادة توزيع للمدة القانونية للعمل و/أو أيام العمل المعتادة لاسيما بتغيير يوم الراحة القانوني أو تغيير عدد أيام العمل في الأسبوع أو تغيير توزيع ساعات العمل في اليوم الواحد.
- العمل بالتوقيات الجزئي: تبليغ من الهيئة المستخدمة يتضمن تخفيض المدة القانونية للعمل دون أن تقل هذه المدة عن عشرين (20) ساعة في الأسبوع؛
- التخفيض من ساعات العمل: تبليغ من الهيئة المستخدمة يتضمن تخفيض المدة القانونية للعمل دون أن تقل هذه المدة الفعلية عن اثنا عشر (12) ساعة في الأسبوع.
- تقسيم العمل: يتضمن تقسيم العمل عن قيام الهيئة المستخدمة بإعداد قائمة المهام التي يمكن إنجازها من طرفه عمال آخرين من نفس المصلحة أو خارجها.
- الإحالة على التقاعد في السن القانوني: تبليغ من الهيئة المستخدمة يتضمن الإحالة على التقاعد بنسبة للعامل الذين بلغوا السن القانوني للتقاعد؛ وعليه يقتدر ممثلو العمال بموجب الاتفاق الحالي عن الحق المخول للعامل

- في مواصلة العمل بعد السن القانوني للإحالة على التقاعد وفق المادة 06 من النصوص 83-12 المتعلق بالتقاعدا
العمل والمقاعد
- تكليف هيكل الأجور: هو تخفيض الأجور التقاعدية وتغيير أو حذف العائدات والتعويضات بقرص تخفيض
كثافة الأجور بغير نظر عن كثر ذلك على الحدف و حذف الأجر المصدقي للمعد
 - لا تترد الهيئة المستخدمة بأي حال من الأحوال لترتيب هاته التماير ويحتفظ المستخدم بالحق في التصح بين العديد من
الحول بهدف الحدف على الحد الأقصى من قابلية التشغيل للعمال المعنيين.
 - 2-56- لا يمكن للعمال المعنيين طلب إعادة النظر في أحد أو عدة تدابير المتخذة من طرف الهيئة المستخدمة في إطار
المدة الحالية.
 - 3-56- توضح الهيئة المستخدمة، عند الاقتضاء، كيفية تطبيق المادة الحالية بملكرة داخلية أو إجراء داخلي.

المادة 57: التصريح بوقوع وضعية البطالة التقنية

- 1-57- بمجرد وقوع أحد الأحداث السببية لوضعية البطالة التقنية، يجب على الهيئة المستخدمة أن تخبر لجنة المشاركة
ونقابة المؤسسة وكافة العمال المعنيين.
- 2-57- يتضمن هذا التصريح المعلومات التالية:
 - سبب أو أسباب اللجوء إلى البطالة التقنية
 - الموقع أو المواقع المعنية بالأمر
 - النشاط أو الأنشطة المعنية بالأمر
 - المدة المتوقعة
 - وأي معلومة مفيدة أخرى حسب تقدير الهيئة المستخدمة

المادة 58: مدة التعليق المؤقت لعلاقة العمل بسبب البطالة التقنية

- تمتد مدة تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية على الحدث الذي أدى إلى نشوء حالة البطالة التقنية.
- اتفق الطرفان صراحة أنه عند الاقتضاء تحتفظ الهيئة المستخدمة بحق تقليص أو تمديد مدة تعليق علاقة العمل
المبلغة بسبب البطالة التقنية أو إنهاءها بالنسبة لأحد أو عدة عمال معينين؛ كما يحق للهيئة المستخدمة أيضا
تجديدها.

المادة 59: آثار تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية

- يترتب عن إحالة العامل على البطالة التقنية الآثار التالية:
 - تعليق علاقة العمل
 - تعليق علاقة التبعية السلمية
 - تعليق دفع الأجر بسبب انعدام العمل المؤدى
 - دفع منحة البطالة التقنية
- يعفى العامل المعني من التزام حصرية العمل، خلال فترة البطالة التقنية، غير أنه يبقى ملزما ببدء هذه المداقعة.
- خلال فترة البطالة التقنية يحتفظ العامل المعني بالاستفادة من الخدمات الاجتماعية.
- لا يمكن للعامل ذو عقد محدد المدة الاستفادة من أحكام الاتفاق الحالي بعد تاريخ انتهاء علاقة العمل.

المادة 60: تعويض البطالة التقنية

- 1-60- خلال فترة تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقنية، يتقاضى العامل المعني تعويض عن الضرر الملق، يسمى
"تعويض البطالة" وتقسّم مدة دفع هذا التعويض على ثلاث فترات متساوية وتسيته تدفع تنازليا كالتالي:

- لفترة الأولى: 90٪ من الأجر القاعدي.
- لفترة الثانية: 70٪ من الأجر القاعدي.
- لفترة الثالثة: 50٪ من الأجر القاعدي.

60-2- لتهي هذه النسبة سريه المعقول صور مدة كجبت البطة التقني ان القضي الامر

60-3- لا يمكن، في أي حل من الحلول، أن يقت "تعويض البطالة" تصافي الممنوع في إطار الاتفاق الحالي عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أن يتجاوز ستة (06) مرات مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

60-4- "تعويض البطالة" ليس له صفة الأجر مفهوم القانون 90-11: تتعلق بعلاقات العمل ولا يتطلب المرسوم التنفيذي رقم 96-208 الذي حدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي.

60-5- عند الاقتضاء، توضح كيفية دفع منحة البطالة التقني بمشكرة مصلحة.

المادة 61: نهاية فترة البطالة التقني

عند نهاية فترة تعليق علاقة العمل بسبب البطالة التقني، يجد العامل المعني نفسه في إحدى الوضعية التالية:

- إما أن يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب ذي أجر معادل طبقاً للتشريع المعمول به ولعقد العمل؛
- وإما أن يستفيد من نظام حماية الأجراء الذين قد يفقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية طبقاً للمرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994. في هذه الحالة، اتفق أطراف اتفاق الحالي على أنه يشكل التدابير الوقائية المتخذة، محل الاتفاق الحالي، وكذا دفع "تعويض البطالة"، تدابير متخذة عملاً بالمادة 70 من القانون 90-11 والجانب الاجتماعي في مرحلته الأولى (01) المنصوص عليها في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09.

المادة 62: التعويض عن التسريح الاقتصادي

يحسب تعويض نهاية الخدمة الاقتصادي وفقاً لأحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09.

وفي حالة تنفيذ الجانب الاجتماعي لتقليص العمال يتفق الطرفان على ما يلي:

- إما تنفيذ أحكام المراسيم التشريعية 94-09 و 94-10 و 94-11، وبالتالي التزام المستخدم بدفع تعويض التسريح الاقتصادي المذكور أعلاه وإدماج العمال المعنيين إما إلى نظام التأمين ضد البطالة أو التقاعد المسبق حسب الاقتضاء وإذا كانوا مؤهلين لذلك.
- وإما أن يُمنح للعامل خيار بين المطالبة بتعويض عن نهاية الخدمة بالذهب الإرادي يساوي الأجر القاعدي الشهري لكل سنة من الأقدمية يضاف إليه مبلغ جزافي يقدر بثلاث أشهر من الأجر القاعدي دون أن يكون المبلغ الإجمالي أقل من أجر ستة (06) أشهر أو أكثر من خمسة عشر 15 شهراً من الأجر القاعدي. ويتفق الطرفان على أن تعويض الذهب الإرادي هو تعويض أفضل من التعويض المتقاضى من التأمين عن البطالة أو التقاعد المسبق.

المادة 63: ممارسة الحق النقابي والحوار الاجتماعي

تتم ممارسة الحق النقابي وفقاً للأحكام القانونية السارية المعمول. يبرم اتفاق بين المستخدم ونقابة المؤسسة لتنظيم جميع الحالات المتصلة بممارسة الحق النقابي.

يلتزم الطرفان بتشجيع الحوار الاجتماعي القائم وجدي والذي يراعي مصالح العمال وديمومة الشركة.

المادة 64: الحق في الإضراب

يتفق الطرفان على أن التجوء للإضراب أمر استثنائي ولا يمكن تحيد به إلا بعد استنفاد طرق تسوية النزاعات الداخلية، و تلك التي ينص عليها القانون.

يتم حل النزاعات الداخلية من قبل اللجنة المسوية لأعضاء تسوية النزاعات وكذلك من خلال الاجتماعات الدورية التي تناقش فيها مطالب النقابة.

يتعين على المستخدم أن يكون له موقف واضح بشأن مطالب النقابة وأن يستجيب في غضون فترة لا تزيد على شهرين (02)؛ بعد هذه المدة تصبح سلطة مفتشية العمل إلزامية وإن فشلت هذه الوسطة يصبح التجوء إلى الإضراب شرعياً مع استبعاد مسبق حده الأدنى خمسة عشر (15) يوم.

المادة 65: ممارسة حق الإضراب

يمارس حق الإضراب وفقاً للتشريع المعمول به وهذه الاتفاقية الجماعية، ويجب أن يتناول فقط المطالب الاجتماعية والمهنية التي تكون في نطاق عمل المستخدم، ويمتنع ممثلو النقابة أو الممثلين المنتخبين عن تقديم مطالب بشأن تعيين أو فصل ممثلي المستخدم في مجالس الإدارة وكذلك مطالب تنحية مسؤولي أو أعضاء اللجنة التنفيذية.

لا يمكن أن يكون الإضراب إلى أجل غير مسمى، ويجب أن يحدد إشعار المسبق للإضراب الموقع أو المواقع المعنية، والخدمة أو الخدمات المعنية وتاريخ البداية والنهاية المتوقعة للإضراب.

ولا يمكن أن تزيد مدة الإضراب عن سبعة (07) أيام.

خلال مدة الإضراب، يتم تنظيم حد أدنى إلزامي للخدمة.

يتم إعداد مناصب العمل التي تخضع للحد الأدنى للخدمة مع ممثلي العمال في يوم تبليغ إشعار المسبق للإضراب، ولا يمكن أن تتضمن هذه القائمة أقل مما هو وارد أدناه:

- عناية: 50٪ من العمال
- قسطنطينة: 50٪ من العمال
- سطيف: 50٪ من العمال
- ورقلة: 50٪ من العمال
- الجزائر العاصمة: 50٪ من العمال
- وهران: 50٪ من العمال
- سيدي بلعباس: 50٪ من العمال
- على مستوى المديرية العامة: 100٪ من العمال
- بالنسبة للمواقع الجديدة يتم تطبيق الأحكام المتعلقة بموقع الجزائر العاصمة.

المادة 66: المراجعة السنوية للأجور

المادة 66: المراجعة السنوية للأجور

المراجعة السنوية للأجور يمكن التطرق إليها في إطار ميزانية الموارد البشرية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

ويتفق الطرفان على عدم تطبيق أي زيادة عامة في الأجور لمدة ثلاث (03) سنوات محسوبة منذ تاريخ توقيع الاتفاقية الجماعية.

و

م

[illegible]

نقدم هذه الإنشائية الجديدة لخدمة غير معددة، ونوفق الشرفان على هذه التصديق التي نأمله (33) من قبله من الشرفان
توفيقه عليه

كُلُّ هَذِهِ الْأَنْفِيقَةِ الْجَدِيدَةِ حِينَ الْقِيَامِ مِنْ تَارِيخِ تَوَلُّقِ عِلْمِهِ

- **القبض والمراجعة:** عند نهاية فترة السنوات الثلاث المذكورة أعلاه يمكن لكل طرف أن يقبض أو يطلب من الجهة هذه الاتفاقية الجماعية.
- **الإجراءات:** على الطرف الذي يرغب في مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية أن يبلغ خطيبا الطرف الآخر وعلى شير على الأقل مع ذكر الأسباب والبراهين والنقاط التي ينبغي مناقشتها.
- **التفسير:** إذا كانت هناك صعوبة في تفسير هذه الاتفاقية الجماعية، يفتقر الطرفان على الاتفاق في الحالة متخصصة لتوضيح الوضع. يصبح التفسير المعطى نهائيا ولا يمكن الاعتراض عليه.

تدخل هذه الاتفاقية الجراحية حيز التنفيذ في 15 جوان 2021

الجزائر العاصمة في 15 جوان 2021

نقدية المخرقة

النبي محمد شريف قریشی

المستخدم

السيدة شعاعاب وحيدة

قریشی محمد شریف

أمين عام نقابة



وحيادة شعاب
مؤسسة العامة
للبحوث والدراسات
بي.إ.ش.د.
Annaba
DITAL SPA
(1)
NO: 23/00 - 0365261 B11

المرفق رقم 1: شبكة الأجور

	M3	129 000,00	144 250,00	160 250,00
Maitrise	M2	100 000,00	114 500,00	129 000,00
	M1	83 000,00	94 150,00	100 275,40
	E4	67 000,00	73 520,00	80 873,06
Exécution	E3	49 000,00	54 864,36	60 807,24
	E2	31 000,00	37 166,92	44 721,36
	E1	20 000,00	25 000,00	30 000,00

3-3

M

E1	Agent d'entretien
E2	Agent Polyvalent
E2	Conducteur Engin
E2	Chauffeur Démarcheur
E2	Agent Servicing
E3	Technicien Maintenance
E3	Assistant(e)
E3	Magasinier
E3	Superviseur Servicing
E3	Correspondant Social
E4	Planificateur
M1	Chargé d'Affaire Junior
M1	IT Support
M1	Comptable
M1	Chef d'Équipe Maintenance
M1	Acheteur (se)
M1	Gestionnaire de Stock
M1	Ingénieur Maintenance
M1	Chargé (e) Transport & Douanes
M1	Superviseur HSE
M1	Chargé (e) Trésorerie
M1	Chargé(e) Approvisionnements
M2	Coordinateur Qualité
M2	Coordinateur EHS
M2	Chargé (e) d'Administration
M2	Contrôleur de Gestion
M2	Chef d'Atelier
M3	Chef Production Infrastructure
M3	Responsable QSRW
M3	Ingénieur Maintenance ING
M3	Responsable Qualité Maintenance
M3	Responsable Qualité Fabrication
M3	Chef de Dépôt Maintenance
M3	Chargé (e) Planning Projet
M3	Chargé (e) Développement
M3	Chargé (e) Moyens Généraux

المرفق رقم 3: مبلغ/معدل الأقساط والتعويض

-تعويض الأقدمية: بالنسبة لفئات التنفيذ والأعوان الشهرة على أساس 500.00 دينار لكل سنة عمل فعلية وبعد أقصى قدره 7500.00 دينار .

1-12	13-24	25-36	37-48	49-60	61-72	73-84	85-96	97-108	109-120	121-132	133-144	145-156	157-168	169-180	181-192	193-204	205-216	217-228	229-240	241-252	253-264	265-276	277-288	289-300	301-312	313-324	325-336	337-348	349-360	361-372	373-384	385-396	397-408	409-420	421-432	433-444	445-456	457-468	469-480	481-492	493-504	505-516	517-528	529-540	541-552	553-564	565-576	577-588	589-600	601-612	613-624	625-636	637-648	649-660	661-672	673-684	685-696	697-708	709-720	721-732	733-744	745-756	757-768	769-780	781-792	793-804	805-816	817-828	829-840	841-852	853-864	865-876	877-888	889-900	901-912	913-924	925-936	937-948	949-960	961-972	973-984	985-996	997-1008	1009-1020	1021-1032	1033-1044	1045-1056	1057-1068	1069-1080	1081-1092	1093-1104	1105-1116	1117-1128	1129-1140	1141-1152	1153-1164	1165-1176	1177-1188	1189-1200	1201-1212	1213-1224	1225-1236	1237-1248	1249-1260	1261-1272	1273-1284	1285-1296	1297-1308	1309-1320	1321-1332	1333-1344	1345-1356	1357-1368	1369-1380	1381-1392	1393-1404	1405-1416	1417-1428	1429-1440	1441-1452	1453-1464	1465-1476	1477-1488	1489-1500	1501-1512	1513-1524	1525-1536	1537-1548	1549-1560	1561-1572	1573-1584	1585-1596	1597-1608	1609-1620	1621-1632	1633-1644	1645-1656	1657-1668	1669-1680	1681-1692	1693-1704	1705-1716	1717-1728	1729-1740	1741-1752	1753-1764	1765-1776	1777-1788	1789-1800	1801-1812	1813-1824	1825-1836	1837-1848	1849-1860	1861-1872	1873-1884	1885-1896	1897-1908	1909-1920	1921-1932	1933-1944	1945-1956	1957-1968	1969-1980	1981-1992	1993-2004	2005-2016	2017-2028	2029-2040	2041-2052	2053-2064	2065-2076	2077-2088	2089-2100	2101-2112	2113-2124	2125-2136	2137-2148	2149-2160	2161-2172	2173-2184	2185-2196	2197-2208	2209-2220	2221-2232	2233-2244	2245-2256	2257-2268	2269-2280	2281-2292	2293-2304	2305-2316	2317-2328	2329-2340	2341-2352	2353-2364	2365-2376	2377-2388	2389-2400	2401-2412	2413-2424	2425-2436	2437-2448	2449-2460	2461-2472	2473-2484	2485-2496	2497-2508	2509-2520	2521-2532	2533-2544	2545-2556	2557-2568	2569-2580	2581-2592	2593-2604	2605-2616	2617-2628	2629-2640	2641-2652	2653-2664	2665-2676	2677-2688	2689-2700	2701-2712	2713-2724	2725-2736	2737-2748	2749-2760	2761-2772	2773-2784	2785-2796	2797-2808	2809-2820	2821-2832	2833-2844	2845-2856	2857-2868	2869-2880	2881-2892	2893-2904	2905-2916	2917-2928	2929-2940	2941-2952	2953-2964	2965-2976	2977-2988	2989-3000	3001-3012	3013-3024	3025-3036	3037-3048	3049-3060	3061-3072	3073-3084	3085-3096	3097-3108	3109-3120	3121-3132	3133-3144	3145-3156	3157-3168	3169-3180	3181-3192	3193-3204	3205-3216	3217-3228	3229-3240	3241-3252	3253-3264	3265-3276	3277-3288	3289-3300	3301-3312	3313-3324	3325-3336	3337-3348	3349-3360	3361-3372	3373-3384	3385-3396	3397-3408	3409-3420	3421-3432	3433-3444	3445-3456	3457-3468	3469-3480	3481-3492	3493-3504	3505-3516	3517-3528	3529-3540	3541-3552	3553-3564	3565-3576	3577-3588	3589-3600	3601-3612	3613-3624	3625-3636	3637-3648	3649-3660	3661-3672	3673-3684	3685-3696	3697-3708	3709-3720	3721-3732	3733-3744	3745-3756	3757-3768	3769-3780	3781-3792	3793-3804	3805-3816	3817-3828	3829-3840	3841-3852	3853-3864	3865-3876	3877-3888	3889-3900	3901-3912	3913-3924	3925-3936	3937-3948	3949-3960	3961-3972	3973-3984	3985-3996	3997-4008	4009-4020	4021-4032	4033-4044	4045-4056	4057-4068	4069-4080	4081-4092	4093-4104	4105-4116	4117-4128	4129-4140	4141-4152	4153-4164	4165-4176	4177-4188	4189-4200	4201-4212	4213-4224	4225-4236	4237-4248	4249-4260	4261-4272	4273-4284	4285-4296	4297-4308	4309-4320	4321-4332	4333-4344	4345-4356	4357-4368	4369-4380	4381-4392	4393-4404	4405-4416	4417-4428	4429-4440	4441-4452	4453-4464	4465-4476	4477-4488	4489-4500	4501-4512	4513-4524	4525-4536	4537-4548	4549-4560	4561-4572	4573-4584	4585-4596	4597-4608	4609-4620	4621-4632	4633-4644	4645-4656	4657-4668	4669-4680	4681-4692	4693-4704	4705-4716	4717-4728	4729-4740	4741-4752	4753-4764	4765-4776	4777-4788	4789-4800	4801-4812	4813-4824	4825-4836	4837-4848	4849-4860	4861-4872	4873-4884	4885-4896	4897-4908	4909-4920	4921-4932	4933-4944	4945-4956	4957-4968	4969-4980	4981-4992	4993-5004	5005-5016	5017-5028	5029-5040	5041-5052	5053-5064	5065-5076	5077-5088	5089-5100	5101-5112	5113-5124	5125-5136	5137-5148	5149-5160	5161-5172	5173-5184	5185-5196	5197-5208	5209-5220	5221-5232	5233-5244	5245-5256	5257-5268	5269-5280	5281-5292	5293-5304	5305-5316	5317-5328	5329-5340	5341-5352	5353-5364	5365-5376	5377-5388	5389-5400	5401-5412	5413-5424	5425-5436	5437-5448	5449-5460	5461-5472	5473-5484	5485-5496	5497-5508	5509-5520	5521-5532	5533-5544	5545-5556	5557-5568	5569-5580	5581-5592	5593-5604	5605-5616	5617-5628	5629-5640	5641-5652	5653-5664	5665-5676	5677-5688	5689-5700	5701-5712	5713-5724	5725-5736	5737-5748	5749-5760	5761-5772	5773-5784	5785-5796	5797-5808	5809-5820	5821-5832	5833-5844	5845-5856	5857-5868	5869-5880	5881-5892	5893-5904	5905-5916	5917-5928	5929-5940	5941-5952	5953-5964	5965-5976	5977-5988	5989-6000	6001-6012	6013-6024	6025-6036	6037-6048	6049-6060	6061-6072	6073-6084	6085-6096	6097-6108	6109-6120	6121-6132	6133-6144	6145-6156	6157-6168	6169-6180	6181-6192	6193-6204	6205-6216	6217-6228	6229-6240	6241-6252	6253-6264	6265-6276	6277-6288	6289-6300	6301-6312	6313-6324	6325-6336	6337-6348	6349-6360	6361-6372	6373-6384	6385-6396	6397-6408	6409-6420	6421-6432	6433-6444	6445-6456	6457-6468	6469-6480	6481-6492	6493-6504	6505-6516	6517-6528	6529-6540	6541-6552	6553-6564	6565-6576	6577-6588	6589-6600	6601-6612	6613-6624	6625-6636	6637-6648	6649-6660	6661-6672	6673-6684	6685-6696	6697-6708	6709-6720	6721-6732	6733-6744	6745-6756	6757-6768	6769-6780	6781-6792	6793-6804	6805-6816	6817-6828	6829-6840	6841-6852	6853-6864	6865-6876	6877-6888	6889-6900	6901-6912	6913-6924	6925-6936	6937-6948	6949-6960	6961-6972	6973-6984	6985-6996	6997-7008	7009-7020	7021-7032	7033-7044	7045-7056	7057-7068	7069-7080	7081-7092	7093-7104	7105-7116	7117-7128	7129-7140	7141-7152	7153-7164	7165-7176	7177-7188	7189-7200	7201-7212	7213-7224	7225-7236	7237-7248	7249-7260	7261-7272	7273-7284	7285-7296	7297-7308	7309-7320	7321-7332	7333-7344	7345-7356	7357-7368	7369-7380	7381-7392	7393-7404	7405-7416	7417-7428	7429-7440	7441-7452	7453-7464	7465-7476	7477-7488	7489-7500	7501-7512	7513-7524	7525-7536	7537-7548	7549-7560	7561-7572	7573-7584	7585-7596	7597-7608	7609-7620	7621-7632	7633-7644	7645-7656	7657-7668	7669-7680	7681-7692	7693-7704	7705-7716	7717-7728	7729-7740	7741-7752	7753-7764	7765-7776	7777-7788	7789-7800	7801-7812	7813-7824	7825-7836	7837-7848	7849-7860	7861-7872	7873-7884	7885-7896	7897-7908	7909-7920	7921-7932	7933-7944	7945-7956	7957-7968	7969-7980	7981-7992	7993-8004	8005-8016	8017-8028	8029-8040	8041-8052	8053-8064	8065-8076	8077-8088	8089-8100	8101-8112	8113-8124	8125-8136	8137-8148	8149-8160	8161-8172	8173-8184	8185-8196	8197-8208	8209-8220	8221-8232	8233-8244	8245-8256	8257-8268	8269-8280	8281-8292	8293-8304	8305-8316	8317-8328	8329-8340	8341-8352	8353-8364	8365-8376	8377-8388	8389-8400	8401-8412	8413-8424	8425-8436	8437-8448	8449-8460	8461-8472	8473-8484	8485-8496	8497-8508	8509-8520	8521-8532	8533-8544	8545-8556	8557-8568	8569-8580	8581-8592	8593-8604	8605-8616	8617-8628	8629-8640	8641-8652	8653-8664	8665-8676	8677-8688	8689-8700	8701-8712	8713-8724	8725-8736	8737-8748	8749-8760	8761-8772	8773-8784	8785-8796	8797-8808	8809-8820	8821-8832	8833-8844	8845-8856	8857-8868	8869-8880	8881-8892	8893-8904	8905-8916	8917-8928	8929-8940	8941-8952	8953-8964	8965-8976	8977-8988	8989-9000	9001-9012	9013-9024	9025-9036	9037-9048	9049-9060	9061-9072	9073-9084	9085-9096	9097-9108	9109-9120	9121-9132	9133-9144	9145-9156	9157-9168	9169-9180	9181-9192	9193-9204	9205-9216	9217-9228	9229-9240	9241-9252	9253-9264	9265-9276	9277-9288	9289-9300	9301-9312	9313-9324	9325-9336	9337-9348	9349-9360	9361-9372	9373-9384	9385-9396	9397-9408	9409-9420	9421-9432	9433-9444	9445-9456	9457-9468	9469-9480	9481-9492	9493-9504	9505-9516	9517-9528	9529-9540	9541-9552	9553-9564	9565-9576	9577-9588	9589-9600	9601-9612	9613-9624	9625-9636	9637-9648	9649-9660	9661-9672	9673-9684	9685-9696	9697-9708	9709-9720	9721-9732	9733-9744	9745-9756	9757-9768	9769-9780	9781-9792	9793-9804	9805-9816	9817-9828	9829-9840	9841-9852	9853-9864	9865-9876	9877-9888	9889-9900	9901-9912	9913-9924	9925-9936	9937-9948	9949-9960	9961-9972	9973-9984	9985-9996	9997-10000	10001-10012	10013-10024	10025-10036	10037-10048	10049-10060	10061-10072	10073-10084	10085-10096	10097-10108	10109-10120	10121-10132	10133-10144	10145-10156	10157-10168	10169-10180	10181-10192	10193-10204	10205-10216	10217-10228	10229-10240	10241-10252	10253-10264	10265-10276	10277-10288	10289-10300	10301-10312	10313-10324	10325-10336	10337-10348	10349-10360	10361-10372	10373-10384	10385-10396	10397-10408	10409-10420	10421-10432	10433-10444	10445-10456	10457-10468	10469-10480	10481-10492	10493-10504	10505-10516	10517-10528	10529-10540	105
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-----

Agent d'entretien
Agent Polyvalent
Conducteur Engin
Agent Servicing
Technicien Maintenance
Magasinier
Superviseur Servicing
Chef d'Équipe Maintenance
Ingénieur Maintenance
Chef d'Atelier

٢١

