



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2019
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: السكن
الموضوع : الاتفاقية الجماعية للهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تنص الاتفاقية على عدة أبواب : الموضوع واحكام عامة / نشأة علاقة العمل تعليقها وانهاؤها / ظروف العمل / سير الوظيفة والتكوين / التصنيف واجرة العمل / الوقاية الصحية والامن / ممارسة الحق النقابي والحق في المشاركة / تدارك نزاعات العمل وتسويتها / الحماية الاجتماعية / احكام نهائية .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



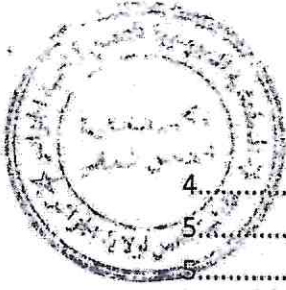
MINISTRE DE L'HABITAT, DE L'URBANISME ET DE LA VILLE
الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء
ORGANISME NATIONAL DE CONTROLE TECHNIQUE DE LA CONSTRUCTION



الإتفاقية الجماعية

للهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء

2019



الفهرس

الديباجة

الباب I. أحكام عامة

الفصل 1. موضوع ومجال التطبيق

الفصل 2: حقوق وواجبات العمال

الجزء 1: حقوق العمال

الجزء 2: واجبات العمال

الباب الثاني - نشأة علاقة العمل، تعليقها وإنهاؤها

الفصل 1: نشأة علاقة العمل

القسم 1. سياسة التوظيف

القسم 2. شروط التوظيف

القسم 3. عقد العمل

الفصل 2. فترة التجريبية

الفصل 3. تعليق علاقة العمل

القسم 1 - حالات تعليق علاقة العمل

القسم 2: العطلة دون أجر

القسم 3: البطالة التقنية

الفصل 4: إنهاء علاقة العمل

القسم 1. أحكام عامة

القسم 2. الاستقالة

القسم 3. تقايلص المستخدمين

الباب III: ظروف العمل

الفصل 1: المدة وساعات العمل

القسم 1. المدة وساعات العمل

القسم 2. الساعات الإضافية

القسم 3: العمل الليلي

القسم 4. الخدمة الدائمة

القسم 5. العمل التناوبي

الفصل 2: أيام الراحة - العطل - الغيابات

القسم 1. أيام الراحة

القسم 2. العطل السنوية

القسم 3. الغيابات

الباب IV - سير الوظيفة والتكوين

الفصل 1. التقدم المهني - الترقية

القسم 1: رفع المستوى

القسم 2. التقدم

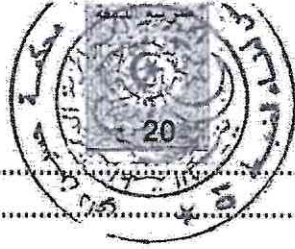
القسم 3. الترقية

الفصل 2. وضعيات خاصة

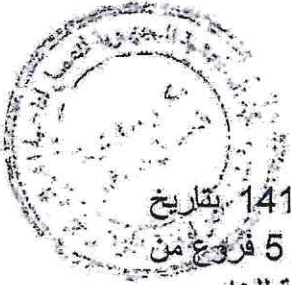
القسم 1. إعادة التعيين

القسم 2. التكيف

القسم 3. الانتداب



24	الفصل 3- التكوين
24	القسم 1. التكوين
25	الباب V – التصنيف وأجرة العمل
25	الفصل 1. التصنيف
26	الفصل 2. أجرة العمل
26	القسم 1. المراجع القانونية
26	القسم 2: الأجر القاعدي، قائمة الأجور والقائمة الاستدلالية
27	القسم 3. نظام المنح والتعويضات
30	الباب VI – الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
30	الفصل 1 – الوقاية الصحية و الأمن
31	الفصل 2 – تنظيم الوقاية
31	الفصل 3- طب العمل
32	الباب VII – ممارسة الحق النقابي والحق في المشاركة
32	الفصل 1 – ممارسة الحق النقابي
32	القسم 1 – الحق في التمثيل
32	القسم 2 – التسهيلات
32	القسم 3 – الوقاية
32	الفصل 2 – مشاركة العمال
34	الباب VIII – تدارك نزاعات العمل و تسويتها
34	الفصل 1 – الوقاية من نزاعات جماعية للعمل و تسويتها
34	القسم 1 – الوقاية من نزاعات جماعية للعمل
34	القسم 2 – المصالحة
34	القسم 3 – الوساطة
35	الفصل 2 – ممارسة الحق في الإضراب
35	القسم 1 – الشروط العامة
35	القسم 2 – حماية الحق في الإضراب
36	القسم 3 – حماية حرية العمل
36	القسم 4 – أدنى حد من الخدمة
37	القسم 5 – التسخير
37	الفصل الثالث – الوقاية من النزاعات الفردية للعمل و تسويتها
38	الباب IX – الحماية الاجتماعية
38	الفصل 1 – الحماية الاجتماعية
38	الفصل 2 – الخدمات الاجتماعية
40	الباب X – الأحكام النهائية
40	القسم 1 – الصلاحية
40	القسم 2 – التعديل
40	القسم 3 – النقص
41	الملحق 1- قائمة المناصب
46	الملحق 2 – المنح والتعويضات



الديباجة

تأتي هذه الاتفاقية الجماعية بمقتضى تطبيق لائحة مجلس مساهمات الدولة رقم 141/10 بتاريخ 2014/07/24 المتضمنة إعادة هيكلة الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء من خلال اندماج 5 فروع من الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء وإدماجهم في الشركة الموحدة الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء. يتطلب تحويل مجمع الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء و5 فروعها إلى شركة موحدة تتضمن المديرية العامة و5 مديريات جهوية ومديرية التشخيص والخبرة، وضع اتفاقية جماعية واحدة. تهدف هذه الاتفاقية الجماعية إلى تحديد طبيعة العلاقات المهنية ذات الطابع الاتفاقي على مستوى الشركة.

وضعت هذه الأحكام بغية تجسيد توازن ما بين، متطلبات التسيير الجيد والتنمية المستدامة للشركة بتمكينها على تحقيق المهام المكلفة بها من جهة، و الحقوق الشرعية للعمال من جهة أخرى. لا يمكن أن يخالف أي بند من بنود هذه الاتفاقية القوانين والتشريعات المعمول بها بأي شكل من الأشكال.

يجب على العمال الانخراط في سياق الاستقرار والنمو وديمومة الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء، كما يجب عليهم الحفاظ على العلامة المميزة للهيئة و سمعتها من خلال الجدية والتضحية و المبادرات التي ترمي إلى تطوير الهيئة على كل المستويات.

انطلاقاً من هذه الرؤية، اتفق المستخدم وممثلي العمال على إعداد اتفاقية جماعية جديدة يطبق محتواها على جميع الأطراف.

لا يجب الخلط بين هذه الاتفاقية الجماعية مع دليل التنظيم أو مجموعة إجراءات التسيير.





الباب ا. احكام عامة

الفصل 1. موضوع ومجال التطبيق

المادة 1: ترمي هذه الاتفاقية الجماعية إلى تحديد شروط العمل والعلاقات الجماعية للعمل.

المادة 2: تعد هذه الاتفاقية الجماعية نتيجة جهود اللجنة المشتركة للمفاوضات الجماعية التي وضعت بموجب قرار رقم 59/م.ع/2019 بتاريخ 2 أبريل 2019 والتي شرعت في أعمالها بتاريخ 7 أبريل 2019 وانتهت بتاريخ 30 أبريل 2019.

المادة 3: تطبق هذه الاتفاقية الجماعية على مجمل عمال الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء، باستثناء:
✓ الإطارات المسيرة
✓ المتمهنيين

حددت شروط العمل الخاصة بالفئات المذكورة أعلاه في عقود خاصة تحترم الأحكام التنظيمية ذات الصلة.

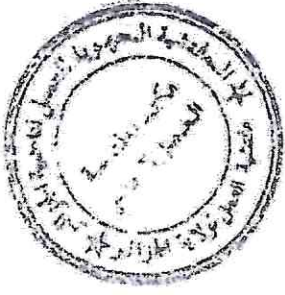
المادة 4: بموجب هذه الاتفاقية الجماعية يعد عامل أجبر كل شخص مرتبط بالهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء بعقد عمل مكتوب والذي يوفر عمل يدوي أو فكري مقابل أجره مباشرة تقدمها الشركة.

الفصل 2: حقوق وواجبات العمال

القسم 1: حقوق العمال

المادة 5: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ✓ ممارسة الحق النقابي؛
- ✓ التفاوض الجماعي؛
- ✓ المشاركة في الهيئة المستخدمة؛
- ✓ الضمان الاجتماعي والتقاعد؛
- ✓ الوقاية الصحية، الأمن وطب العمل؛
- ✓ الراحة؛
- ✓ المساهمة في الوقاية من النزاعات وتسويتها؛
- ✓ اللجوء إلى الإضراب؛ طبقاً للشروط المنصوص عليها في القانون ويعد نفاذ جميع الطرق التنظيمية والإجراءات المسبقة.



المادة 6: يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:

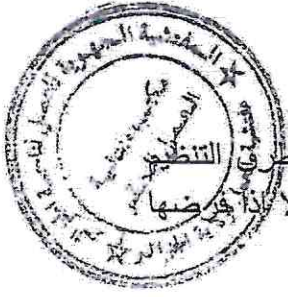
- ✓ التشغيل الفعلي؛
- ✓ احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم؛
- ✓ الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم؛
- ✓ التكوين المهني والترقية في العمل في إطار منظم؛
- ✓ الدفع المنتظم وفي موعد الاستحقاق للأجر المستحق و الخدمات الاجتماعية؛
- ✓ كل المنافع المرتبطة بعقد العمل؛
- ✓ الحماية ضد كل التهديدات والإهانة والإصابة والتحقير والاعتداء بكل أشكاله التي قد يتعرضوا إليها خلال أداء مهامهم.
- ✓ تقديم خدمات الدعم من خلال المرافقة القانونية للعامل في حالة ما رفع طرف ثالث شكوى قضائية ضده بمناسبة أداء مهامه في الشركة باستثناء حالات الخرق المنصوص عليها أدناه في المادة 7 أو الأخطاء المذكورة في القانون الداخلي.

القسم 2: واجبات العمال

المادة 7: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

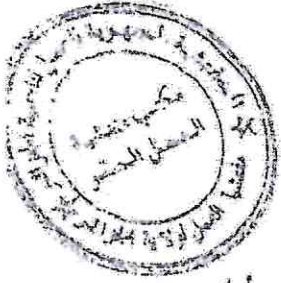
- ✓ أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم؛
- ✓ أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية؛
- ✓ أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته في الإدارة؛
- ✓ أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم؛
- ✓ أن يتقبلوا الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة؛
- ✓ أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية؛
- ✓ أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مناولة وأن لا يناقسوا المستخدم في مجال نشاطه؛
- ✓ أن يمتنعوا عن استعمال لأغراض شخصية أو حزبية، الأماكن، المعدات، الأملاك، الوسائل و/أو مستخدمي المؤسسة؛





- ✓ أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا عرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية؛
- ✓ أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل؛
- ✓ ضمان الحفاظ على ممتلكات الهيئة المستخدمة والمشاركة في مكافحة جميع أشكال التبذير وسوء التصرف؛
- ✓ مراعاة قواعد الانضباط العام وجميع الأحكام الأخرى المنصوص عليها في النظام الداخلي للشركة؛
- ✓ تبني خلال العلاقات المهنية الخارجية سلوك يحافظ على صورة الشركة ؛
- ✓ باستثناء حالات القوة القاهرة، الإعلان عن الإجازة المرضية لدى الشركة عن طريق تقديم وصفة الإجازة المرضية خلال يوم عمل واحد (01). علماً أن، اليوم الأول المحدد لوقف العمل لا يدرج في حادث في العمل؛
- ✓ في حالة إنهاء علاقة العمل، يتعين على العامل، قبل مغادرة الشركة، إرجاع أي أثاث أو معدات أو مستندات وأي ملابس واقية و/أو للعمل لاسيما البطاقة أو الشارة المهنية بحوزته؛
- ✓ بغض النظر عن المسؤولية المباشرة لمرؤوسيه، يكون العامل الذي يمارس السلطة السلمية مسؤولاً عن الأداء السليم لأي عامل يخضع لسلطته للمهام والعمل المنوط به سابقاً في إطار التنظيم وإجراءات التسيير المعمول بها على مستوى CTC.





الباب الثاني - نشأة علاقة العمل، تعليقها وإنهاؤها

الفصل 1: نشأة علاقة العمل

القسم 1. سياسة التوظيف

المادة 8: في إطار تنفيذ إستراتيجيتها، وضعت CTC التنظيم الأكثر عقلانية وكفاءة لتمكينها من أداء مهامها التنظيمية في أفضل الظروف.
كل توظيف يجب أن يهدف على سبيل الحصر للاستجابة لشغور أو خلق منصب عمل محدد ضروري للنشاط المعني.

المادة 9: قبل إجراء التوظيف الخارجي، يقوم المستخدم بدراسة، أولوية احتمالات شغل مناصب العمل المتوفرة من قبل العمال المثبتين والذين يستوفوا شروط شغل هذا المنصب.

يجب أن يستوفي التوظيف الخارجي الشروط المنصوص عليها في القوانين و التنظيم المعمول بهما.

القسم 2. شروط التوظيف

المادة 10: تهدف سياسة CTC لاختيار العمال بالسهر على احترام شروط القبول في مناصب الشغل التي يحددها القانون 90-11 المؤرخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والشركة والتشريعات المتعلقة بذوي حقوق الشهيد والمعوقين.

المادة 11: يخضع أي مترشح لشغل منصب، سواء عن طريق التوظيف الخارجي أو التعيين الداخلي، لامتحانات و/أو اختبارات الاختيار التي تنظمها الهيئة لتقييم:

✓ قدراته الفكرية والجسدية؛

✓ مهاراته ومؤهلاته المهنية.

القسم 3. عقد العمل

المادة 12: يتم أي توظيف، كيفما كان نوعه، عن طريق عقد كتابي.

المادة 13: يسلم عقد العمل إجباريا للعامل، قبل القيام بمهامه فعليا. ويجب أن ينص العقد على ما يلي:

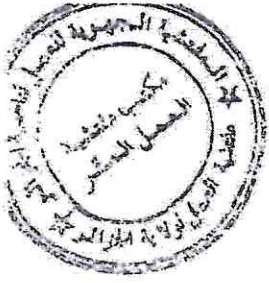
✓ طبيعة العقد؛

✓ مدة العقد مع تحديد تاريخ بداية العقد وانتهائه لاسيما سبب التوظيف بالنسبة لعقود العمل المحددة

المدة؛

✓ مدة العمل الذي من أجله تم توظيفه؛





- ✓ المنصب ومكان العمل؛
- ✓ مدة الفترة التجريبية؛
- ✓ المهام والالتزامات المتعلقة بمنصب العمل؛
- ✓ التصنيف المهني الذي سيتم تطبيقه عليه؛
- ✓ الأجر الممنوح.

المادة 14: يمكن إبرام عقد العمل بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

المادة 15: يمكن للشركة اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي إذا:

- ✓ كان طبيعة وحجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام خدمات العامل بالتوقيت الكامل،
- ✓ طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم على ذلك.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 16: يتعين على المترشح الناجح قبل أي توظيف، أن يقدم للمستخدم مسبقاً ملفاً، يحدد محتواه، هذا الأخير كتابياً. يؤدي أي تصريح كاذب للمترشح الجديد، يتم إثباته لاحقاً، إلى تسريحه دون تعويض أو إخطار وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 17: عند تولى الوظيفة فعلياً، يقوم المستخدم والعامل، كلا الطرفين، بإمضاء محضر التنصيب.

الفصل 2. الفترة التجريبية

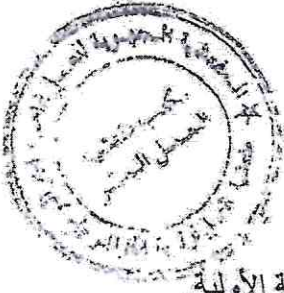
المادة 18: يخضع كل عامل جديد إلى فترة تجريبية خاصة، تحدد مدتها كما يلي:

تحدد مدة الفترة التجريبية بالنسبة للعمال الموظفين لمدة محددة تفوق أو تعادل اثنتا عشر 12 شهراً أو لمدة غير محددة، كما يلي:

- ✓ شهران (02) بالنسبة لعمال التنفيذ،
- ✓ ثلاثة (03) أشهر بالنسبة لعمال التحكم،
- ✓ خمسة (05) أشهر بالنسبة للإطارات،
- ✓ ستة (06) أشهر بالنسبة للإطارات السامية.

وتحدد مدة الفترة التجريبية بالنسبة للعمال الموظفين لمدة محددة تقل عن اثني عشر 12 شهراً، كما يلي:

- ✓ شهران (02) بالنسبة لعمال التنفيذ،



- ✓ ثلاثة (03) أشهر بالنسبة لعمال التحكم،
- ✓ أربعة (04) أشهر بالنسبة للإطارات والإطارات السامية.

يمكن تمديد الفترة التجريبية المذكورة أعلاه لكل مجموعة مهنية لمدة تعادل الفترة التجريبية الأولية.

لا تطبق الفترة التجريبية إلا في العقد الأولي بالنسبة للعقود محددة المدة، المجددة على مستوى هياكل الشركة لصالح نفس العامل الذي تم تثبيته وللسبب نفسه.

يمنح المستخدم العمال حق الاطلاع على الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للشركة، بأي وسيلة، على مستوى جميع هياكلها.

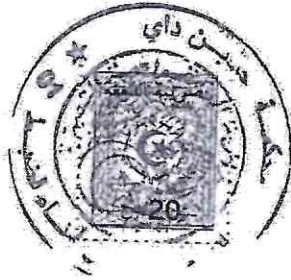
المادة 19: يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20: يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال الفترة التجريبية دون تعويض ولا إشعار مسبق. يبلغ الفسخ كتابيا.

المادة 21: لا يجوز للعامل المعني الاستفادة من منع إنهاء علاقة العمل المحددة المدة خلال فترة تعليق علاقة العمل، كما هو مبين في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وذلك من أجل معارضة إنهاء العقد في التاريخ المحدد. يتم إشعاره بإنهاء علاقة العمل وتسليمه شهادة العمل في اليوم الأول لإعادة إدماجه.

المادة 22: عند نهاية الفترة التجريبية المحددة في المادة 18 أعلاه، يجوز للسلطة السلمية المؤهلة، في ضوء النتائج المسجلة وسلوك الشخص المعني:

- ✓ إما تثبيت العامل المعني؛
- ✓ تمديد الفترة التجريبية وفقاً لأحكام المادة 18؛
- ✓ فسخ عقد العمل دون إشعار أو تعويض، عن طريق إخطار الشخص المعني قبل ثلاثة (03) أيام تقويمية من انتهاء الفترة التجريبية.





الفصل 3. تعليق علاقة العمل القسم 1 - حالات تعليق علاقة العمل

المادة 23: طبقاً للأحكام التشريعية المعمول بها، تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- ✓ اتفاق الطرفين المتبادل،
- ✓ عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- ✓ أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب،
- ✓ ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- ✓ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- ✓ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ✓ ممارسة حق الإضراب،
- ✓ عطلة دون أجر.

المادة 24: يتم إعادة إدماج العمال المعنيين بقوة القانون في منصب عملهم أو في منصب عمل مساوٍ للراتب المتقاضى عند توقيف علاقة العمل.

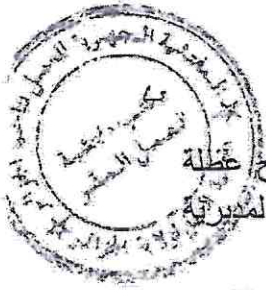
القسم 2: العطلة دون أجر

المادة 25: بإمكان العمال الذين لا يملكون عطلة سنوية متبقية، ولضرورات ملحة، توجيه رسالة تحت إشراف السلطة السلمية تحمل طلباً كتابياً للاستفادة من عطلة دون أجر، بعد موافقة السلطة السلمية العليا المؤهلة لذلك.

غير أن العامل المعني يحتفظ بالحقوق المكتسبة أثناء ترتيبه المهني إلى غاية يوم منح العطلة دون أجر.

- ✓ عطلة دون أجر لمدة 10 أيام عمل سنوياً لأسباب شخصية؛
- ✓ عطلة دون أجر تتجاوز 10 أيام لأسباب ملحة، مع مراعاة تبريرات العامل المعني وكذا موافقة السلطة السلمية العليا المؤهلة، ولا سيما في الحالات التالية:
 - إصابة زوج (ة) العامل (ة) أو ابنه (ها) بمرض خطير.
 - القيام بدراسات متعلقة بمهام الشركة أو بالمؤهلات المهنية التي يتطلبها المنصب.
 - أسباب أخرى مبررة قانوناً.
- ✓ إن مدير الوكالة، مدير مركز التشخيص والخبرة ومسؤولي الهياكل مؤهلون لمنح عطلة دون أجر من يوم عمل 1 إلى 10 أيام عمل.





- ✓ إن المدير العام، المدير الجهوي ومدير التشخيص والخبرة مؤهلون على الترتيب لمنح عطلة دون أجر تفوق 10 أيام عمل وأقل من 30 يوما للعمال الذين يعملون على مستوى مقر المديرية العامة، المديرية الجهوية ومديرية التشخيص والخبرة.
- ✓ وفيما يتعلق بالعطل دون أجر التي تتجاوز 30 يوما، يجب أن تكون الموافقة صادرة مسبقا عن المديرية العامة.

المادة 26: لا يجب أن تتوافق العطلة دون أجر مع أية وظيفة أو نشاطات مربحة.

القسم 3: البطالة التقنية

- المادة 27: تتمثل البطالة التقنية في تعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة لكل أو جزء من عمال CTC، نتيجة لتوقف مؤقت للنشاط، أو كارثة أو أية أسباب أخرى اقتصادية قد تؤدي إلى انخفاض النشاط.
- المادة 28: يتم تقرير الإحالة على البطالة التقنية بعد انقضاء الحقوق في العطل والاستعادة وموافقة ممثلي العمال.
- المادة 29: يتقاضى العمال المحالون على البطالة التقنية، خلال هذه الفترة تعويضا عن البطالة التقنية، يتم تحديد هذا الأخير في إطار اتفاق مشترك.

الفصل 4: إنهاء علاقة العمل

القسم 1. أحكام عامة

المادة 30: وفقا للأحكام التشريعية السارية، يكون إنهاء علاقة العمل نتيجة لما يلي:

- ✓ البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل؛
- ✓ انتهاء مدة عقد العمل لمدة محددة؛
- ✓ الاستقالة؛
- ✓ التسريح التأديبي؛
- ✓ عدم القدرة على العمل بصفة كاملة، مثلما هو محدد في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي؛
- ✓ التسريح للتقليص من عدد العمال؛
- ✓ إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة؛
- ✓ التقاعد؛
- ✓ الوفاة.



المادة 31: يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابيا.

المادة 32: طبقا لبنود عقد العمل، التكوين أو أي عقد آخر، يتعين على العامل المتخلي عن الوظيفة، المستقبل، المفصول أو المقبل على التقاعد تعويض المبالغ غير المسددة حسب الكيفيات التي يحددها المستخدم وتسليم كل وسيلة وضعت في متناوله.

يتعين إلزاما أن يتضمن ملف تصفية رصيد كامل الحساب وثيقة تبرئة.

المادة 33: في حالة التخلي عن الوظيفة، تتكلف الإدارة بإعداد وثيقة التبرئة التي يتم دمجها في الملف الذي يشكل النزاع مع الطرف المعني.

القسم 2. الاستقالة

المادة 34: الاستقالة حق معترف به للعامل، على هذا الأخير أن يقدم استقالته كتابيا وفي ظل احترام فترة الإشعار المسبق الذي تساوي مدته:

✓ شهر (01) لعمال التنفيذ

✓ شهرين (02) لعمال التحكم

✓ ثلاثة (03) أشهر للإطارات والإطارات العليا

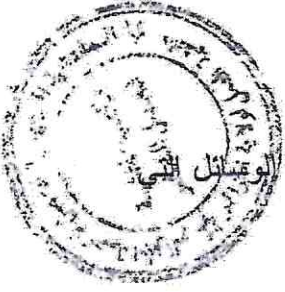
لكن، يمكن تقليص هذه المدة بناء على اتفاق مشترك للأطراف.

المادة 35: يعتبر كل عامل يغادر منصب عمله، قبل فترة الإشعار المسبق ودون موافقة السلطة السلمية المؤهلة، في وضعية التخلي عن المنصب كما هو محدد في النظام الداخلي للمؤسسة.

القسم 3. تقليص المستخدمين

المادة 36: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، والذي يقرره بعد التفاوض الجماعي طبقا لأحكام المرسوم التشريعي 94-99 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية.





المادة 37: يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي

من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

✓ تخفيض ساعات العمل،

✓ العمل الجزئي،

✓ الإحالة على التقاعد المسبق وفقا للتشريع المعمول به،

✓ دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو

تحويلهم إلى مؤسسات أخرى.

المادة 38: يستفيد العامل في حالة رفض التحويل، من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 39: إذا قرر المستخدم اللجوء لإعادة تكييف مستويات العمل والأجور، يتعين عليه أن يدرجها ضمن الإطار القانوني المتعلق بالحفاظ على العمل وحماية الأجراء الذين من شأنهم أن يفقدوا عملهم بطريقة غير إرادية والتي تتجسد في شق اجتماعي محرر طبقا للأحكام التشريعية المنصوص عليها في هذا المجال.





الباب III: ظروف العمل
الفصل 1: المدة وساعات العمل
القسم 1. المدة وساعات العمل

المادة 40: تحدد مدة العمل بأربعين (40) ساعة أسبوعياً، طبقاً لقانون العمل الساري، وتوزع على خمس (05) أيام عمل كاملة بحسب نظام العمل المستمر.

المادة 41: لا يمكن أن تتجاوز فترة الاستراحة نصف (2/1) ساعة والتي تحتسب ساعة عمل. وتلغى نصف الساعة المذكورة خلال شهر رمضان.

المادة 42: باستثناء أحكام خاصة تكون موضوع تعليمة كتابية من الإدارة العامة، تحدد ساعات العمل من الأحد إلى الخميس من الساعة 08:30 إلى غاية 16:30.

القسم 2. الساعات الإضافية

المادة 43: تعتبر ساعات إضافية ساعات العمل المؤداة خارج المدة القانونية للعمل. يجب أن يكون اللجوء للساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً.

المادة 44: يمكن للسلطة السلمية المؤهلة أن تطلب من أي عامل القيام بساعات إضافية خارج المدة القانونية للعمل دون أن تتجاوز 20% من هذه المدة القانونية.

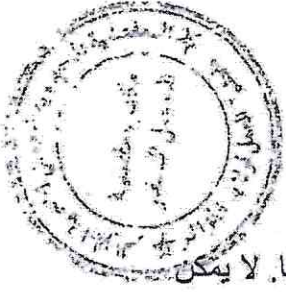
المادة 45: ومع ذلك، يمكن عدم الامتثال لهذا الشرط في الحالات التالية:

- ✓ الوقاية من الحوادث المحتملة وتعويض الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- ✓ استكمال الأعمال التي من شأنها أن ينجر التوقف عنها بحسب طبيعتها، أضراراً.

في هذه الحالة، تتم بالضرورة استشارة ممثلي العمال وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 46: يعترف بالساعات الإضافية على أساس وثيقة محررة من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويحدد جدول العمل الإضافي في الباب الخامس من هذه الاتفاقية الجماعية.





القسم 3: العمل الليلي

المادة 47: يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا. لا يمكن أن يشغل أعمال ليلية، إلا بموافقة خاصة من مفتشية العمل المختصة إقليميا:
✓ العمال الذين يقل سنهم عن 19 سنة كاملة.
✓ العاملات

القسم 4. الخدمة الدائمة

المادة 48: من أجل استمرار تقديم الخدمات، يخضع العمال للخدمة الدائمة بطريقة متكررة وتمنح لهم علاوة جزافية شهرية.

تحدد علاوة الخدمة الدائمة في النظام التعويضي، وتقدم بقرار من السلطة السلمية المؤهلة.

القسم 5. العمل التناوبي

المادة 49: إذا اقتضت احتياجات الإنتاج ذلك، يمكن للمستخدم أن ينظم العمل على فرق متتالية أو العمل التناوبي، ويترتب علاوة عن العمل التناوبي المحدد في الباب الخامس من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 50: يخص العمل التناوبي لاسيما الحراسة الذي ينظم على شكل فرق بالنهار والليل، ضمانا للأمن في مواقع الشركة، وبدون توقف بما في ذلك أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل.

لا يحق للحراس الذين يؤدون ساعات عمل عادية على غرار العمال الآخرين، من الأحد إلى الخميس الاستفادة من العلاوة المذكورة أعلاه.

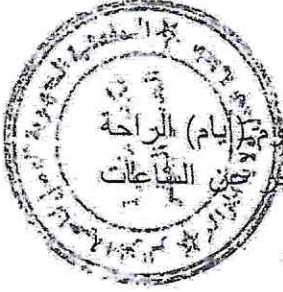
الفصل 2: أيام الراحة - العطل - الغيابات

القسم 1. أيام الراحة

المادة 51: يحق للعامل الاستفادة من يومي (02) راحة أسبوعيا، الجمعة والسبت. بالنسبة للعاملين الخاضعين للعمل التناوبي بنظام مستمر، تحدد أيام الراحة الأسبوعية في جدول تداول الفرق.



المادة 52: يحدد القانون أيام العطل مدفوعة الأجر.



المادة 53: يحق للعامل الذي عمل يوم راحة قانوني أي يوم العطلة مدفوعة الأجر أو يوم (يوم) الراحة الأسبوعية القانوني، الاستفادة من راحة تعويضية تعادل نفس المدة وكذا من زيادة الأجر عن الساعات الإضافية طبقا للجدول المحدد في الباب الخامس المتعلق بـ"التصنيف والأجر".

المادة 54: يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو أخذها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

القسم 2: العطل السنوية

المادة 55: يحق لكل عامل الاستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، تمنحها إياه المؤسسة في إطار القانون وأحكام هذه الاتفاقية والنظام الداخلي للمؤسسة.

كل تنازل من العامل عن عطلته أو جزء منها يعد باطلا عديم الأثر.

المادة 56: يستند الحق في العطلة السنوية على العمل المؤدى خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من 1 جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

بالنسبة للعامل الجدد، فإن نقطة بداية الفترة المرجعية تحدد بتاريخ التوظيف.



المادة 57: تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية:

- ✓ فترات العمل المؤدى؛
- ✓ فترات العطل السنوية؛
- ✓ فترات الغياب الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخّص بها المستخدم؛
- ✓ فترات الراحة الأسبوعية وأيام العطل؛
- ✓ فترات الغيابات بسبب الأمومة، المرض وحوادث عمل؛
- ✓ فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

المادة 58: تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر بمعدل يومي ونصف شهريا دون أن تتجاوز المدة ثلاثين (30) يوما تقويميا لسنة عمل. تمنح الإجازة السنوية من الفترة 1 جويلية إلى 31 ديسمبر

يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو على سبيل السنة السابقة للعطلة.

المادة 59: في حالة الاستدعاء في فترة العطلة السنوية لضرورة المصلحة، يمكن للعامل الاستفادة زيادة عن حقهم في استهلاك ما تبقى من العطلة من راحة تعويضية لمدة يومين (02) إضافيين وعند الاقتضاء، تعويض مضاريف التنقل المحتملة المبررة.



المادة 60: يمنح عشرون (20) يوما تقويميا للعمال العاملين بولايات أدرار، تمنراست، تندوف، بشار، ورقلة، غرداية، الأغواط والوادي وخمسة عشر (15) يوما تقويميا بالنسبة للعمال العاملين بولايات النعامة، البيض، الجلفة، بسكرة ومن عشرة (10) أيام تقويمية للعاملين ببوسعادة.

إذا كانت فترة العمل خلال الفترة المرجعية تقل عن اثني عشر (12) شهرا، تحتسب العطلة الإضافية بالتناسب مع فترة العمل.

المادة 61: في حالة ضرورة التجزئة، توزع الأيام التقويمية للعطلة السنوية كما يلي:
✓ الشمال:

○ الفترة الأولى: 15 يوما والفترة الثانية: 15 يوما

○ الفترة الأولى: 21 يوما والفترة الثانية: 9 يوما

✓ الجنوب (عطلة 50 يوما):

○ الفترة الأولى: 25 يوما والفترة الثانية: 25 يوما

○ الفترة الأولى: 20/30 يوما والفترة الثانية: 30/20 يوما

✓ الجنوب (عطلة 45 يوما):

○ الفترة الأولى: 25/20 يوما والفترة الثانية: 20/25 يوما

○ الفترة الأولى: 30 يوما والفترة الثانية: 15 يوما

✓ بوسعادة (عطلة 40 يوما):

○ الفترة الأولى: 20 يوما والفترة الثانية: 20 يوما

○ الفترة الأولى: 25 يوما والفترة الثانية: 15 يوما



المادة 62: كل فترة تساوي أربعة وعشرون (24) يوم عمل كامل، أو أربعة (04) أسابيع عمل تعادل شهر عمل إذا تعلق الأمر بتحديد فترة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 63: كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من أول يوم توظيف العامل تعادل شهر (01) عمل لاحتساب العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 64: لا يمكن للعطلة المرضية طويلة المدة مهما كانت مدتها أن تعطي الحق في أكثر من شهر (01) عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

المادة 65: يمكن أن يستدعي العامل الموجود في فترة العطلة السنوية لضرورة المصلحة. وفي هذه الحالة فإن رفض العامل الالتحاق بعمله دون مبرر مقبول، يعتبر خطأ مهني جسيم.

المادة 66: يتعين على السلطة السلمية المؤهلة أن تسلم للعامل المعني مقابل وصل استلام سند الإجازة السنوية والذي لا يمكنه بدونه أخذ الإجازة السنوية.



القسم 3. الغيابات

المادة 67: باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب القانون، لا يمكن للعامل مهما كانت وضعيته في السلطة السلمية، أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يشتغل فيها.

المادة 68: يستفيد العامل من إجازة خاصة لمدة ثلاثة (03) أيام عمل مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية:

- ✓ زواج العامل،
- ✓ ازدياد مولود له،
- ✓ ختان ابن العامل،
- ✓ زواج أحد فروع العامل (ولد، بنت)،
- ✓ وفاة أحد فروع العامل (ولد، بنت)،
- ✓ أو وفاة أحد أصول العامل (الأب، الأم) أو لزوجته،
- ✓ أو وفاة أحد الحواشي المباشرين (الأخ، الأخت) للعامل أو لزوجته،
- ✓ وفاة زوج العامل،



في حالات الولادة أو الوفاة، يقدم التبرير بعد الاستهلاك الفعلي للعطلة الاستثنائية المذكورة.

- ✓ يومين (02) إجازة خاصة مدفوعة الأجر عند وفاة الجد، الجدة، الخال، العم، الخالة، العممة أو أحفاد العامل أو زوجته.
- ✓ يوم (01) إجازة خاصة في حالة وفاة ابن/بنت أخ وابن/بنت أخت العامل أو زوجته،

باستثناء وفاة أبناء الأخ وأبناء الأخت، يمنح أجل طريق المقدر بيومين (02) عندما يكون القريب المتوفى يسكن في منطقة تبعد بأكثر من 200 كلم.

المادة 69: يتعين استهلاك أيام الإجازة المذكورة في المادة 68 خلال ثلاثة (03) أيام عمل التي تلي تاريخ وقوع الحدث المعني بتقديم الوثائق المبررة لذلك، ماعدا لضرورة الخدمة.

المادة 70: تمنح ساعات إجازة خاصة مدفوعة الأجر بحسب الحالات التالية:

- ✓ العامل الذي يتابع علاجاً طبياً ثقيلاً (علاج كيميائي، علاج بالأشعة، غسيل الكلى، الخ).
- ✓ العامل الذي يقوم بفحوصات وعلاجات طبية دورية.

المادة 71: يستفيد كل عامل يؤدي فريضة الحج للبقاع المقدسة الإسلامية من إجازة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوم متتالياً.

لا يسمح بهذه العطلة إلا مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.



المادة 72: تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 73: تستفيد العاملات اللاتي يرضعن أبناءهن خلال سنة مباشرة بعد انتهاء عطلة الأمومة من إجازات خاصة مدفوعة الأجر بمعدل:

- ✓ ساعتين (02) يوميا خلال الأشهر الستة الأولى.
- ✓ ساعة (01) يوميا خلال الأشهر الستة الموالية.

المادة 74: يمكن للعامل أن يستفيد من غيابات، دون فقدان الأجر، بناء على طلب كتابي مسبق مرفقا بالوثائق التي تثبت ذلك، موجه إلى السلطة السلمية المؤهلة، وبعد الموافقة الكتابية لهذه الأخيرة من أجل:

- ✓ متابعة دورات تكوينية مهنية أو نقابية يرخصها المستخدم،
- ✓ اجتياز امتحانات أكاديمية أو مهنية،

ترخص هذه الغيابات وتبلغ من قبل السلطة السلمية التي تحدد تاريخ سريانها ومدتها.





الباب IV - سير الوظيفة والتكوين الفصل 1. التقدم المهني - الترقية

القسم 1: تسوية الأجور

- المادة 75: يتم تسوية الأجور القاعدية لعمال المؤسسة كما يلي:
- ✓ بالنسبة للسنوات 15 الأولى، تمنح درجة عن كل سنة؛
 - ✓ بالنسبة للسنوات 05 الموالية، يمنح درجة لكل 18 شهرا؛
 - ✓ ما فوق 20 سنة ، تمنح درجة لكل 3 سنوات.

تعاادل عدد السنوات المأخوذة بعين الاعتبار في عملية رفع المستوى عدد سنوات الخبرة المسداة داخل $CTC + 1/2$ عدد سنوات الخبرة المسداة خارج CTC .

المادة 76: يتم تطبيق تسوية الأجور القاعدية على مرحلتين، الأولى بمجرد التوقيع على هذه الاتفاقية والثانية عند بداية سنة 2020.

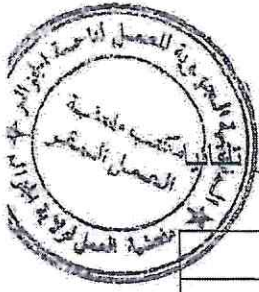
يتمثل عدد الدرجات التي تمنح في المرحلة الأولى للتعديل في العدد الصحيح الأدنى الذي يفوق أو يساوي عدد الدرجات مقسوم على اثنين. وتمنح الدرجات الأخرى في المرحلة الثانية.

المادة 77: يتلقى العمال المقبلين على التقاعد في 2019 كل درجات تعديل الراتب الأساسي بمجرد توقيع هذه الاتفاقية.

- المادة 78: تحدد طريقة معالجة الفوارق فيما يخص التعويض عن الخبرة المهنية كما يلي:
- ✓ التعويض عن الخبرة المهنية أقل من النسبة المرجعية: نقطتين لكل سنة عمل داخل CTC ونقطة لكل سنة عمل خارج CTC ويتم التعديل بمجرد التوقيع على هذه الاتفاقية بمعدل نقطتين لكل سنة عمل داخل CTC ونقطة لكل سنة عمل خارج CTC .
 - ✓ التعويض عن الخبرة المهنية يفوق النسبة المرجعية: نقطتين لكل سنة عمل داخل CTC ونقطة لكل سنة عمل خارج CTC ، تبقى ثابتة إلى غاية إنتهاء مدة امتصاص الفارق عن النسبة المرجعية.

القسم 2. التقدم

المادة 79: التقدم في الخبرة المهنية المكتسبة من قبل عمال CTC منذ توظيفهم يمنح الحق لهم في تعويض عن الخبرة المهنية كما هو محدد في الباب V من هذه الاتفاقية الجماعية.



المادة 80: يجسد نظام التقدم الأفقي بالانتقال من درجة لدرجة أعلى بخيارات أكثر، اختياريًا أو تلقائيًا لجميع العمال، تبعًا للجدول الموالي:

المدة الدنيا (بخيارات أكثر)	المدة الوسطى (اختياريًا)	المدة القصوى (تلقائيًا)
12 شهر	18 شهر	24 شهر

المادة 81: تحدد المديرية العامة دوريًا قائمة العمال المستفيدين من التقدم الأفقي المسبق وهذا بعد التقييم، حالة بحالة، استحقاق كل عامل مقترح من قبل السلطة السلمية العليا المؤهلة للهيئة المركزية على مستوى المديرية العامة، المديريات الجهوية ومديرية التشخيص والخبرة على أساس معايير التقييم والشروط والكيفيات التي يتم تحديدها بإجراءات بعد إبداء رأي لجنة المشاركة مرفقًا بقرار التطبيق.

المادة 82: يمنح تقدم بخيارات أكثر للعمال ابتداءً من 55 سنة إلى غاية 60 سنة بالنسبة للرجال و50 سنة إلى 55 سنة بالنسبة للنساء. لكن، لا يمكن للعامل الذي يصل تقدمه الأفقي للدرجة الأخيرة في صفه الاجتماعي المهني في أي حال من الأحوال الاستفادة من هذه الميزة.

القسم 3. الترقية

المادة 83: يجسد كذلك تطور المسار المهني للعامل بالترقية العمودية. وتجز عن الترقية تقدمًا في سلم التصنيف (الفئات) أو في السلطة السلمية المهنية.

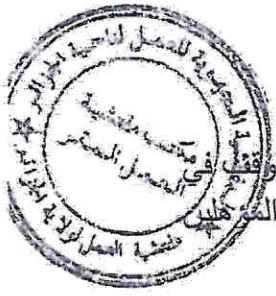
و تتم بأخذ بعين الاعتبار المناصب الشاغرة أو المستحدثة، أهلية وخبرة واستحقاق العامل. ويقررها المستخدم. يحتفظ العامل المرقي بدرجاته المكتسبة في المنصب السابق.

المادة 84: يمكن ترقية المهندسين عموديًا في صنف "المهندسين" من قائمة مناصب هيئة الرقابة التقنية للبناء المدونة في ملحق هذه الاتفاقية الجماعية تبعًا للجدول والشروط أدناه.

يتم التقدم عموديًا للمهندس باقتراح كتابي مرفقًا ببطاقة التقييم الخاصة به من السلطة السلمية المؤهلة وهذا بعد الرأي بالموافقة وقرار من المديرية العامة، تحت تحفظ جمع سنوات الأقدمية كما هو محدد في الجدول أدناه.

المنصب الأصلي	منصب الترقية	الأقدمية المطلوبة في المنصب الأصلي
مهندس مراقب مستوى 1	مهندس مراقب مستوى 2	سنتين (02)
مهندس مراقب مستوى 2	مهندس مراقب مستوى 3	خمس (5) سنوات
مهندس مستوى 1 CET	مهندس مستوى 2 CET	ثلاث (3) سنوات
مهندس مستوى 2 CET	مهندس مستوى 3 CET	ست (6) سنوات





المادة 85: إن الترقية والتعيينات في مناصب المسؤولية و المناجمنت وفي مناصب عليا تقنية تتم وفق أحكام القانون رقم 13 لعام 2004. الأخير على قرار الرئيس المدير العام بعد الاطلاع على ملف السيرة المهنية للمترشحين المؤهلين المحتملين.

الفصل 2. وضعيات خاصة القسم 1. إعادة التعيين

المادة 86: يمكن أن يتم إعادة التعيين:

في حالة الضرورة الاقتصادية و/أو في حالة إعادة تنظيم هيكل المؤسسة، يمكن للمستخدم إعادة تعيين العامل في منصب يتناسب مع مؤهلاته والذي يتواجد خارج مكان عمله المعتاد في أجل أدناه 10 أيام. و يتعين عليه قبول ذلك.

يمكن للعامل أن يطلب إعادة تعيين لسبب شخصي أو عائلي تحت تحفظ موافقة المستخدم.

تتم إعادة تعيين العامل الذي يعاني من نقص في الكفاءات الجسدية أو الذهنية بعد حادث عمل أو بسبب مرض مثبت بشهادة طبية، في منصب عمل يتوافق مع قدراته مع الاحتفاظ بمستوى أجرته، بعد رأي طبيب العمل الملحق بالمستخدم بموجب اتفاقية.

يمكن إعادة تعيينه في منصبه الأصلي بعد الشفاء.

المادة 87: يمكن أن تتم إعادة تعيين العامل في منصب معين دون تغيير في التصنيف، كما أنه يمكن أن تتجسد بترقية عندما يتم إعادة تعيين العامل في منصب ذو تصنيف أعلى بالمقارنة مع تصنيف المنصب الأصلي الذي كان يشغله العامل.

يمكن أن يتم إعادة التعيين في منصب ذو تصنيف أقل بناء على طلب كتابي من العامل.

المادة 88: عندما يفرض إعادة التعيين التلقائي تغيير الإقامة، يستفيد العامل المعني سواء من سكن وظيفي أو تعويض عن الإقامة وكذا التكفل بمصاريف الترحيل. لكن، يأخذ المستخدم بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية للعامل.

المادة 89: يعد رفض الامتثال لقرار إعادة التعيين التلقائي رفض لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية.



لا يمكن استعمال إعادة التعيين كوسيلة لتسليط عقوبة.



القسم 2. التكييف

المادة 90: من أجل ضرورة الخدمة، يمكن للمؤسسة تكييف منصب العامل الذي يتعين عليه قبول ذلك من أجل ممارسة وظيفة أخرى.

يتعين على المؤسسة أن تضمن للعامل نفس الراتب و تزويده بالتكوين اللازم من أجل استلام المنصب الجديد.

القسم 3. الإنابة

المادة 91: يمكن أن يستدعي العامل ليشغل بالنيابة منصب عمل مستحدث أو يخلف مؤقتا مسؤول مصلحة خلال فترة أقصاها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس الفترة.

بعد نهاية الفترات المنصوص عليها أعلاه، يتم تثبيت أو إعادة إدماج العامل المعني إلى منصبه الأصلي. في حالة عدم وجود إخطار بالتثبيت، يُعتبر أنه مكتسب.

المادة 92: يتلقى المعني خلال فترة النيابة المبلغ كتابيا علاوة طبقا للنظام التعويضي.

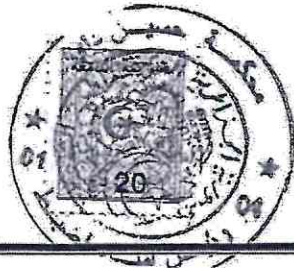
الفصل 3- التكوين

القسم 1. التكوين

المادة 93: من أجل ضمان تطوير المؤهلات، تأهيل العمال أو تحسين المردودية، يتعين على المستخدم أن يضمن دورات تكوين وتنمية القدرات بحسب متطلبات مخطط تطوير المؤسسة الذي يعرض مسبقا لرأي لجنة المشاركة.

المادة 94: يتعين على كل عامل متابعة دروس دورات التكوين أو تنمية القدرات التي ينظمها المستخدم من أجل تحيين، تعميق أو زيادة معارفه العامة والمهنية والتقنية.

المادة 95: يمكن للمستخدم أن يفرض على العمال الذين تسمح لهم مهارتهم ومؤهلاتهم بذلك المساهمة بفعالية في دورات التكوين وتنمية القدرات التي ينظمها. تعطي هذه الدورات الحق في الحصول على علاوة التكوين الداخلي طبقا للنظام التعويضي.





المادة 96: يحتفظ العمال المسجلين في تكوين أو تنمية قدرات من قبل المستخدم بكل منحة السلة.

الباب V - التصنيف وأجرة العمل
الفصل 1. التصنيف

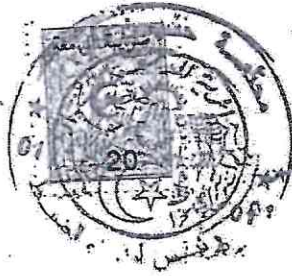
المادة 97: توزع قائمة المناصب بهيئة الرقابة التقنية للبناء على سبع (07) وظائف كبيرة التالية:

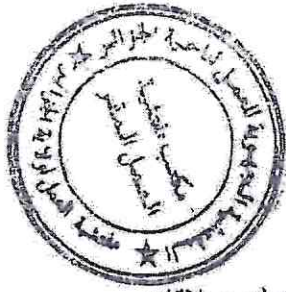
- ✓ وظيفة "مناصب المسؤولية والمناجيمت"
- ✓ وظيفة "المناصب التقنية"
- ✓ وظيفة "مناصب الدعم التجاري"
- ✓ وظيفة "مناصب الدعم في مجال المالية والمحاسبة"
- ✓ وظيفة "مناصب الدعم في مجال الموارد البشرية والإدارة"
- ✓ وظيفة "مناصب الدعم في مجال الإعلام الآلي والوثائق"
- ✓ وظيفة "مناصب الدعم في المجال اللوجستي والأمن"

المادة 98: تصنف مناصب هيئة الرقابة التقنية للبناء في الأصناف المهنية الخمسة وعشرون (25) الموزعة على المجموعات المهنية الأربعة (04) كما يلي:

- ✓ المجموعة المهنية "الإطارات السامون - إس" تتكون من سبع (07) فئات مهنية
○ إس1 - إس2 - إس3 - إس4 - إس5 - إس6 وإس7.
- ✓ المجموعة المهنية "الإطارات" تتكون من سبع (07) فئات مهنية
○ إس1 - إس2 - إس3 - إس4 - إس5 - إس6 وإس7.
- ✓ المجموعة المهنية "التحكيم" تتكون من خمس (05) فئات مهنية
○ إس1 - إس2 - إس3 - إس4 وإس5.
- ✓ المجموعة المهنية "التنفيذ" تتكون من ستة (06) فئات مهنية
○ إس1 - إس2 - إس3 - إس4 - إس5 وإس6.

تلحق بهذه الاتفاقية، مدونة مناصب الشغل المتضمنة قائمة المناصب المصنفة ضمن مجموعة مهنية وفئوية.





الفصل 2. أجره العمل القسم 1. المراجع القانونية

تنص المراجع القانونية للباب الرابع من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم على ما يلي:

المادة 99: للعامل الحق في الأجر مقابل عمل مؤدى، ويتقاضى بموجبه راتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل.

المادة 100: يفهم من عبارة مرتب حسب القانون المذكور في المادة 104.

يقصد بـ:

- ✓ الأجر القاعدي كما تبين من التصنيف المهني CTC.
- ✓ التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف خاصة للعمل، لاسيما، العمل التناوبي، الضرر والخدمة الدائمة بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- ✓ العلاوات المتعلقة بإنتاجية العمل ونتائجه.

المادة 101: تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الخاصة لأداء خدمة وتبعات مماثلة)

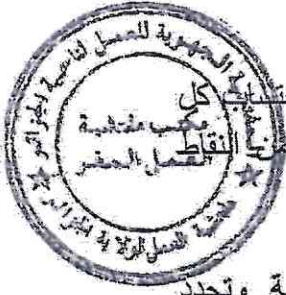
المادة 102: تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 103: لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

القسم 2: الأجر القاعدي، قائمة الأجور والقائمة الاستدلالية

المادة 104: يحدد الأجر القاعدي بصنف المنصب المذكور بالموازاة في قائمة المناصب وفي القائمة الاستدلالية للأجور.





توظف القسيمة الاستدلالية على أساس نظام النقطة الاستدلالية للأجر وهي طريقة بسيطة لاحتساب كل الأجر. ويحدد كل أجير في القسيمة الاستدلالية للأجر بدرجة تعطي له الحق في عدد من النقاط المحضرة الاستدلالية.

من أجل تحديد مبلغ الأجر القاعدي، تضرب قيمة النقطة الاستدلالية في نقطة الدرجة المعنية. وتحدد قيمة نقطة (01) استدلالية بـ181.50 دج.

المادة 105: قسيمة الأجر المتضمنة تصنيف الفئات المهنية الخمسة والعشرين (25) المجدولة في المؤسسة والتي تكون الرواتب القاعدية للانطلاق (في الدرجة صفر) تتقدم عمودياً وبالتدرج من الفئة E1 (تنفيذ المستوى 1) إلى الفئة CS7 (إطار سامي مستوى 7) بالمرور على الفئات الوسطية للمجموعات المهنية "التحكم" و"الإطارات" وأفقياً على خط ثلاثين درجة حيث ترتفع قيمة الوحدة تدريجياً من فئة إلى فئة أخرى علياً.



قسيمة الأجر الواردة في ملحق هذه الاتفاقية الجماعية تبين ذلك.

القسم 3. نظام المنح والتعويضات

المادة 106: لا تدفع للعامل المنح التعويضية إلا خلال الفترات التي خضع فيها لظروف خاصة. ويحدد جدول المنح والتعويضات الواردة في ملحق هذه الاتفاقية الجماعية القائمة، كميّات المنح وبحسب الحالة النسبية الاستدلالية على الأجر القاعدي وشروط المنح.

المادة 107: تعويض الخبرة المهنية

تعطي خبرة العامل المكتسبة داخل أو خارج المؤسسة الحق في تعويض استدلالي على الأجر القاعدي والتي حددت نسبتها في "شق التعويض" لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 108: منحة المرودية

تشكل نظام دفع أجره لأداء العمال CTC وتمثل وسيلة لدفع أجره أداء فعلي وقابل للقياس.

ولا يمكن تشبيهها بأي حال أن تعتبر كمكمل للأجر بدون مقابل.

تحتسب منحة المرودية الفردية على أساس نسبة 20% و قيمة منحة المرودية الجماعية بنسبة 80%.



أ- منحة المردودية الجماعية: تحتسب هذه المنحة كما يلي:

- ✓ نسبة منحة المردودية الجماعية على أساس الفصل ف-1. تمنح هذه المنحة شهريا لأشهر الفصل ف.
- ✓ تحدد نقطة بداية احتساب منحة المردودية الجماعية بـ45% من أهداف رقم الأعمال و45% من أهداف المبالغ المحصلة.
- ✓ 40% على أساس بلوغ أهداف رقم الأعمال و40% على أساس بلوغ أهداف المبالغ المحصلة.

تحتسب نسبة منحة المردودية على أساس هدف كل هيئة بنسبة 40% على أساس بلوغ أهداف رقم الأعمال و 40% على أساس أهداف المبالغ المحصلة (الوكالة، مركز التشخيص و الخبرة، المديرية الجهوية، مديرية التشخيص و الخبرة و المديرية العامة).

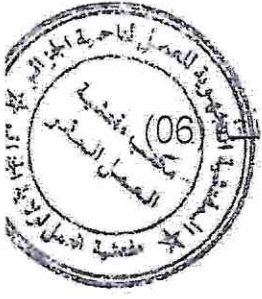
يأخذ بعين الاعتبار تسوية منحة المردودية الجماعية في نهاية السنة.

ب- منحة المردودية الفردية: يتم تقييم هذه المنحة من طرف المسؤول السلمي وفقاً للمعايير المحددة أدناه

النقطة	التفصيل	المعيار
2	المواظبة	الجاهزية
2	الدقة في الوقت	
1.5	مطابقة المهام المنجزة	نوعية العمل والفعالية
1.5	الموثوقية	
1.5	المبادرة	
1.5	التجاوب	احترام الأجال والتعليمات
2	تنفيذ المهام في الأجال	
2	بلوغ أهداف المهمة المسندة للشخص	
2	احترام التعليمات	حجم العمل
2	كمية المهام المنجزة	
2	المشاركة في الأعمال الجماعية	

المادة 109: الفائدة





يمكن أن يكون للعمال جزء من الفائدة التي توزع عند نهاية كل سنة مالية مع حضور أدناه
أشهر بالنسبة للعمال الجدد وهذا تبعا للمداورات التي تحددها الجمعية العامة للمؤسسة.





الباب VI - الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
الفصل 1 - الوقاية الصحية و الأمن

المادة 110: في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طبقا للقانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جاني 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المعدل و المتمم، وكذا طبقا للمراسيم التنفيذية اللاحقة فإن على المؤسسة :

- ✓ توفير ظروف الوقاية الصحية و الأمن و الوقاية من المخاطر المهنية
- ✓ تطوير كل نشاط يهدف إلى الإعلام أو التكوين في مجال الأمن و الوقاية من المخاطر المهنية

المادة 111: على هياكل المؤسسة أن تضمن :

- ✓ اتخاذ تدابير النظافة و الوقاية من المرض عبر التنظيف باستعمال وسائل تحقق التطهير و الوقاية من الأمراض المعدية؛
- ✓ تهوية أماكن العمل و تجفيفها عبر التهوية الطبيعية أو الميكانيكية بحيث توفر حجما مناسباً من الهواء و الوقاية من أي انبعاث صادر عن المجاري أو البالوعات أو غيرها من مصادر العدوى؛
- ✓ اتخاذ التدابير الكفيلة بتحسين أجواء و عناصر الراحة عبر توفير الإضاءة على نحو يوفر الراحة البصرية؛
- ✓ توفير المرافق الصحية و المياه الصالحة للشرب.

المادة 112: يضمن المستخدم أمن الأشخاص و الممتلكات و الأماكن و النظام و الإشراف العام و مراقبة الدخول لأماكن العمل.

المادة 113: يتوجب على عمال المؤسسة الامتثال الصارم للتعليمات و القواعد العامة و الخاصة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن لاسيما :

- ✓ السهر على نظافة الأماكن و وسائل العمل؛
- ✓ إعلام المسؤول السلمي عن أي خلل حتى يتخذ التدابير اللازمة لإيقافه.

المادة 114: يتوجب على العمال لزوماً استعمال معدات الوقاية التي توضع تحت تصرفهم في إطار نشاطهم العادي.

المادة 115: كل حادث يكون نتيجة العمل لابد أن تصرح به الضحية على الفور أو ممثلها إلى المستخدم في غضون الأربعة و عشرين ساعة (24) الموالية باستثناء حالات القوة القاهرة.

المادة 116: تضع المؤسسة التدابير الخاصة التالية :

- ✓ الوقاية من مخاطر الحريق؛
- ✓ مقاومة الحريق عبر توفير وسائل المقاومة المناسبة بالعدد الكافي مع سهولة الوصول إليها مع توزيعها كما ينبغي في أماكن العمل (مطفأة أو شبكة مكافحة الحريق ...)
- ✓ تعليم العمال استعمال وسائل مكافحة الحريق.



الفصل 2 - تنظيم الوقاية

المادة 117: يتم تأسيس:

- ✓ داخل المؤسسة لجنة مركزية مشتركة تتكفل بالوقاية الصحية وأمن المؤسسة؛
- ✓ في المقر الاجتماعي للمؤسسة مديريات جهوية ومديرية التشخيص والخبرة ولجنة مشتركة للوقاية الصحية وأمن الوحدة؛
- ✓ وكالات و مراكز للتشخيص والخبرة ولجنة مشتركة للوقاية الصحية و الأمن.

المادة 118: هذه اللجان تتكون من:

- ✓ ثلاثة (3) أعضاء يمثلون المستخدمين و ثلاثة (3) أعضاء يمثلون العمال بالنسبة للجنة المركزية؛
- ✓ عضوين (2) يمثلان إدارة المقر الاجتماعي للمؤسسة والمديرية الجهوية ومديرية التشخيص والخبرة حسب الحالة وعضوين (2) يمثلان عمال المقر الاجتماعي للمؤسسة والمديرية الجهوية ومديرية التشخيص والخبرة حسب الحالة بالنسبة للجنة الوحدة؛
- ✓ عضو (1) يمثل الإدارة وعضو (1) يمثل العمال بالنسبة للجنة الوكالة.

المادة 119: صلاحيات وتنظيم وسيرورة عمل اللجان المذكورة أعلاه تحددها النصوص التشريعية والتنظيمية التي يجب أن توضع تحت تصرف اللجان المشتركة المذكورة أعلاه.

الفصل 3- طب العمل

المادة 120: طبقاً للأحكام التشريعية المعمول بها تضمن المؤسسة للعمال خدمات طب العمل للوقاية أساساً والعلاج عند الحاجة.

المادة 121: يخضع جميع العمال لزوماً للفحوصات الطبية السنوية بغرض الحفاظ على لياقتهم في منصب العمل الذي يشغلونه.

المادة 122: يخضع كل عامل وجوباً لفحص طبي:

- ✓ عند توظيفه
- ✓ عند عودته بعد غياب بسبب مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة الأمومة أو غياب على الأقل لواحد وعشرين (21) يوماً لأسباب مرضية أو حادث غير مهنيين أو في حالة غياب متكرر بسبب مرض غير مهني.

المادة 123: عندما يستلزم المنصب الجديد فحصاً طبياً فعلى العامل الذي يعاد تعيينه أو ترقيته أو تخفيض رتبته أن يخضع لفحص طبي بغية تحديد التوافق بين حالته الصحية من الناحية الطبية مع متطلبات المنصب الجديد.





الباب VII - ممارسة الحق النقابي والحق في المشاركة

الفصل 1 - ممارسة الحق النقابي

القسم 1 - الحق في التمثيل

المادة 124: يخضع الحق النقابي للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 المتعلق بشكليات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

المادة 125: تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء المنشأة منذ سنة (6) أشهر على الأقل ممثلة للعمال إذا جمعت 20 % على الأقل من إجمالي العمال و/أو يمثلون 20 % على الأقل من لجنة المشاركة.

القسم 2 - التسهيلات

المادة 126: من حق المندوبين النقابيين الحصول شهريا على رصيد ساعي قدره عشرة (10) ساعات شهريا مدفوعة الأجر كأنها ساعات عمل لممارسة عهدهم.

المادة 127: يمكن للمندوبين النقابيين الموافقة على تراكم الأرصدة الساعية الممتوحة لوأحد أو أكثر من المندوبين بعد موافقة المستخدم.

المادة 128: يضع المستخدم تحت تصرف المندوبين النقابيين لمكتب النقابة و مجالسها الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم من حيث النقل و الإقامة أو تعويض المصاريف المتكبدة.

المادة 129: يمكن للأمين العام للنقابة أن يكون محل انتداب لغرض إنجاز مهامه النقابية بعد موافقة المستخدم.

القسم 3 - الوقاية

المادة 130: خلال ممارسة نشاطاتهم المهنية يخضع المندوبون النقابيون للأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل وكذا النظام الداخلي للمؤسسة.

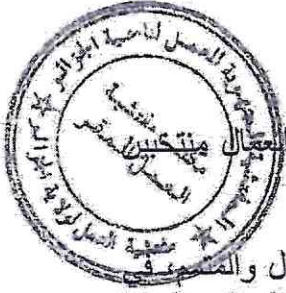
المادة 131: لا يمكن لأي مندوب نقابي أن يتعرض للفصل عن العمل أو تحويله أو تسأط عليه عقوبة تأديبية على يد المستخدم مهما كانت طبيعتها بسبب نشاطاته النقابية.

المادة 132: في حالة إخلال المندوب النقابي بواجباته المهنية يمكن للمستخدم أن يلجأ إلى الإجراء التأديبي ضده مع إعلام المنظمة النقابية المعنية.

الفصل 2 - مشاركة العمال

المادة 133: تكون مشاركة العمال في نشاط جهاز CTC:





✓ على مستوى أماكن العمل عبر مندوبين العمال؛
✓ على مستوى المقر الاجتماعي للمؤسسة عبر لجنة مشاركة تتكون من مندوبي العمال
وفقا للتشريعات المعمول بها.

يحدد القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم في
بإيه الخامس وكذا المرسوم التنفيذي اللاحق المتضمن شكليات تنظيم انتخابات مندوبي العمال، طريقة
الانتخاب وصلاحيات لجنة المشاركة ومندوبي العمال.

المادة 134: على لجنة المشاركة والمديرية العامة لـ CTC على مستوى الإدارة المركزية ومندوبي
العمال وممثلي الإدارة على مستوى أماكن العمل، الاجتماع على الأقل مرة (1) كل ثلاثة (3) أشهر
طبقا للتشريعات المعمول بها.





الباب VIII - وقاية و تسوية نزاعات العمل
الفصل 1 - الوقاية من نزاعات جماعية للعمل وتسويتها
القسم 1 - الوقاية من نزاعات جماعية للعمل

المادة 135: تخضع الوقاية من نزاعات جماعية للعمل وتسويتها والحق في الإضراب للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990.

يعتبر نزاعا جماعيا للعمل، كل خلاف مرتبط بالعلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل بين العمال والمستخدم ولم يتم تسويته في إطار الأحكام المقررة أعلاه.

المادة 136: بغرض الوقاية من النزاعات ينظم المستخدم والممثلون النقابيون العمال اجتماعات دورية على نحو يسمح بدراسة مشتركة لحالة العلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل داخل CTC.

القسم 2 - المصالحة

المادة 137: في حالة نشوب نزاع بين الطرفين إزاء مجمل أو جزء من المسائل المطروحة للنقاش يكون كفيلا بإلحاق الضرر بصفاء الجو الاجتماعي للمؤسسة يمكن لأحد الطرفين عرض النزاع على مفتشية العمل المختصة إقليميا.

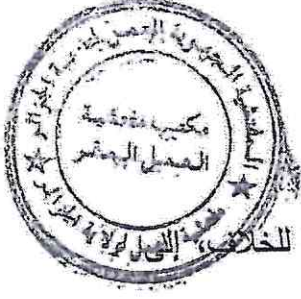
المادة 138: يستدعي مفتش العمل الأطراف لجلسة أولى في غضون أجل لا يتجاوز أربعة (4) أيام من تاريخ اللجوء إليه بغية تسجيل موقف كل طرف إزاء كل مسألة من المسائل موضوع النزاع.

المادة 139: عند نهاية إجراءات المصالحة التي يجب أن لا تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من الجلسة الأولى، يقوم المفتش بإعداد محضر يوقعه الأطراف و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت .

المادة 140: تصبح الاتفاقات الموقعة من قبل الأطراف نافذة يوم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من قبل الطرف المستعجل.

المادة 141: في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه ، يبعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، في هذه الحالة، يمكن للأطراف ان يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.





القسم 3 - الوساطة

المادة 142: يمكن للأطراف المتنازعة الاتفاق على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف، لشخص آخر يدعى وسيط الذي يعين عن طريق اتفاق مشترك بين الأطراف.

المادة 143: يستلم الوسيط من الأطراف جميع المعلومات المفيدة لإنجاز مهمته وعليه الالتزام بالسرية المهنية حيال جميع المعلومات التي حصل عليها في إطار مهمته أمام أي طرف ثالث.

المادة 144: يسلم الوسيط للأطراف، في الأجل الذي تحدده هذه الأخيرة، اقتراحات لتسوية الخلاف على شكل توصيات معلة مسببة ترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تعتبر هذه التوصيات غير ملزمة للأطراف.

الفصل 2 - ممارسة الحق في الإضراب

القسم 1 - الشروط العامة

المادة 145: إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه وفي غياب طرق أخرى للتسوية، يمارس العمال حق اللجوء إلى الإضراب في ظل الشروط والكيفيات المحددة في الأحكام التشريعية.

المادة 146: لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب كما أنه يعلق الإضراب المعلن في حالة ما إذا اتفقت الأطراف المعنية بالخلاف الجماعي على عرضه للتحكيم.

المادة 147: يعتبر التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن نزاع جماعي للعمل كما هو مبين أعلاه، والذي حدث خرقاً للأحكام القانونية والتنظيمية، خطأ مهنيًا جسيماً للعمال الذين شاركوا فيه وتثبت مسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه عن طريق نشاط مباشر.

في هذه الحالة، يتخذ المستخدم إجراءات تأديبية ضد العمال المعنيين طبقاً للنظام الداخلي للشركة.

القسم 2 - حماية الحق في الإضراب

المادة 148: يحمي القانون الحق في الإضراب الذي يمارس مع احترام الأحكام القانونية.

المادة 149: لا يؤدي الإضراب المعلن عنه في ظل الشروط المنصوص عليها إلى قطع علاقة العمل، ولكنه يعلق نتائجها خلال فترة التوقف الجماعي عن العمل.





باستثناء حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية أو رفض العمال تنفيذ واجبات صاحب العمل من الأذى من الخدمات.

المادة 150: لا يمكن اتخاذ أي عقوبة ضد أحد العمال بسبب مشاركته في إضراب منظم في ظل الشروط المنصوص عليها قانوناً.

القسم 3 - حماية حرية العمل

المادة 151: يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

المادة 152: يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يعيق عن طريق التهديدات، المناورات الاحتمالية، العنف أو الاعتداء، العامل أو المستخدم أو ممثليه عن الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو العودة إلى ممارسة نشاطهم المهني أو متابعتة.

المادة 153: يحظر على العمال المضربين شغل الأمانة المهنية للمستخدم عندما يكون ذلك بغرض إعاقة حرية العمل. في هذه الحالة، يمكن الحكم بإخلاء الأمانة بموجب أمر قضائي بناءً على طلب المستخدم.

المادة 154: تعد إعاقة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي متعلق بإخلاء الأمانة خطأ مهنيًا جسيمًا، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية.

القسم 4 - الحد الأدنى من الخدمة

المادة 155: ينظم الحد الأدنى من الخدمة وجوباً لضمان استمرارية نشاط المؤسسة.

المادة 156: مناصب العمل المعنية بالحد الأدنى من الخدمة هي:

- ✓ اعوان الأمن والحراس
- ✓ عون استقبال في كل مكان عمل مختلف،
- ✓ 20 % من المهندسين في كل وكالة ومركز التشخيص والخبرة (CDE) و 20 % من عمال الهياكل المركزية
- ✓ سكرتير أو عون يضمن أشغال السكرتارية في كل هيكل من هياكل المؤسسة
- ✓ كل منصب عمل آخر في إطار تدابير الطوارئ المبررة (كل حدث من شأنه التسبب في حدوث خسائر بشرية أو مادية)

المادة 157: يعد خطأ مهنيًا جسيمًا رفض أي عامل معني ضمان الحد الأدنى من الخدمة الملزم بها.





القسم 5 - التسخير

المادة 158: : يمكن، طبقاً للتشريع المعمول به، أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يتسعون مناصب عمل مهمة لسلامة الأشخاص والمنشآت والأماكن.

المادة 159: دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعد رفض تنفيذ الأمر بالتسخير خطأ مهنياً جسيماً.

الفصل الثالث - الوقاية من النزاعات الفردية للعمل وتسويتها

المادة 160: تخضع تسوية النزاعات الفردية للعمل للقانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990. يعتبر نزاعاً فردياً للعمل، كل خلاف يضع عاملاً أجيراً في مواجهة المؤسسة حول تنفيذ علاقة العمل التي تربطهما ولم يتم تسويته في ظل الإجراءات الداخلية.

المادة 161: كل نزاع فردي للعمل يكون موضوع طعن لدى المسؤول السلمي المباشر الذي يلتزم بالرد عليه في غضون أجل قدره ثمانية (8) أيام تقويمية الموالية لتاريخ لجوء العامل إليه.

المادة 162: إذا لم يتم حل النزاع لدى الهيكل المعني فعلى العامل المعني عرضه على السلطة السلمية التي تلتزم بالرد عليه في غضون خمسة عشرة (15) يوم تقويمي الموالي لتاريخ لجوء العامل إليها.

المادة 163: يسهر المسؤولون السلميون والسلطة السلمية على إبقاء حق العامل في تقديم عريضة مكتوبة، والتي يتم الإقرار باستلامها عبر إشعار بالاستلام وجوبي والرد عليها كتابياً في غضون الأجل المحددة بالمواد 161 و162 من هذه الاتفاقية الجماعية.





الباب IX - الحماية الاجتماعية الفصل 1 - الحماية الاجتماعية

المادة 168: يتم إلحاق العمال وجوبا بالضمان الاجتماعي ويستفيدون من الحقوق الناتجة عنه طبقاً للتشريعات المعمول بها. ويكون الانضمام إلى التعاضدية انضماماً فردياً وحرراً وبارادة مستقلة.

المادة 169: طبقاً للقانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم والقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد فإن سن الخروج إلى التقاعد محدد بستين (60) سنة و يحق لكل عامل الاختيار بإرادته الحرة مواصلة العمل لما يفوق سن الستين (60) سنة في حدود خمسة (5) سنوات لا يمكن للمستخدم خلالها أن يحيله على التقاعد.

ومع ذلك فيمكن للمرأة العاملة أن تخرج إلى التقاعد بدءاً من سن خمسة وخمسين (55) سنة منقضية تماماً وفي سن 54 سنة أو 53 سنة أو 52 سنة إذا ربّت طفلاً أو اثنين أو ثلاثة أطفال على التوالي خلال تسعة (09) سنوات على الأقل.

المادة 170: أبناء الشهداء و المجاهدون و أرامل الشهداء يستمرون في استفادتهم من المزايا الممنوحة لهم بموجب التشريعات المعمول بها.

يحق لكل عامل الاستفادة من المزايا والعلاوات المرتبطة بالتقاعد كما تقره الاتفاقية الجماعية الحالية.

المادة 171: في إطار التحضير لإحالة العامل على التقاعد في إطار قانوني فإن مديرية الموارد البشرية تسهر على إعادة تركيب السيرة المهنية للعامل المعني بالأمر سواء فيما يخص السنوات التي تعتبر فترات عمل أو الفترات التي عمل فيها فعلياً من السنوات الخمس (05) الأخيرة من سيرته المهنية أو الأحسن خمس (05) سنوات من سيرته المهنية إن كان ذلك في مصلحته.

المادة 172: عند الدخول في السنة (06) أشهر السابقة للسن الذي يمثل الحد القانوني للتقاعد وهو 65 سنة يطلب من العامل المعني بالأمر الذي يتوفر فيه شرط الأقدمية أن يودع طلب الإحالة على التقاعد مرفقاً بالملف في غضون تسعين (90) يوماً كأقصى حد قبل بلوغ السن المذكور سابقاً. بعد خطأ جسيماً رفض العامل تكوين الملف.

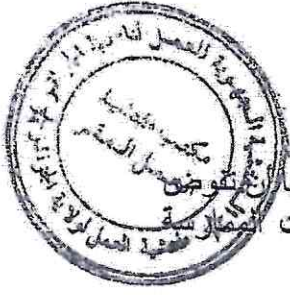
يتم إبلاغه كتابياً عبر الطلب الخطي الذي يوجه له مسبقاً بوقف عقد العمل الخاص به في التاريخ الموافق لبلوغه سن الخمسة وستين سنة فور الانتهاء من تحضير وثائق الملف واستلام إشعاره الأولي.

الفصل 2 - الخدمات الاجتماعية

المادة 173: تتوفر مداخل هذا الصندوق أساساً من مساهمات المستخدم في حدود اثنين بالمئة (2%) من مجموع الأجور.

وهي مستحقة الدفع في جميع الأحوال و لا يمكن إسقاط الحق فيها أو انتهائها عند غلق السنة المالية. لا يمكن تحويل أموال الخدمات الاجتماعية عمّا خصصت له.





المادة 174: تتكفل لجنة المشاركة بتسيير الخدمات الاجتماعية الخاصة بالمؤسسة التي يمكنها التفاوض على شروط وشكليات العمل للمؤسسة في إطار اتفاقية تسيير الخدمات الاجتماعية التي تحدد شروط وشكليات العمل للمؤسسة والمراقبة.

المادة 175: يستفيد من الخدمات الاجتماعية الخاصة بالمؤسسة العمال الناشطون والمتقاعدون وعائلاتهم وكذا ذوي الحقوق المباشرون من الدرجة الأولى على حساب العمال والمتقاعدين والمثوفين طبقاً لمخطط العمل وإجراءات تسيير الخدمات الاجتماعية المعمول بها في CTC.





الباب X - الأحكام النهائية
القسم 1 - الصلاحية

المادة 176: تم إبرام هذه الاتفاقية الجماعية لمدة ثلاث سنوات وتدخل حيز التنفيذ بدءا من الفاتح من ماي 2019 بعد تسجيلها على مستوى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. يمنح تعويض السلة والنقل والأجر الوحيد للعمال بدءا من تاريخ الفاتح أبريل 2019.

القسم 2 - التعديل

المادة 177: يتم تعديل هذه الاتفاقية وقت تعديل أو تامة أو إلغاء الأحكام التشريعية أو التنظيمية المعمول بها أو باتفاق مشترك وبناء على طلب أحد الأطراف.

المادة 178: في حالة سن أحكام قانونية أو تنظيمية جديدة بعد اعتماد هذه الاتفاقية تطبق هذه الاحكام بموجب القانون دون الحاجة إلى مراجعة الاتفاقية باستثناء الحالات التي تحيل إلى المفاوضات الجماعية.

القسم 3 - النقض

المادة 179: يتم تبليغ النقض برسالة مضمنة إلى الطرف الموقع الآخر مع تسليم نسخة لمفتشية العمل التي تسجل الاتفاقية الحالية وكذا إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

يجب أن يرفق كل نقض جزئي كان أم كامل لهذه الاتفاقية، بعرض للأسباب التي أدت إليه.

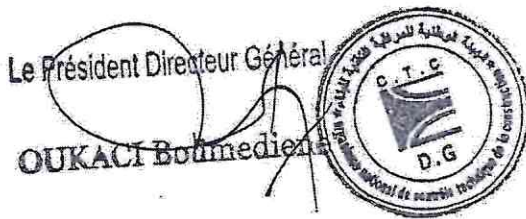
المادة 180: غير أنه لا يمكن نقض الاتفاقية خلال الاثني عشرة (12) شهرا الموالية لتسجيلها لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. يستلزم تبليغ النقض من الأطراف الدخول في مفاوضات خلال الثلاثين (30) يوما الموالية لتاريخ التبليغ لغرض إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

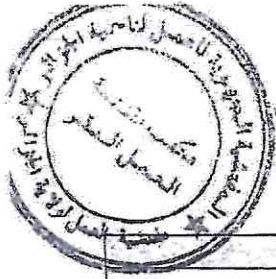
المادة 181: تعتبر أية أحكام من الاتفاقية الحالية التي تتعارض مع القوانين والتشريعات المعمول بها لاغية وباطلة.

الجزائر في 30 أبريل 2019.

الهيئة الوطنية للرقابة التقنية CTC

لأجل نقابة المؤسسة



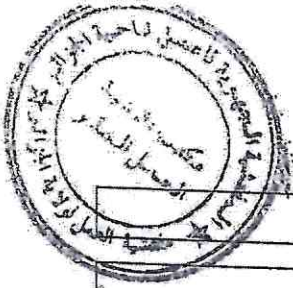


الملحق 1- قائمة المناصب

خلاصة حول المناصب

الدرجات	المناصب	الصف الاجتماعي المهني
1	عون خدمات (عون نظافة) - عون صيانة - حارس.	التنفيذ
2	عون متعدد الخدمات - عون إداري - عون استقبال.	
3	مئات متجول	
4	عون مخبر - عون الوقاية والأمن - مسؤول عن فريق الحراسة	
5	- ميكانيكي - مستقبل المكالمات الهاتفية - سكرتير. - عون مكلف بالنسخ التصويري - عون إداري مؤهل.	
6	مكلف بالفوترة - عامل بالأرشفة	
1	المكلف بالإعلام و الإحصاء	التحكم
2	تقني التجارب والمواد - عون تجاري و تحصيل محاسب - رئيس حظيرة - مسير مخزن تقني إعلام آلي	
3	مسير المستخدمين، مسير التكوين مسير الشؤون الاجتماعية - مسير الأجور مسير الممتلكات - مسير الوسائل العامة	
4	مساعد إداري	
5	/	
1	مكلف بالجباية - محاسب رئيسي - تقني سامي في التجارب والمواد - تقني سامي في الإعلام الآلي - تقني سامي في المراقبة.	إطار
2	رئيس مصلحة "ب" - مسير العقود - إطار تجاري - إطار مالي - إطار محاسبي - إطار إداري - مكلف بالشؤون القانونية - وثائقي	
3	مساعد (ة) إداري (ة) للمدير العام - مراقب التسيير. مسؤول الاتصال و المعلومات	
4	مهندس مراقب مستوى 1 - مهندس CET مستوى 1 مكلف بالجودة - رئيس مصلحة أ	
5	مهندس مراقب مستوى "2" - مهندس CET مستوى "2" - مهندس تجارب و المواد	
6	مهندس مطور في الإعلام الآلي - مهندس قاعدة بيانات إداري نظام - إداري الشبكة والأمن - إداري قاعدة بيانات - مصمم جرافيك	
7	مهندس مراقب مستوى "3" - مهندس CET مستوى "3"	
1	/	إطار سامي
2	رئيس دائرة مركزي "ب"	
3	رئيس دائرة التجارب و المواد	
4	رئيس دائرة مركزي "أ" - مسؤول تسيير الجودة - مدقق داخلي - مدير مشروع - بروجكت مناجير	
5	مساعد المدير العام	
6	مدير وكالة - مدير مركز التشخيص والخبرة - رئيس دائرة المراجع التقنية	
7	مدير مركزي - مدير جهوي - مدير التشخيص والخبرة	





شروط الالتحاق بالمناصب:

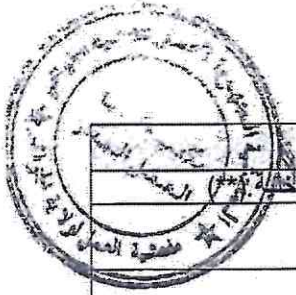
مناصب عمل ذو مسؤولية و تسيير

شروط الالتحاق	التصنيف	المنصب
تكوين جامعي (شهادة مهندس دولة أو ما يعادلها) في الاختصاص المعني + خبرة لأكثر من 12 سنوات 8 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 7.	مدير جهوي
تكوين جامعي (شهادة مهندس دولة أو ما يعادلها) في الاختصاص المعني + خبرة لأكثر من 12 سنوات 8 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 7.	مدير التشخيص والخبرة
تكوين جامعي (بكالوريا + 10 سداسيات) في الاختصاص المعني + خبرة لأكثر من 12 سنوات 8 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 7.	مدير مركزي
تكوين جامعي (بكالوريا + 10 سداسيات) أو ما يعادله في الاختصاص المعني + خبرة لأكثر من 10 سنوات 8 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 4.	رئيس دائرة مركزي "أ"
تكوين جامعي (ليسانس) في الاختصاص المعني + خبرة لأكثر من 10 سنوات، 8 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 2.	رئيس دائرة مركزي "ب"
ليسانس في تخصص له علاقة بالنشاط المعني أو تكوين معادل + خبرة لأكثر من 8 سنوات، 5 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ. 4.	رئيس مصلحة "أ"
بكالوريا + تكوين في المجال على الأقل 1 سنة + خبرة لأكثر من 10 سنوات، 4 سنوات منها على الأقل بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ. 2.	رئيس مصلحة "ب"
مهندس أو مستوى معادل + 5 سنوات خبرة في المجال.	إ. 4.	مكلف بالجودة
ليسانس في العلوم الاقتصادية أو المالية + تكوين كمدقق + خبرة لأكثر من 10 سنوات	إ.س. 4.	مدقق داخلي
ليسانس في التخصص أو مهندس + خبرة لأكثر من 10 سنوات.	إ.س. 5.	مساعد المدير العام
مهندس أو تكوين جامعي في تخصص له علاقة بالنشاط + تكوين في تسيير الجودة + خبرة لأكثر من 10 سنوات، 5 سنوات منها في تسيير الجودة.	إ.س. 4.	مسؤول تسيير الجودة

مناصب الإطارات السامية التقنية

الترقية الداخلية (**)	شروط الالتحاق (التوظيف*)	التصنيف	المنصب
ستين 02 كمدير وكالة أو 5 سنوات كمدير مشروع أو بروجكت مناجير أو 10 سنوات كمهندس مستوى "3"	تكوين مهندس دولة في الفرع (*) + 15 سنة خبرة منها 5 سنوات على الأقل في المجال المعني.	إ.س. 6.	رئيس دائرة المراجع التقنية
03 سنوات كمدير مشروع أو بروجكت مناجير أو 7 سنوات كمهندس مستوى "3"	تكوين مهندس دولة في الفرع (*) + 15 سنوات خبرة منها 5 سنوات بمنصب ذو مسؤولية مماثلة.	إ.س. 6.	مدير الوكالة/مركز التشخيص و الخبرة
10 سنوات كمهندس، 3 سنوات منها على الأقل كمهندس مستوى "3"	تكوين مهندس دولة في الفرع (*) + 10 سنوات خبرة منها 5 سنوات على الأقل كرئيس مشروع في المجال المتاسب.	إ.س. 4.	بروجكت مناجير
10 سنوات كمهندس، 3 سنوات منها على الأقل كمهندس مستوى "3"	تكوين مهندس دولة في الفرع (*) + 10 سنوات خبرة منها 5 سنوات في منصب مسؤولية.	إ.س. 4.	مدير المشروع
10 سنوات خبرة كمهندس تجارب و مواد البناء داخل هيئة المراقبة التقنية للبناء.	تكوين مهندس دولة في مواد البناء (*) + 10 سنوات خبرة منها 5 سنوات بمنصب ذو مسؤولية.	إ.س. 3.	رئيس دائرة التجارب و المواد





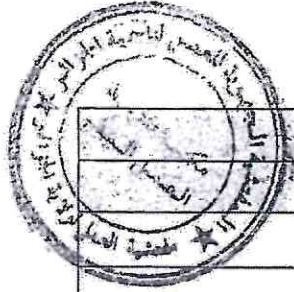
مناصب الإطارات التقنية			
الترقية الداخلية (***)	شروط الالتحاق (التوظيف)	التصنيف	المنصب
	مهندس دولة في الفرع (*)+سنتين 2 خبرة	4.ا	مهندس مراقب مستوى "1"
	مهندس دولة في الفرع (*)+سنتين 2 خبرة	4.ا	مهندس التجهيزات التقنية مستوى "1"
"1"	مهندس دولة في الفرع (*)+5 سنوات داخل هيئة المراقبة التقنية للبناء. 02 خبرة كمهندس مستوى "1"	5.ا	مهندس مراقب مستوى "2"
"1"	مهندس دولة في الفرع (*)+6 سنوات داخل هيئة المراقبة التقنية للبناء. 03 سنوات خبرة كمهندس مستوى "1"	5.ا	مهندس التجهيزات التقنية مستوى "2"
"2"	مهندس دولة في الفرع (*)+8 سنوات داخل هيئة المراقبة التقنية للبناء. 05 سنوات خبرة كمهندس مستوى "2"	7.ا	مهندس مراقب مستوى "3"
"2"	مهندس دولة في الفرع (*)+12 سنوات داخل هيئة المراقبة التقنية للبناء. 06 سنوات خبرة كمهندس مستوى "2"	7.ا	مهندس التجهيزات التقنية مستوى "3"
	مهندس دولة في مواد البناء (*)+4 خبرة سنوات	5.ا	مهندس التجارب و المواد

مناصب التحكم التقنية		
شروط الالتحاق	التصنيف	المنصب
مستوى ثانوي+ تكوين في مجال التجارب و المواد (*)+ 03 سنوات خبرة	2.م	تقني التجارب و المواد
شهادة تقني سامي في المخبر (*)+ 05 سنوات خبرة	1.ا	تقني سامي التجارب و المواد
شهادة تقني سامي في الهندسة المدنية (*)+ 05 سنوات خبرة	1.ا	تقني سامي في المراقبة

مناصب التنفيذ التقنية		
شروط الالتحاق	التصنيف	المنصب
مستوى متوسط + سنتين 02 خبرة	4.تن	عون مخبري

التجاري		
شروط الالتحاق	التصنيف	المنصب
ليسانس في التجارة أو الحقوق أو تكوين معادل+ خبرة 4 سنوات في المجال	2.ا	مسير العقود
ليسانس في التجارة أو تكوين معادل+ خبرة 4 سنوات في المجال	2.ا	إطار تجاري
مستوى ثانوي+تكوين في المجال التجاري+ تجربة لأكثر من سنتين (02) في المجال	2.ت	عون تجاري والتحصيل
ثانوي+تكوين في التجاري+خبرة أكثر 3 سنوات	6.تن	مكلف بالفوترة





المالية والمحاسبة

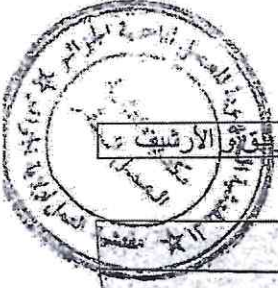
المتصب	التصنيف	شروط الالتحاق
إطار مالي - إطار محاسبي	2.ا	ليسانس في المالية أو تكوين معادل + خبرة 5 سنوات في المجال
مختص بالجباية	1.ا	ليسانس في المالية أو تكوين معادل + خبرة 3 سنوات في المجال
محاسب رئيسي	1.ا	+ 5 سنوات على الأقل في المحاسبة CMTC شهادة
محاسب	2.ت	شهادة تأهيل في المحاسبة + خبرة أكثر من 5 سنوات
مراقب التسيير	3.ا	ليسانس في العلوم المالية أو الاقتصادية + تكوين 5 سنوات في مجال التسيير

الموارد البشرية و الإدارة

المتصب	التصنيف	شروط الالتحاق
مسير المستخدمين	3.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في تسيير الموارد البشرية + خبرة أكثر من 3 سنوات
مسير التكوين	3.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في تسيير الموارد البشرية + خبرة أكثر من 3 سنوات
إطار إداري	2.ا	ليسانس في العلوم الاجتماعية أو الإدارية + خبرة 5 سنوات على الأقل في وظيفة إدارية أو تسيير الموارد البشرية
مسير الشؤون الاجتماعية	3.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + خبرة أكثر من 5 سنوات في تسيير الشؤون الاجتماعية
مسير الأجور	3.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + خبرة أكثر من 5 سنوات في تسيير الأجور
المكلف بالشؤون القانونية	2.ا	ليسانس في العلوم القانونية + خبرة 5 سنوات على الأقل في تسيير قضايا المنازعات
مساعد (ة) إداري (ة) للمدير العام	3.ا	ليسانس في العلوم الاجتماعية أو الإدارية + تكوين بالأمانة (السكرتارية)
عون إداري	2.ن	مستوى ثانوي + خبرة أكثر من سنة
عون استقبال	2.ن	مستوى متوسط + خبرة أكثر من سنتين
عون إداري مؤهل	5.ن	مستوى ثانوي + خبرة أكثر من 5 سنوات
سكرتير(ة)	5.ن	مستوى ثانوي + تكوين بالأعمال المكتبية، خبرة أكثر من سنتين

الإعلام الآلي و التوثيق

المتصب	التصنيف	شروط الالتحاق
مسؤول الاتصال والإعلام	3.ا	ليسانس في علوم الاتصال + خبرة أكثر من 10 سنوات 5 سنوات منها على الأقل بمنصب مسؤولية مماثل
-مهندس أنظمة -مهندس الشبكة والأمن -مهندس مطور في الإعلام الآلي -مهندس قاعدة بيانات	5.ا	مهندس دولة في الإعلام الآلي + خبرة 4 سنوات في المجال
-إداري النظام -إداري الشبكة والأمن -إداري قاعدة بيانات -مصمم جرافيك	6.ا	مهندس دولة في الإعلام الآلي + أكثر من 7 سنوات أو خبرة معادلة
مكلف بالإعلام الآلي و بالإحصاء	1.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في الإحصاء + خبرة أكثر من 3 سنوات
مكلف بالأرشيف	6.ن	مستوى ثانوي + خبرة أكثر من 5 سنوات على الأقل و سنتين منها في مجال الأرشيف
تقني إعلام آلي	2.ت	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في الإعلام الآلي + خبرة أكثر من 3 سنوات
تقني سامي في الإعلام الآلي	1.ا	شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي + خبرة أكثر من 3 سنوات



وثائقي | 2. | ليسانس في علم المكتبات + خبرة لأكثر من 5 سنوات في تسيير التوثيق أو الأرشفة

الخدمات اللوجستية و الأمن

المنصب	التصنيف	شروط الالتحاق
عون الصيانة	تن. 1	مستوى متوسط + خبرة لأكثر من سنة في المجال
عون خدمات (عون النظافة)	تن. 1	مستوى ابتدائي + خبرة لأكثر من سنة
عون متعدد الخدمات	تن. 2	مستوى متوسط + خبرة لأكثر من سنتين
مسير الممتلكات	ت. 3	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في القانون و تسيير التأمينات + خبرة أكثر من 3 سنوات
مسير الوسائل العامة	ت. 3	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في تسيير الوسائل أو المحزونات + خبرة أكثر من 3 سنوات
رئيس الحظيرة	ت. 2	بكالوريا أو ما يعادلها + خبرة أكثر من 5 سنوات في تسيير الحظائر
سائق متجول	تن. 3	مستوى متوسط على الأقل + رخصة السياقة + خبرة على الأقل 03 سنوات
ميكانيكي	تن. 5	شهادة الكفاءة في الميكانيك + خبرة لأكثر من 03 سنوات
مسير المخزونات	ت. 2	بكالوريا أو ما يعادلها + تكوين في تسيير المخازن + خبرة أكثر من 02 سنتين
مستقبل المكالمات الهاتفية	تن. 5	مستوى متوسط أو ثانوي + تكوين في مجال النظافة و الأمن + خبرة أكثر من 02 سنتين
عون مكلف بالنسخ التصويري	تن. 5	مستوى ثانوي + خبرة لأكثر من 05 سنوات، 02 سنتين منها على الأقل في النسخ التصويري
حارس	تن. 1	مستوى متوسط + خبرة أكثر من 02 سنتين
عون النظافة و الأمن	تن. 4	مستوى متوسط + تكوين في مجال النظافة و الأمن + خبرة أكثر من 02 سنتين
مسؤول عن فريق الحراسة	تن. 4	مستوى متوسط + خبرة أكثر من 02 سنتين



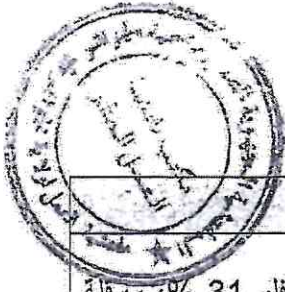


الملحق 2 - المنح والتعويضات

يشكل الأجر القاعدي راتبا أساسيا لكل عامل في المؤسسة والتي تقاس عليها المنح والعلاوات الإضافية

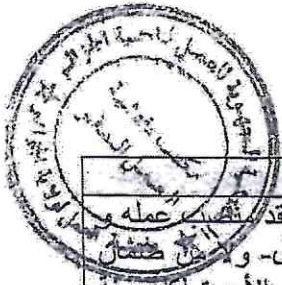
الرقم	العنوان	المبلغ/ النسبة
1	تعويض السلة	550 دج /اليوم عمل تجمع أكثر من 4 ساعات عمل في اليوم
2	تعويض النقل	المسافة بين مكان العمل ومقر الإقامة من 01 إلى 10 كلم: 3.000.00 دج من 11 إلى 20 كلم: 3.800.00 دج من 21 إلى 30 كلم: 4.200.00 دج أكثر من 30 كلم: 5.000.00 دج
3	تعويض الخبرة المهنية	1% من الأجر القاعدي: خبرة في المهنة مكتسبة خارج مؤسسة المراقبة التقنية للبناء 2% من الأجر القاعدي: خبرة في المهنة مكتسبة داخل مؤسسة المراقبة التقنية للبناء بنسبة قصوى بـ 64%
4	تعويض الضرر	5% من الأجر القاعدي: يمنح هذا التعويض للمناصب التالية - مهندس أو تقني مراقب معين في الورشة - مهندس أو تقني تجارب ومواد البناء - عون خدمات (عون النظافة)، - عون متعدد الخدمات، - عامل الموزع الهاتفي، - ميكانيكي، - وثائقي،
5	التعويض الجزافي للخدمة الدائمة	تمنح بقرار نسبة 20% من الأجر القاعدي للسائقين المدعومين للقيام بساعات إضافية بصفة متكررة والذين يتجاوز معدل الساعات الإضافية خلال الأشهر 3، 20 ساعة شهريا. هذا التعويض غير قابل للجمع مع التعويض المتعلق بالساعات الإضافية
6	تعويض عمل المناوبة	يخص حراس الليل الذين يعملون بنظام المناوبة ويقدر بـ 10% من الأجر القاعدي
7	علاوة المردودية	تحتسب منحة المردودية الفردية PRI على أساس معدل 20% وقيمة منحة المردودية الجماعية PRC بمعدل 80%. كيفية المنح مفصلة في المادة 108 من هذه الاتفاقية.
8	الأجر الوحيد	مبلغ جزافي شهري يقدر بـ 3 500 دج/شهر
9	علاوة الصندوق	تمنح لمسيري الصناديق 1 200 دج /شهر
10	علاوة الجرد	9 000 دج تمنح لكل عضو من أعضاء المجموعة المكلفة بعملية الجرد المعينون بقرار.
11	منحة التكوين الداخلي	<ul style="list-style-type: none"> • بالنسبة للمكون الداخلي للعمال التقنيين: 20 000. 00 دج/في اليوم /الشخص • بالنسبة للمكون الداخلي لعمال الدعم: 12 000 00 دج/في اليوم/ للشخص في حالة ما تم التكوين من طرف شخصين، يكون لكل واحد من المكونين 75% من المنحة أعلاه، أي: • بالنسبة للمكون الداخلي للعمال التقنيين: 15 000. 00 دج/في اليوم /الشخص • بالنسبة للمكون الداخلي لعمال الدعم: 9 000 00 دج/في اليوم/ للشخص



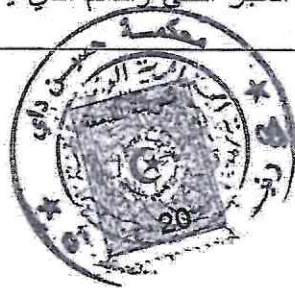


الرقم	العنوان	المبلغ/ النسبة
12	تعويض المنطقة	يحدد حسب المنطقة كما يلي: -أدرار 45 %، غرداية 34.5 % ، الأغواط 34.5 % ، أفلو 31 % ، ورقلة 31 % ، تقرت 34.5 % ، حاسي مسعود 31 % ، -واد سوف 31 % ، تمنراست 41.5 % ، عين صالح 45 % ، إليزي 45 % ، بشار 31 % ، تندوف 45 % ، جلفة 14 % ، بوسعادة 17 % ، بسكرة 21 % ، النعامة 22 % ، البيض 22 % ، سعيدة 12.5 % .
13	تعويض استعمال السيارة الخاصة	6 000.00 دج/الشهر بالنسبة للمهندسين والتقنيين يكون هذا التعويض موضوع اتفاقية بين الطرفين.
14	التعويض الكلوميترى	18 دج لكلومتر المقطوع
15	تعويض التنقل	أكثر من 29 يوم : 2 000 .00 دج/اليوم تحتسب لنفس المهمة
16	تعويض مصاريف المهمة	مصاريف المهمة (من 1 إلى 29 يوما) المسافة بين مكان العمل ومكان المهمة (مسافة المسح حول مكان العمل) نقل عن 50 كلم: 0 دج/اليوم المسافة بين مكان العمل ومكان المهمة (مسافة المسح حول مكان العمل) تفوق 50 كلم: الشمال 5 500 .00 دج/اليوم: *1000 دج وجبة الغداء *1000 دج وجبة العشاء *3 500 دج للمبيت لليلة الجنوب 6 600 .00 دج/اليوم: *1300 دج وجبة الغداء *1300 دج وجبة العشاء *4 000 دج للمبيت لليلة الاستفادة من الحق في الحصول على مصاريف المهمة مشروطة بالأمر بمهمة و تواجد العامل في مكان المهمة (أو في طريق العودة) مابين الساعة 12.00 و 14.00 زوالا بالنسبة لمصاريف وجبة "الغداء" وابتداء من الساعة 20 مساء بالنسبة لمصاريف وجبة "العشاء" وما بين الساعة 23.00 ليلا و06.00 صباحا بالنسبة لمصاريف المبيت.
17	تعويض الساعات الإضافية	تمنح زيادة في الساعات الإضافية بنسبة 50% بالنسبة للأربع (04) ساعات الأولى الأسبوعية التي تنجز خارج أوقات العمل، *75%: بالنسبة للساعات التي تنجز بعد الأربع ساعات الإضافية الأسبوعية ، *100%: بالنسبة • للساعات التي تنجز في الليل ما بين 21 سا و5 سا خلال أيام العمل ؛ • أيام الراحة القانونية • أيام الأعياد مدفوعة الأجر *125%: بالنسبة للساعات التي تنجز في الليل ما بين 21 سا و5 سا خلال أيام العطل القانونية أو أيام الأعياد المدفوعة الأجر.





الرقم	العنوان	المبلغ/ النسبة
18	تعويض حل المؤسسة	في حالة حل الهيئة المستخدمة أو تحويلها، يستفيد العامل الذي يفقد منصبه عمله والذي لا تحق له الاستفادة لا من التقاعد - في أي شكل من أشكال - ولا من تعويض البطالة، من تعويض يحسب على أساس ثلاثة أشهر (03) من الأجرة لكل سنة أقدمية في المؤسسة، وهذا إلى غاية أربعة وعشرون (24) شهرا، وعلى أساس الأجر الأعلى
19	تعويض/علاوة الإنابة	يمنح تعويض الإنابة لمناصب العمل الشاغرة ذات المسؤولية يساوي الفارق بين أجر منصب المعني وراتب المنصب المحتسب مع الأجر القاعدي لشاغل المنصب وعناصر أجرة المكلف بالنيابة. إذا كان هذا الفارق يقل عن 4000.00 دج، يتلقى العامل الذي يتولى المنصب بالنيابة 4000.00 دج إجمالي. يقدر تعويض الإنابة بالنسبة لمسؤولي الهياكل أو المشاريع بالنسبة لمناصب من نفس المستوى أو أقل ب 4 000.00 دج/الشهر إجمالي. شروط الاستفادة: يتعين على الشخص المعني ضمان إنابة 16 يوما تقويميا تحتسب العلاوة بمعدل عدد أيام الإنابة بالنسبة للمدراء، رؤساء الدوائر ومراقبي التسيير.
20	منحة الإحالة على التقاعد	التقاعد في السن القانونية: ابتداء من خمس (05) سنوات أقدمية: تمنح ثلاثة (03) رواتب. فما فوق يطبق المعامل 0.85 عن كل سنة أقدمية أي (24) شهرا كحد أقصى. الصيغة: 3+(عدد سنوات الأقدمية في هيئة المراقبة التقنية للبناء -5)*0.85. يساوي الراتب المطبق معدل رواتب المنصب الاثنى عشر الأخيرة. تحسب سنوات الأقدمية بناء على آخر محضر للتصويب بالنسبة للأعوان الذين تركوا المؤسسة ورجعوا للعمل فيها بعد انقضاء سنة كحد أقصى على انقطاع علاقة العمل.
21	منحة الوفاة	تقدر بعشرين (20) شهرا من الراتب تطبق على أساس أفضل أجر المنصب بالنسبة للإثني عشر (12) شهرا الأخيرة. في حالة الوفاة إثر حادث عمل، يمنح ما يعادل خمسة وعشرون (25) شهرا من أجرة المنصب مهما كانت عدد سنوات الخدمة.
22	منحة العجز الكلي والدائم	ابتداء من خمس (05) سنوات أقدمية: تمنح ثلاثة (03) رواتب. فما فوق يطبق المعامل 0.85 عن كل سنة أقدمية أي (24) شهرا كحد أقصى. الصيغة: 3+(عدد سنوات الأقدمية في هيئة المراقبة التقنية للبناء -5)*0.85. يساوي الراتب المطبق معدل رواتب المنصب الاثنى عشر الأخيرة. تحسب سنوات الأقدمية بناء على آخر محضر للتصويب بالنسبة للأعوان الذين تركوا المؤسسة ورجعوا للعمل فيها بعد انقضاء سنة كحد أقصى على انقطاع علاقة العمل. تمنح هذه العلاوة في حالة العجز الكلي والدائم الذي ينجر عنه شطب من بطاقة عمال المؤسسة.



8- الشبكة الاستدلالية لأجور الهيئة الوطنية للمراقبة التقنية للبناء

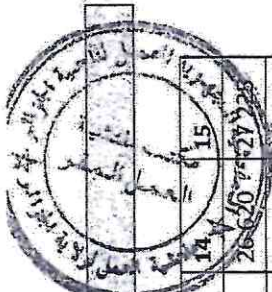
شبكة الأجور - 03 - ملحق

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
E1	100,00	103,33	106,67	110,00	113,33	116,67	120,00	123,33	126,67	130,00	133,33	136,67	140,00	143,33	146,67	150,00
E2	105,00	108,50	112,00	115,50	119,00	122,50	126,00	129,50	133,00	136,50	140,00	143,50	147,00	150,50	154,00	157,50
E3	110,00	113,67	117,33	121,00	124,67	128,33	132,00	135,67	139,33	143,00	146,67	150,33	154,00	157,67	161,33	165,00
E4	116,00	119,87	123,73	127,60	131,47	135,33	139,20	143,07	146,93	150,80	154,67	158,53	162,40	166,27	170,13	174,00
E5	122,00	126,07	130,13	134,20	138,27	142,33	146,40	150,47	154,53	158,60	162,67	166,73	170,80	174,87	178,93	183,00
E6	129,00	133,30	137,60	141,90	146,20	150,50	154,80	159,10	163,40	167,70	172,00	176,30	180,60	184,90	189,20	193,50
M1	138,00	142,60	147,20	151,80	156,40	161,00	165,60	170,20	174,80	179,40	184,00	188,60	193,20	197,80	202,40	207,00
M2	145,00	149,83	154,67	159,50	164,33	169,17	174,00	178,83	183,67	188,50	193,33	198,17	203,00	207,83	212,67	217,50
M3	152,00	157,07	162,13	167,20	172,27	177,33	182,40	187,47	192,53	197,60	202,67	207,73	212,80	217,87	222,93	228,00
M4	160,00	165,33	170,67	176,00	181,33	186,67	192,00	197,33	202,67	208,00	213,33	218,67	224,00	229,33	234,67	240,00
M5	168,00	173,60	179,20	184,80	190,40	196,00	201,60	207,20	212,80	218,40	224,00	229,60	235,20	240,80	246,40	252,00
C1	178,00	183,93	189,87	195,80	201,73	207,67	213,60	219,53	225,47	231,40	237,33	243,27	249,20	255,13	261,07	267,00
C2	186,00	192,20	198,40	204,60	210,80	217,00	223,20	229,40	235,60	241,80	248,00	254,20	260,40	266,60	272,80	279,00
C3	194,00	200,47	206,93	213,40	219,87	226,33	232,80	239,27	245,73	252,20	258,67	265,13	271,60	278,07	284,53	291,00
C4	202,00	208,73	215,47	222,20	228,93	235,67	242,40	249,13	255,87	262,60	269,33	276,07	282,80	289,53	296,27	303,00
C5	210,00	217,00	224,00	231,00	238,00	245,00	252,00	259,00	266,00	273,00	280,00	287,00	294,00	301,00	308,00	315,00
C6	218,00	225,27	232,53	239,80	247,07	254,33	261,60	268,87	276,13	283,40	290,67	297,93	305,20	312,47	319,73	327,00
C7	227,00	234,57	242,13	249,70	257,27	264,83	272,40	279,97	287,53	295,10	302,67	310,23	317,80	325,37	332,93	340,50
CS1	239,00	246,97	254,93	262,90	270,87	278,83	286,80	294,77	302,73	310,70	318,67	326,63	334,60	342,57	350,54	358,51
CS2	248,00	256,27	264,53	272,80	281,07	289,33	297,60	305,87	314,13	322,40	330,67	338,93	347,20	355,47	363,73	372,00
CS3	258,00	266,60	275,20	283,80	292,40	301,00	309,60	318,20	326,80	335,40	344,00	352,60	361,20	369,80	378,40	387,00
CS4	268,00	276,93	285,87	294,80	303,73	312,67	321,60	330,53	339,47	348,40	357,33	366,27	375,20	384,13	393,07	402,00
CS5	278,00	287,27	296,53	305,80	315,07	324,33	333,60	342,87	352,13	361,40	370,67	379,93	389,20	398,47	407,73	417,00
CS6	289,00	298,63	308,27	317,90	327,53	337,17	346,80	356,43	366,07	375,70	385,33	394,97	404,60	414,23	423,87	433,50
CS7	300,00	310,00	320,00	330,00	340,00	350,00	360,00	370,00	380,00	390,00	400,00	410,00	420,00	430,00	440,00	450,00

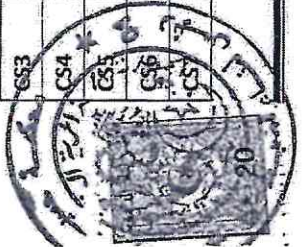
8- الشبكة الاستدلالية لأجور الهيئة الوطنية للمراقبة التقنية ل

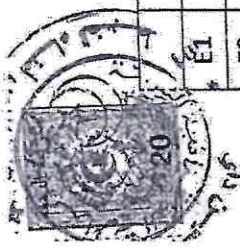
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
E1	153,33	156,67	160,00	163,33	166,67	170,00	173,33	176,67	180,00	183,33	186,67	190,00	193,33	196,67	200,00
E2	161,00	164,50	168,00	171,50	175,00	178,50	182,00	185,50	189,00	192,50	196,00	199,50	203,00	206,50	210,00
E3	168,67	172,33	176,00	179,67	183,33	187,00	190,67	194,33	198,00	201,67	205,33	209,00	212,67	216,33	220,00
E4	177,87	181,73	185,60	189,47	193,33	197,20	201,07	204,94	208,81	212,68	216,55	220,42	224,29	228,16	232,00
E5	187,07	191,13	195,20	199,27	203,33	207,40	211,47	215,53	219,60	223,67	227,73	231,80	235,87	239,93	244,00
E6	197,80	202,10	206,40	210,70	215,00	219,30	223,60	227,90	232,20	236,50	240,80	245,10	249,40	253,70	258,00
M1	211,60	216,20	220,80	225,40	230,00	234,60	239,20	243,80	248,40	253,00	257,60	262,20	266,80	271,40	276,00
M2	222,33	227,17	232,00	236,83	241,67	246,50	251,33	256,17	261,00	265,83	270,67	275,50	280,33	285,17	290,00
M3	233,07	238,13	243,20	248,27	253,33	258,40	263,47	268,53	273,60	278,67	283,73	288,80	293,87	298,93	304,00
M4	245,33	250,67	256,00	261,33	266,67	272,00	277,33	282,67	288,00	293,33	298,67	304,00	309,33	314,67	320,00
M5	257,60	263,20	268,80	274,40	280,00	285,60	291,20	296,80	302,40	308,00	313,60	319,20	324,80	330,40	336,00
C1	272,93	278,87	284,80	290,73	296,67	302,60	308,53	314,47	320,40	326,33	332,27	338,20	344,13	350,07	356,00
C2	285,20	291,40	297,60	303,80	310,00	316,20	322,40	328,60	334,80	341,00	347,20	353,40	359,60	365,80	372,00
C3	297,47	303,93	310,40	316,87	323,33	329,80	336,27	342,73	349,20	355,67	362,13	368,60	375,07	381,53	388,00
C4	309,73	316,47	323,20	329,93	336,67	343,40	350,13	356,87	363,60	370,33	377,07	383,80	390,53	397,27	404,00
C5	322,00	329,00	336,00	343,00	350,00	357,00	364,00	371,00	378,00	385,00	392,00	399,00	406,00	413,00	420,00
C6	334,27	341,53	348,80	356,07	363,33	370,60	377,87	385,13	392,40	399,67	406,93	414,20	421,47	428,73	436,00
C7	348,07	355,63	363,20	370,77	378,33	385,90	393,47	401,03	408,60	416,17	423,73	431,30	438,87	446,43	454,00
CS1	366,47	374,43	382,40	390,37	398,33	406,30	414,27	422,23	430,20	438,17	446,13	454,10	462,07	470,03	478,00
CS2	380,27	388,53	396,80	405,07	413,33	421,60	429,87	438,13	446,40	454,67	462,93	471,20	479,47	487,73	496,00
CS3	395,60	404,20	412,80	421,40	430,00	438,60	447,20	455,80	464,40	473,00	481,60	490,20	498,80	507,40	516,00
CS4	410,93	419,87	428,80	437,73	446,67	455,60	464,53	473,47	482,40	491,33	500,27	509,20	518,13	527,07	536,00
CS5	426,27	435,53	444,80	454,07	463,33	472,60	481,87	491,13	500,40	509,67	518,93	528,20	537,47	546,73	556,00
CS6	443,13	452,77	462,40	472,03	481,67	491,30	500,93	510,57	520,20	529,83	539,47	549,10	558,73	568,37	578,00
CS7	460,00	470,00	480,00	490,00	500,00	510,00	520,00	530,00	540,00	550,00	560,00	570,00	580,00	590,00	600,00

9- شبكة أجرة الهيئة الوطنية للمراقبة للبناء بالدينار الجزائري



	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
E1	18 150	18 755	19 360	19 965	20 570	21 175	21 780	22 385	22 990	23 595	24 200	24 805	25 410	26 015
E2	19 058	19 693	20 328	20 963	21 599	22 234	22 869	23 504	24 140	24 775	25 410	26 045	26 681	27 316
E3	19 965	20 631	21 295	21 962	22 628	23 292	23 958	24 624	25 288	25 955	26 621	27 285	27 951	28 586
E4	21 054	21 756	22 457	23 159	23 862	24 562	25 265	25 967	26 668	27 370	28 073	28 773	29 476	30 178
E5	22 143	22 882	23 619	24 357	25 096	25 833	26 572	27 310	28 047	28 786	29 525	30 261	31 000	31 739
E6	23 414	24 194	24 974	25 755	26 535	27 316	28 096	28 877	29 657	30 438	31 218	31 998	32 779	33 559
M1	25 047	25 882	26 717	27 552	28 387	29 222	30 056	30 891	31 726	32 561	33 396	34 231	35 066	35 901
M2	26 318	27 194	28 073	28 949	29 826	30 704	31 581	32 458	33 336	34 213	35 089	35 968	36 845	37 721
M3	27 588	28 508	29 427	30 347	31 267	32 185	33 106	34 026	34 944	35 864	36 785	37 703	38 623	39 543
M4	29 040	30 007	30 977	31 944	32 911	33 881	34 848	35 815	36 785	37 752	38 719	39 689	40 656	41 623
M5	30 492	31 508	32 525	33 541	34 558	35 574	36 590	37 607	38 623	39 640	40 656	41 672	42 689	43 705
C1	32 307	33 383	34 461	35 538	36 614	37 692	38 768	39 845	40 923	41 999	43 075	44 154	45 230	46 306
C2	33 759	34 884	36 010	37 135	38 260	39 386	40 511	41 636	42 761	43 887	45 012	46 137	47 263	48 388
C3	35 211	36 385	37 558	38 732	39 906	41 079	42 253	43 428	44 600	45 774	46 949	48 121	49 295	50 470
C4	36 663	37 884	39 108	40 329	41 551	42 774	43 996	45 217	46 440	47 662	48 883	50 107	51 328	52 550
C5	38 115	39 386	40 656	41 927	43 197	44 468	45 738	47 009	48 279	49 550	50 820	52 091	53 361	54 632
C6	39 567	40 887	42 204	43 524	44 843	46 161	47 480	48 800	50 118	51 437	52 757	54 074	55 394	56 713
C7	41 201	42 574	43 947	45 321	46 695	48 067	49 441	50 815	52 187	53 561	54 935	56 307	57 681	59 055
CS1	43 379	44 825	46 270	47 716	49 163	50 608	52 054	53 501	54 945	56 392	57 839	59 283	60 730	62 176
CS2	45 012	46 513	48 012	49 513	51 014	52 513	54 014	55 515	57 015	58 516	60 017	61 516	63 017	64 518
CS3	46 827	48 388	49 949	51 510	53 071	54 632	56 192	57 753	59 314	60 875	62 436	63 997	65 558	67 119
CS4	48 642	50 263	51 885	53 506	55 127	56 750	58 370	59 991	61 614	63 235	64 855	66 478	68 099	69 720
CS5	50 457	52 140	53 820	55 503	57 185	58 866	60 548	62 231	63 912	65 594	67 277	68 957	70 640	72 322
CS6	52 454	54 201	55 951	57 699	59 447	61 196	62 944	64 692	66 442	68 190	69 937	71 687	73 435	75 183
CS7	54 450	56 265	58 080	59 895	61 710	63 525	65 340	67 155	68 970	70 785	72 600	74 415	76 230	78 045






	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
E1	27 830	28 435	29 040	29 645	30 250	30 855	31 460	32 065	32 670	33 275	33 880	34 485	35 090	35 695	36 300
E2	29 222	29 857	30 492	31 127	31 763	32 398	33 033	33 668	34 304	34 939	35 574	36 209	36 845	37 480	38 115
E3	30 614	31 278	31 944	32 610	33 274	33 941	34 607	35 271	35 937	36 603	37 267	37 934	38 600	39 264	39 930
E4	32 283	32 984	33 686	34 389	35 089	35 792	36 494	37 197	37 899	38 601	39 304	40 006	40 709	41 411	42 108
E5	33 953	34 690	35 429	36 168	36 904	37 643	38 382	39 119	39 857	40 596	41 333	42 072	42 810	43 547	44 286
E6	35 901	36 681	37 462	38 242	39 023	39 803	40 583	41 364	42 144	42 925	43 705	44 486	45 266	46 047	46 827
M1	38 405	39 240	40 075	40 910	41 745	42 580	43 415	44 250	45 085	45 920	46 754	47 589	48 424	49 259	50 094
M2	40 353	41 231	42 108	42 985	43 863	44 740	45 616	46 495	47 372	48 248	49 127	50 003	50 880	51 758	52 635
M3	42 302	43 221	44 141	45 061	45 979	46 900	47 820	48 738	49 658	50 579	51 497	52 417	53 337	54 256	55 176
M4	44 527	45 497	46 464	47 431	48 401	49 368	50 335	51 305	52 272	53 239	54 209	55 176	56 143	57 113	58 080
M5	46 754	47 771	48 787	49 804	50 820	51 836	52 853	53 869	54 886	55 902	56 918	57 935	58 951	59 968	60 984
C1	49 537	50 615	51 691	52 767	53 846	54 922	55 998	57 076	58 153	59 229	60 307	61 383	62 460	63 538	64 614
C2	51 764	52 889	54 014	55 140	56 265	57 390	58 516	59 641	60 766	61 891	63 017	64 142	65 267	66 393	67 518
C3	53 991	55 163	56 338	57 512	58 684	59 859	61 033	62 205	63 380	64 554	65 727	66 901	68 075	69 248	70 422
C4	56 216	57 439	58 661	59 882	61 106	62 327	63 549	64 772	65 993	67 215	68 438	69 660	70 881	72 105	73 326
C5	58 443	59 714	60 984	62 255	63 525	64 796	66 066	67 337	68 607	69 878	71 148	72 419	73 689	74 960	76 230
C6	60 670	61 988	63 307	64 627	65 944	67 264	68 583	69 901	71 221	72 540	73 858	75 177	76 497	77 814	79 134
C7	63 175	64 547	65 921	67 295	68 667	70 041	71 415	72 787	74 161	75 535	76 907	78 281	79 655	81 027	82 401
CS1	66 514	67 959	69 406	70 852	72 297	73 743	75 190	76 635	78 081	79 528	80 973	82 419	83 866	85 310	86 757
CS2	69 019	70 518	72 019	73 520	75 019	76 520	78 021	79 521	81 022	82 523	84 022	85 523	87 024	88 523	90 024
CS3	71 801	73 362	74 923	76 484	78 045	79 606	81 167	82 728	84 289	85 850	87 410	88 971	90 532	92 093	93 654
CS4	74 584	76 206	77 827	79 448	81 071	82 691	84 312	85 935	87 556	89 176	90 799	92 420	94 041	95 663	97 284
CS5	77 368	79 049	80 731	82 414	84 094	85 777	87 459	89 140	90 823	92 505	94 186	95 868	97 551	99 231	100 914
CS6	80 428	82 178	83 926	85 673	87 423	89 171	90 919	92 668	94 416	96 164	97 914	99 662	101 409	103 159	104 907
CS7	83 490	85 305	87 120	88 935	90 750	92 565	94 380	96 195	98 010	99 825	101 640	103 455	105 270	107 085	108 900

تم تسجيل هذه الاتفاقية الجماعية في العمل للهيئة الوطنية للرقابة التقنية للبناء - CTC - من طرفنا نحن مقران رفيق مفتش رئيسي للعمل و التي تحتوي علي اثنان و خمسون (52) صفحة و مئة و واحد و ثمانون (181) مادة، تحت رقم 2019/05 بتاريخ 26 جوان 2019.

مفتش رئيسي للعمل
رفيقي مقران



2019

24 28
2019

2019

