



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : ماي 2010
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية مشتركة قطاعية (نسخة فرنسية) لشركة تسيير مساهمات الدولة للأشغال العمومية SINTRA
القطاع: الاشغال العمومية
الموضوع : اتفاق جماعي
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : مجال التسيير / حقوق وواجبات العمال / العلاقات الفردية للشغل / التكوين والمهارات / مشاركات الاجراء / تمرين على الحق النقابي / تسوية النزاعات الشغلية / التصنيف المهني وسلم الأجور .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



شركة تسيير مساهمات الدولة " أشغال عمومية سينترا "  
Société de Gestion des Participations de l'Etat "Travaux Publics" - SINTRA Spa

SPA au capital social de 100.000.000 DA



**CONVENTION COLLECTIVE  
DE BRANCHE**

**TRAVAUX PUBLICS**

**Mai 2010**

## Sommaire

Objet et champ d'application .....	3
Droits et obligations des travailleurs .....	4
Relations individuelles de travail .....	5
Formation - Perfectionnement - Apprentissage .....	23
Participation des travailleurs .....	24
Exercice du droit syndical .....	25
Prévention et règlement des conflits de travail .....	27
Classification professionnelle - Rémunération .....	29
Dispositions finales .....	34
ANNEXE 1 : Procès verbal d'installation de la Commission Paritaire de Négociation .....	
ANNEXE 2 : Liste des Organismes employeurs adhérents à la convention .....	



# Convention Collective branche Travaux Publics

Entre les soussignés,

**La Société de Gestion de Participations Travaux Publics, par abréviation SINTRA, société par actions, représentée par Monsieur Sidi Mohamed BENDAHMANE, Président du Directoire.**

*D'une part*

Et

**La « Fédération Nationale U.G.T.A des travailleurs du Bâtiment et des Travaux Publics » représentée par Monsieur Brahim BOUZINA, Secrétaire Général.**

*D'autre part*

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :



## TITRE 1

### **Objet et champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** En application de la législation et de la réglementation en vigueur, La présente convention collective a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail au sein des organismes employeurs de la branche, Travaux Publics.

Le contenu de la présente convention est défini dans le sommaire ci avant.

**Article 2** Par branche « Travaux Publics » telle que prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, on entend l'ensemble des activités d'études et de réalisation des ouvrages de travaux publics, maritimes, hydraulique, ferroviaires et des activités connexes.

**Article 3** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des travailleurs salariés des organismes de la branche, à l'exclusion des dirigeants d'entreprise et des travailleurs étrangers régis par des dispositions légales et réglementaires particulières.



## TITRE 2

### **Droits et obligations des travailleurs**

- Article 4** Le travailleur a les droits et les obligations prévus par :
- La législation et la réglementation du travail en vigueur.
  - La présente convention collective de branche.
  - La convention collective et le règlement intérieur de l'organisme employeur.
  - Le contrat de travail.



### TITRE 3

#### *Relations individuelles de travail*

- Article 5** Les modalités de mise en œuvre des conditions générales d'emploi et de déroulement de la relation de travail sont précisées par les dispositions de la présente convention collective de branche et celles des conventions collectives des organismes employeurs, en conformité avec les lois et règlements en vigueur.
- Article 6** La relation de travail est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

#### CHAPITRE 1 : CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

- Article 7** Tout candidat à un emploi doit satisfaire aux conditions générales d'emploi et d'accès au poste de travail pour lequel il a postulé.
- A ce titre, il doit fournir les pièces justifiant de ses capacités et aptitudes et se soumettre aux tests de sélection qui peuvent être organisés par l'employeur.
- Les modalités d'application des dispositions du présent article sont précisées par les conventions collectives des organismes employeurs.

#### Section 1 : Le contrat de travail à durée déterminée

- Article 8** Le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues par la législation en vigueur.



**Article 9** le contrat de travail à durée déterminée précisera notamment :

- Le poste de travail et sa classification ;
- Le salaire de base lié au poste ;
- L'ensemble des primes et indemnités liées au poste ;
- Le lieu précis de l'affectation ;
- La durée de la période d'essai ;
- La date du début du contrat et sa durée ;
- Le motif du caractère temporaire de la relation de travail ;
- La description sommaire des tâches rattachées au poste de travail.

**Article 10** Le travailleur recruté pour une durée déterminée est soumis à une période d'essai correspondant au sixième de la durée du contrat dans les limites maximales de :

- Trois (3) mois pour les cadres.
- Deux (2) mois pour les agents de maîtrise.
- Un (1) mois pour les agents d'exécution.

Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité.

**Article 11** La relation de travail à durée déterminée peut être renouvelée par avenant signé par les deux parties, dans le strict respect des dispositions de l'article 09 ci-dessus, pour une durée égale ou inférieure à la durée initiale.

Concernant le personnel de chantier, le contrat de travail est conclu selon la durée de son activité sur le chantier.

**Article 12** Le contrat de travail à durée déterminée peut être résilié avant l'expiration de son terme en cas d'arrêt partiel ou total des travaux.

Dans ce cas, le travailleur concerné ayant exercé une activité continue d'au moins cinq (05) ans (contrats successifs) ouvre droit à une indemnité de licenciement d'un (01) mois de salaire par année, dans la limite de douze (12) mois. Pour toute période inférieure à cinq (05) années, le travailleur bénéficie du paiement des salaires correspondant à la durée restante du contrat.

## Section 2 : Le contrat de travail à durée indéterminée

**Article 13** Le contrat de travail à durée indéterminée doit préciser notamment :

- Le poste de travail et sa classification.
- Le montant de la rémunération.
- La durée de la période d'essai.

**Article 14** La période d'essai prévu à l'article 13 ci-dessus est fixée à un maximum de :

- Six (6) mois pour le personnel cadre.
- Deux (2) mois pour le personnel de maîtrise.
- Un (1) mois pour le personnel d'exécution.

Les durées exactes de ces périodes sont définies par les conventions collectives des organismes employeurs.

**Article 15** Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité.

**Article 16** Au terme de la période d'essai, et si les résultats sont jugés satisfaisants, l'organisme employeur confirme le travailleur dans son poste de travail. En l'absence de notification, la confirmation est réputée acquise au travailleur au delà du terme de la période sus visée.

**Article 17** Afin de constituer un noyau permanent au niveau de chaque entreprise, un taux maximal de trente (30%) des postes de travail sera régi en contrat à durée indéterminée.

Les modalités d'applications seront fixées d'un commun accord avec le partenaire social.



## **CHAPITRE 2 : LA DUREE DU TRAVAIL**

### **Section 1 : La durée légale du travail**

- Article 18** La durée légale hebdomadaire de travail est fixée par la loi. Sa répartition ainsi que les horaires de travail sont fixés par les conventions collectives et les règlements intérieurs des organismes employeurs.
- Article 19** Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'organisme employeur aménage un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail.
- Article 20** Les conventions ou les accords collectifs des organismes employeurs déterminent les modalités d'application des dispositions législatives relatives à la réduction de la durée hebdomadaire de travail pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou impliquant des contraintes particulières sur les plans physique ou nerveux.
- Article 21** La durée hebdomadaire de travail est augmentée pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivité dans la limite de douze (12) heures.

La liste de ces postes de travail ainsi que les horaires d'équivalence sont déterminés par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs.

### **Section 2 : Les heures supplémentaires**

- Article 22** Lorsque les besoins de la production ou du service l'exigent, l'organisme employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires selon les limites et les conditions prévues par la loi et doit mettre à sa disposition les moyens nécessaires à cet effet.
- Article 23** Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles travaillées au-delà de la durée légale de travail.
- Article 24** Les heures supplémentaires sont rémunérées avec une majoration qui ne saurait être inférieure à 50% du salaire de base horaire.



Lorsqu'elles sont effectuées de nuit ou de jour de repos légal, elles ouvrent droit outre la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus, à un repos compensateur d'égale durée.

Les conventions des organismes employeurs préciseront le taux et les conditions de majoration.

### **Section 3 : Le travail de nuit**

**Article 25** Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt et une (21) heures et cinq (5) heures.

Outre les activités de gardiennage et de sécurité, l'organisme employeur peut recourir au travail de nuit, sous réserve des dispositions de la loi de ce qui concerne les travailleurs mineurs et les travailleurs de sexe féminin pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être effectués de jour en raison d'exigences techniques, administratives, climatiques ou d'intérêts majeurs de la production ou du service.

**Article 26** Le travail de nuit ouvre droit pour les travailleurs concernés à une réduction de la durée du travail d'une demi-heure, en sus de la demi-heure de pause accordée par la loi et à une indemnité de travail de nuit telle que prévue par les conventions collectives des organismes employeurs.

### **Section 4 : Le travail posté**

**Article 27** Lorsque les besoins de l'activité l'exigent, l'organisme employeur peut recourir au travail posté, en organisant le travail par équipes successives, en deux ou trois « postes ».

**Article 28** Le travail posté est effectué selon l'un des systèmes suivants :

- Le système discontinu (deux fois huit).
- Le système semi continu (trois fois huit heures ou deux fois douze heures avec arrêt à la fin de chaque semaine).

**Article 29** Le travail posté ouvre droit, pour les travailleurs concernés, à une indemnité, telle que prévue par les conventions collectives des organismes employeurs, destinée à compenser les sujétions qu'impose cette organisation du travail et notamment :

- Les inconvénients liés au changement des horaires de travail.
- Le recouvrement d'horaires pour passation de consignes.
- Le travail de nuit.
- Le travail durant les jours de repos légaux.



**Article 30** L'indemnité de travail poste est exclusive de toute autre indemnité compensant les sujétions énumérées à l'article 29 ci-dessus et notamment l'indemnité pour travail de nuit.

### Section 5 : Le travail selon le système cyclique

**Article 31** Lorsque l'intérêt de la production ou du service l'exige, l'organisme employeur peut recourir au travail dit « cyclique » alternant une période de travail ininterrompue et une période de récupération.

**Article 32** Le cycle est aménagé selon l'un des régimes suivants :

- Le régime de huit (8) semaines, comprenant six (6) semaines de travail et deux (2) semaines de récupération.
- Le régime de quatre (4) semaines, comprenant trois (3) semaines de travail et une (1) semaine de récupération.

D'autres aménagements peuvent être retenus dans l'intérêt de la production du service par l'organisme employeur.

**Article 33** Quelque soit le régime retenu, le volume horaire de travail réel doit être égal au volume horaire légal correspondant au cycle dans le respect de l'amplitude journalière prévue par la législation en vigueur.

**Article 34** Un délai de route est accordé au travailleur travaillant selon le système cyclique et ce en fonction de l'éloignement de son lieu de résidence et des moyens de transports utilisés. Le transport ou les frais y afférents sont à la charge de l'organisme employeur.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs.



*[Signature]*

### CHAPITRE 3 : LES REPOS LEGAUX

- Article 35** les jours de repos légaux sont le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés et payés.
- Article 36** Le travailleur a droit à une journée de repos par semaine, le jour de repos hebdomadaire dans les conditions normales de travail est le vendredi conformément à la loi.
- Article 37** Les jours fériés chômés et payés sont ceux fixés par la loi.
- Article 38** Le repos hebdomadaire est organisé par roulement sur l'année entière en ce qui concerne les travailleurs affectés au gardiennage, à la sécurité et à l'entretien.
- Article 39** Lorsque le travail est organisé selon le système cyclique, les jours de repos hebdomadaires sont compris dans les périodes de récupération.

### CHAPITRE 4 : LE CONGE ANNUEL

- Article 40** Le travailleur a droit à un congé annuel rémunéré auquel il ne peut renoncer pour quelque motif que ce soit.
- La durée du congé annuel est calculée à raison de deux jours et demi (2,5) par mois de travail sans que la durée globale n'excède trente (30) jours consécutifs par an.
- Article 41** Lorsque les nécessités de service l'exigent ou le permettent le congé annuel peut être fractionné, le nombre de fractions est limité à trois (3).
- Article 42** Les programmes des départs en congé sont fixés, un mois à l'avance par l'organisme employeur après avis des organes de participation.
- Les départs en congé sont fixés compte tenu des impératifs de service et des conditions particulières afférentes à chaque lieu de travail, ils peuvent être étalés sur l'année entière ou décidés en raison de la fermeture annuelle de la structure.
- Article 43** Un congé supplémentaire calculé à raison d'un (1) jour minimum par mois de travail, est accordé pour les travailleurs en activité dans les wilayas du sud du pays.
- Article 44** Le montant de l'indemnité du congé annuel est égal au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur durant l'année de référence du congé.

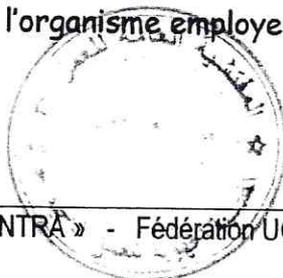


Le montant de l'indemnité pour congé supplémentaire est calculé au prorata de sa durée par rapport à l'indemnité du congé principal susvisée.

Les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congé sont ceux soumis à cotisation de sécurité sociale.

## CHAPITRE 5 : LES ABSENCES

- Article 45** Sauf dans les cas expressément prévus par la loi et la réglementation, le travailleur quelque soit sa position dans la hiérarchie ne peut être rémunéré pour une période non travaillée.
- Article 46** Les absences pour raisons de santé interviennent dans les cas prévus par la législation et la réglementation en la matière.
- Article 47** En cas d'arrêt de travail pour maladie, le travailleur est tenu de la justifier par un certificat médical dans les délais fixés par la réglementation en la matière.
- Article 48** Le travailleur bénéficie d'une absence spéciale payée de trois jours à l'occasion de chacun des évènements familiaux suivants :
- Mariage du travailleur.
  - Naissance d'un enfant du travailleur.
  - Mariage de l'un des descendants du travailleur ou d'une personne légalement à sa charge.
  - Décès d'ascendant, de descendant ou de collatéral au premier degré du travailleur ou de son conjoint.
  - Décès du conjoint du travailleur.
  - Circoncision d'un enfant du travailleur.
- Article 49** Une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours est accordée au travailleur pour accomplir le pèlerinage aux lieux saint de l'Islam et ce, une seule fois dans sa carrière professionnelle.
- Article 50** Des autorisations d'absences non rémunérées peuvent être accordées aux travailleurs lorsque les nécessités de service le permettent dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur.



## CHAPITRE 6 : LE DEROULEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

### Section 1 : La promotion et l'avancement

- Article 51** La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnelle, elle s'effectue compte tenu du système d'évolution de carrière, des postes disponibles ainsi que l'aptitude et du mérite du travailleur.
- Article 52** L'évolution du travailleur dans son poste de travail s'effectue par l'avancement à l'échelon, à la section ou au niveau supérieur.
- Article 53** Les modes, conditions et procédures relatifs à la promotion et à l'avancement sont définis par les conventions collectives des organismes employeurs.

### Section 2 : La rétrogradation

- Article 54** La rétrogradation consiste en la réaffectation du travailleur à un poste de travail d'un niveau de classification et de rémunération inférieur au poste occupé.
- Elle intervient lorsque le travailleur n'accomplit pas les tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles établies ou pour raisons disciplinaires après avis de la commission de discipline où la représentativité des travailleurs est assurée.

### Section 3 : La mutation

- Article 55** La mutation consiste en l'affectation du travailleur d'une structure à une autre ou d'un lieu de travail à un autre de l'organisme employeur. Dans ce cas, les frais afférents au déplacement seront pris en charge par l'employeur. Elle peut intervenir à tout moment par décision de l'organisme employeur pour nécessités de service. Elle peut également intervenir à la demande du travailleur lorsque les intérêts du service le permettent.
- Les modalités relatives aux mutations sont fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.
- Article 56** Des mutations interentreprises de la branche peuvent intervenir dans le cadre de mesures de redéploiement d'effectifs.



#### **Section 4 : La ré affectation**

**Article 57** Le travailleur qui présente des aptitudes physiques ou mentales réduites à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie certifiée, est réaffecté à un poste de travail correspondant à ses capacités avec maintien du même niveau de rémunération. Après consolidation, il peut être réaffecté à son poste d'origine.

#### **Section 5 : La reconversion**

**Article 58** La reconversion est l'affectation du travailleur à un poste de travail appartenant à une filière professionnelle différente. Elle intervient sur la base d'un plan de redéploiement d'effectifs ou de suppression d'emplois négocié avec le partenaire social

Le travailleur redéployé perçoit une rémunération correspondant au nouveau poste.

#### **Section 6 : L'intérim**

**Article 59** Le travailleur confirmé peut être appelé à occuper par intérim un poste de travail nouvellement créé ou définitivement vacant, de niveau supérieur au sien, pendant une période de six (6) mois renouvelable une seule fois.

Au terme de la période prévue ci-dessus, l'intéressé est soit confirmé, soit réintégré à son poste d'origine. En l'absence de notification de la confirmation, celle-ci est réputée acquise.

**Article 60** Le travailleur confirmé peut, en outre, être appelé à remplacer le titulaire d'un poste supérieur au sien, momentanément absent.

La durée de l'intérim dans ce cas correspond à la durée de l'absence du titulaire du poste.

**Article 61** Lorsque la durée de l'intérim est égale ou supérieure à un (1) mois, le travailleur perçoit une indemnité dont le montant est déterminé par la convention collective de l'organisme employeur.



**CHAPITRE 7 : LA SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**Article 62** Conformément à la législation en vigueur, la suspension de la relation de travail intervient par l'effet :

- De l'accord mutuel des parties pour les cas de mise en disponibilité.
- Du congé sans solde.
- De l'accomplissement du service national ainsi que les périodes de maintien ou de rappel dans le cadre de la réserve.
- De l'exercice d'une charge publique élective.
- De la privation de liberté tant qu'une condamnation définitive n'est pas prononcée.
- D'une décision disciplinaire suspensive de fonctions.
- De l'exercice du droit de grève.

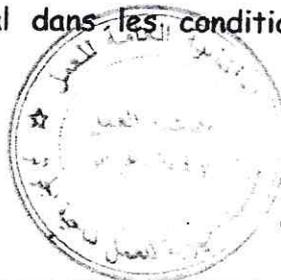
**Article 63** A l'expiration de la période de suspension de la relation de travail, le travailleur est réintégré à son poste de travail ou un poste de niveau de rémunération équivalent, sous réserve des dispositions prévues à l'article 66 ci-dessous.

**Article 64** Au terme de la période de privation de liberté, le travailleur concerné est réintégré à son poste d'origine ou un poste de niveau de rémunération équivalent s'il a bénéficié de relaxe ou de non lieu. En cas de condamnation pénale définitive, l'organisme employeur se réserve le droit de résilier la relation de travail.

**Section 1 : Le détachement**

**Article 65** Le travailleur bénéficie d'un détachement de droit lorsqu'il est appelé à :

- Exercer une charge publique élective dans les conditions fixées par la loi.
- Assumer un mandat syndical dans les conditions fixées par l'article 116 ci-après.



**Article 66** A l'expiration de la période de détachement, le travailleur est réintégré de droit à son poste de travail d'origine ou un poste de rémunération équivalente.

Le droit à la réintégration du travailleur appelé à effectuer la période légale du service national reste ouvert pendant une période maximale de trois mois suivant la date de sa libération.

**Article 67** Pendant la période de détachement, la situation du travailleur est régie par les dispositions législatives et réglementaires en la matière.

### **Section 2 : La mise en disponibilité - Le congé sans solde**

**Article 68** La mise en disponibilité est une suspension de la relation de travail convenue par le travailleur et l'organisme employeur, entraînant la suppression de la rémunération et des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement, et à la retraite.

**Article 69** La mise en disponibilité est accordée dans les conditions fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.

**Article 70** A l'issue de la période de mise en disponibilité, le travailleur est réintégré à son poste d'origine ou à un poste de rémunération équivalente.

**Article 71** L'organisme employeur peut lorsque les nécessités de service le permettent, accorder au travailleur qui le demande un congé sans solde dans la limite de trois (3) mois.



**CHAPITRE 8 : LE CHOMAGE TECHNIQUE - LE CHOMAGE INTEMPERIES**

- Article 72** En cas de sinistre, de catastrophe naturelle, de contraintes techniques ou matérielles majeures ou d'évènements exceptionnels imposant l'arrêt prolongé de l'activité sur un lieu de travail donné, les travailleurs permanents qui ne peuvent être déployés sur d'autres lieux de travail sont, après épuisement de leurs droits à congé, mis d'office en chômage technique pendant une durée maximum de trois (3) mois, les représentants des travailleurs préalablement consultés.
- Article 73** Les travailleurs mis en position de chômage technique perçoivent une rémunération égale à soixante dix pour cent (70%) du salaire de base, sans que celle-ci ne soit inférieure au SNMG.
- Article 74** L'organisme employeur peut interrompre le travail d'un chantier en cas d'intempéries ne permettant pas le déroulement normal de l'activité après consultation du ou des représentants des travailleurs du lieu de travail.
- Les périodes non travaillées en raison de chômage intempéries sont rémunérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

**CHAPITRE 9 : LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

- Article 75** La relation de travail cesse par l'effet de :
- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail.
  - L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée.
  - La démission.
  - L'abandon du poste.
  - Le licenciement.
  - Le départ volontaire.
  - La retraite anticipée et le licenciement pour compression d'effectifs.
  - L'incapacité totale de travail telle que définie par la loi.
  - La cessation d'activité légale de l'organisme employeur.
  - La retraite.
  - Le décès.



### **Section 1 : La cessation de la relation de travail à durée déterminée**

**Article 76** La relation de travail à durée déterminée prend fin de plein droit à l'expiration du terme prévu par le contrat.

**Article 77** Nonobstant les dispositions de l'article 76 ci-dessus, la relation de travail à durée déterminée peut être résiliée par l'organisme employeur avant le terme prévu par le contrat en cas d'achèvement des travaux ou des prestations avant le dit terme.

La résiliation prononcée dans ce cas ouvre droit au travailleur concerné aux indemnités prévues à l'article 12 de la présente convention.

### **Section 2 : La démission**

**Article 78** lorsque le travailleur veut mettre fin à la relation de travail, il présente par écrit sa démission et observe un délai - préavis.

Le délai - préavis est destiné à assurer la continuité du service ou des travaux, à donner le temps à la hiérarchie pour procéder au remplacement du travailleur partant et à assurer la passation des consignes.

La durée du délai - préavis est fixée à trois (3) mois au maximum.

**Article 79** Le délai - préavis peut être réduit ou supprimé d'un commun accord des parties.

**Article 80** Le travailleur démissionnaire qui quitte le service avant le terme du délai - préavis sans accord écrit préalable, s'expose à des poursuites par tous les moyens légaux pour réparation du préjudice qu'il aura causé à l'organisme employeur.

### **Section 3 : L'abandon du poste**

**Article 81** L'abandon du poste est une rupture unilatérale et irrégulière de la relation de travail par le travailleur.

Il est constaté par mise en demeure et entraîne la radiation du travailleur concerné des effectifs de l'organisme employeur, sans préjudice d'autres mesures conservatoires s'il y a lieu.



**Article 82** Les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 81 ci-dessus sont précisées par convention ou accord collectif et/ou le règlement intérieur de l'organisme employeur.

#### **Section 4 : Le licenciement à caractère disciplinaire**

**Article 83** Le licenciement à caractère disciplinaire sans indemnité ni délai-congé intervient en cas de faute grave du travailleur dans les conditions et selon les procédures prévues par la législation du travail, la convention collective d'entreprise et le règlement intérieur de l'organisme employeur.

#### **Section 5 : Le licenciement avec délai-congé**

**Article 84** Le licenciement avec délai-congé du travailleur qui n'a pas commis de faute grave, conformément à la loi, peut intervenir selon les dispositions du règlement intérieur de l'organisme employeur.

La durée du délai-congé est fixée à trois (3) mois au minimum.

#### **Section 6 : Le départ volontaire**

**Article 85** Nonobstant les dispositions des articles 89 à 91 ci-dessous, l'organisme employeur peut mettre en œuvre des mesures incitatives visant la réduction des effectifs par la formule dite des « départs volontaires », sur la base d'accord collectif.

**Article 86** Le départ volontaire est un acte par lequel le travailleur exprime individuellement et librement la demande de mettre fin à la relation de travail, moyennant une indemnité, dans le cadre d'une mesure expressément décidée en ce sens par l'organisme employeur

Le travailleur dont la relation de travail a été rompue dans le cadre d'un départ volontaire ne peut prétendre à sa réintégration sous quelque forme que ce soit.



- Article 87** Le montant de l'indemnité de départ volontaire est fixé par la convention collective de l'organisme employeur.
- Article 88** Le délai de recueil des vœux ainsi que les autres conditions relatives aux départs volontaires sont précisés par l'organisme employeur à chaque fois qu'il recourt à cette formule.

### **Section 7 : La compression des effectifs**

- Article 89** Lorsque des raisons économiques le justifient, l'organisme employeur procède à la compression des effectifs dans le cadre d'un volet social, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.
- Article 90** Les licenciements collectifs dans le cadre de la compression des effectifs sont décidés après négociation collective.
- Article 91** Le travailleur licencié pour compression d'effectif et admis au régime de l'assurance chômage bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de la loi en la matière.

### **Section 8 : La retraite**

- Article 92** Trois mois avant l'âge légal de la retraite, le travailleur est tenu, sur demande de l'organisme employeur, de fournir toutes les pièces nécessaires à la constitution de son dossier.

A la date de départ en retraite, le travailleur bénéficie d'une allocation de fin de carrière à raison de deux (02) mois minimum de salaire, soumis à cotisation calculé sur la moyenne des douze (12) derniers mois, par tranche de cinq ans d'activité au sein de l'entreprise.



## CHAPITRE 10 : L'HYGIENE ET LA SECURITE - LA MEDECINE DU TRAVAIL

- Article 93** L'organisme employeur est tenu de mettre en œuvre tous les moyens en vue d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité et de veiller à leur amélioration constante.
- Article 94** Les règles d'hygiène et de sécurité sont définies par l'organisme employeur après avis des organes de participation et sont fixées dans le règlement intérieur.
- Article 95** Tout travailleur quelque soit son rang dans la hiérarchie doit observer strictement les règles fixées par l'organisme employeur en matière d'hygiène et de sécurité et veiller à la protection des biens et des moyens de travail mis à sa disposition dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.
- Article 96** La médecine du travail est un droit reconnu aux travailleurs. Elle est assurée par les structures spécialisées de l'organisme employeur ou par les services dûment habilités de la santé publique.
- Article 97** Les travailleurs sont tenus de se soumettre aux visites et contrôles médicaux périodiques initiés par l'organisme employeur dans le cadre de la médecine du travail et du contrôle de l'assiduité.

## CHAPITRE 11 : LE REGLEMENT INTERIEUR - LA DISCIPLINE

- Article 98** Le règlement intérieur est un document que l'organisme employeur est tenu d'élaborer et de soumettre pour avis aux organes de participation, et dans lequel il fixe les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité, à la médecine du travail et à la discipline.
- Le règlement intérieur est soumis à l'inspection du travail territorialement compétente pour approbation de conformité avec la législation du travail.
- Article 99** Les fautes professionnelles ou manquements à la discipline générale sont sanctionnés conformément aux dispositions et aux procédures prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur.



A handwritten signature in black ink.

**Article 100** En cas de manquement par un délégué du personnel ou syndical à ses obligations professionnelles ou à la discipline générale, il lui est fait application des mesures disciplinaires prévues par le règlement intérieur de l'organisme employeur, l'organe de participation ou l'instance syndicale concernée, selon le cas préalablement informé.



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

**TITRE 4****Formation – Perfectionnement – Apprentissage**

- Article 101** La formation, facteur de promotion sociale et professionnelle, a pour objectif de satisfaire les besoins en personnel de l'organisme employeur dans le cadre du développement de ses activités, de l'évolution des techniques et de la technologie et de l'amélioration de la productivité du travail.
- Article 102** Les actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs sont réalisées suivant des programmes arrêtés par l'organisme employeur, après avis du comité de participation. Le programme de formation intègre des formations spécifiques en faveur des représentants des travailleurs.
- Dans le cas d'une réduction de ses aptitudes, en référence à l'article 57 ci-dessus, le travailleur peut bénéficier d'une formation dans le cadre de sa réaffectation dans son nouveau poste de travail.
- Article 103** Pour la réalisation des actions de formation ou de perfectionnement, l'organisme employeur peut faire appel aux travailleurs dont les qualifications ou les compétences le permettent, de participer à l'élaboration et à l'animation des programmes.
- Article 104** Le travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement décidés par l'organisme employeur.
- Article 105** Sous réserve de l'accord de l'organisme employeur, le travailleur qui s'inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou d'un congé spécial non rémunéré.
- Article 106** Les conditions d'organisation et de mise en œuvre des actions de formation ainsi que les droits et obligations des travailleurs concernés sont précisés par les conventions collectives des organismes employeurs.
- Article 107** Des actions de formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage, sans engagement de recrutement, sont assurées par les organismes employeurs conformément à la législation en la matière.

## TITRE 5

### *Participation des travailleurs*

#### CHAPITRE 1 : LES ORGANES DE PARTICIPATION

- Article 108** La participation des travailleurs est assurée au niveau de chaque lieu distinct de travail par des délégués du personnel regroupés en comité de participation au sein de l'organisme employeur.
- Article 109** Le mode d'élection, la composition, le fonctionnement et les facilités ainsi que les attributions des organes de participation sont définis par la loi et la réglementation.

#### CHAPITRE 2 : LES ŒUVRES SOCIALES

- Article 110** Sont considérées comme œuvres sociales toutes les actions tendant à l'amélioration du bien être physique et moral des travailleurs.
- Article 111** Les travailleurs admis à la retraite ou à l'assurance chômage, ainsi que les ayant droits des travailleurs décédés continuent à bénéficier des œuvres sociales pendant une période minimum de deux (2) ans.
- Article 112** Les œuvres sociales sont gérées par le comité de participation, conformément à la loi. Elles peuvent toutefois être gérées par l'employeur sur la base d'une convention entre les deux parties.



## TITRE 6

### Exercice du droit syndical

**Article 113** L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les travailleurs conformément à la loi.

**Article 114** Les structures syndicales de l'UGTA doivent transmettre à l'organisme employeur concerné les éléments d'appréciation de leur représentativité, notamment la liste de leurs adhérents arrêtée à la date du 31 décembre de chaque année civile.

**Article 115** L'organisme employeur met à la disposition de la structure syndicale de l'UGTA les moyens humains et matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

**Article 116** les délégués syndicaux ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit horaire payé comme temps de travail, pour l'exercice de leur mandat et ce, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires.

Conformément à la réglementation en vigueur, les élus bénéficient d'une protection de la relation de travail pendant toute la durée de leur mandat.

Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet de la part de son employeur, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales. Les fautes de caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive des organisations syndicales.

Toutefois et d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale UGTA, lorsque la taille de l'entreprise et la dispersion des lieux de travail l'exigent, le secrétaire général de la section syndicale bénéficie d'un détachement interne.



**Article 117** Dans le cadre des dispositions de l'article 47 bis de la loi 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée, la structure syndical de L'UGTA bénéficie du détachement de ses élus sur présentation du procès verbal d'installation :

- a. Le secrétaire général du conseil syndical,
- b. D'autres détachements seront accordés par tranche de mille (1000) travailleurs.

**Article 118** Au sein de l'organisme employeur et dans chacun de ses lieux de travail permanent, l'UGTA peut créer une structure syndicale conformément à ses statuts.



A handwritten signature in black ink, appearing to be "R.M.", located below the circular stamp.

**TITRE 7****Prévention et règlement des conflits de travail****CHAPITRE 1 : LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

**Article 119** Constitue un conflit individuel de travail, tout différent de travail opposant un travailleur salarié à son employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties, si ce différent n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement prévues au sein de l'organisme employeur.

**Article 120** Il est institué au niveau de l'entreprise, un organe chargé du règlement des conflits individuels de travail. Les modalités d'application sont définies par les conventions ou accords collectifs des organismes employeurs.

**CHAPITRE 2 : LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

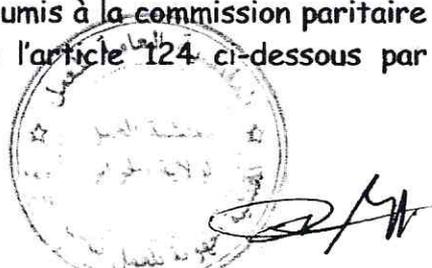
**Article 121** Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations professionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'employeur non résolu dans le cadre des procédures de prévention des conflits.

**Article 122** Au titre de la prévention des conflits collectifs de travail, l'employeur et les représentants de la structure syndicale de l'UGTA organisent des réunions ordinaires périodiques en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles. La périodicité des réunions est fixée par les conventions collectives ou accords collectifs des organismes employeurs.

Au besoin, des réunions extraordinaires sont tenues à la demande de l'une des parties sous réserve qu'elle communique à l'autre partie l'ordre du jour au moins huit (8) jours à l'avance.

**Article 123** En cas de différend entre les deux parties, l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs engagent les procédures de conciliation prévues par la convention collective de l'organisme employeur.

En cas d'échec, le différend est soumis à la commission paritaire de conciliation de branche prévue à l'article 124 ci-dessous par la partie la plus diligente.



**Article 124** La commission de conciliation de branche est créée et installée par des parties signataires de la présente convention. Elle est composée de trois (3) représentants des employeurs de la branche et trois (3) représentants syndicaux de l'UGTA désignés pour une durée de trois (3) années renouvelables au tiers tous les ans par chacune des parties.

Pour les différends qui lui sont soumis, la commission de conciliation de branche statue dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours à compter de la date de sa saisine.

**Article 125** La commission de conciliation de branche prévue à l'article 124 ci-dessus élabore un règlement intérieur fixant son mode de fonctionnement.

**Article 126** En cas de persistance du différent, les deux parties sont tenues de recourir à la procédure de conciliation auprès de l'inspection du travail territorialement compétente et, le cas échéant, à la médiation et /ou l'arbitrage.

### CHAPITRE 3 : L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

**Article 127** Le droit de grève s'exerce conformément aux dispositions prévues par la loi et par la présente convention.

**Article 128** Le recours à la grève ne peut intervenir qu'après épuisement des procédures de conciliation et éventuellement de médiation et d'arbitrage prévues par les articles 122 à 125 ci-dessus.

**Article 129** La durée du préavis de grève est fixée à dix (10) jours à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur et de l'inspection du travail territorialement compétente.

**Article 130** En cas de grève un service minimum obligatoire est assuré tel que déterminé par convention ou accord collectif au sein de l'organisme employeur.

**Article 131** Les travailleurs affectés au gardiennage et à la sécurité des personnes, des installations et des biens sont tenus d'assurer normalement leur service durant la grève.



## TITRE 8

### **Classification professionnelle – Rémunération**

#### **CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

**Article 132** Un poste de travail désigne un ensemble de tâches à accomplir par le travailleur dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'organisme employeur.

**Article 133** Les postes de travail sont classés en fonction de leur cotation dans un ordre hiérarchique et cohérent dans l'échelle de rémunération de l'organisme employeur.

**Article 134** Le système de cotation des postes de travail tient compte des critères ci-après :

- Les connaissances de base et l'expérience professionnelle exigées par le poste.
- La nature et la complexité des tâches à accomplir.
- Le niveau de responsabilité.

**Article 135** La nomenclature des postes de travail regroupe l'ensemble des postes de travail de l'organisme employeur. Elle est actualisée en fonction du développement de ses activités ou de la réorganisation du travail.

#### **CHAPITRE 2 : LA REMUNERATION**

**Article 136** En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats.

**Article 137** Par salaire, il faut entendre le salaire de base, les indemnités relatives à l'expérience professionnelle, aux heures supplémentaires effectuées et aux conditions particulières de travail ainsi que les primes liées à la productivité du travail et aux résultats.

**Article 138** Par revenu proportionnel aux résultats du travail, il faut entendre la rémunération à la tâche ou à la pièce.

En aucun cas, la rémunération du travailleur payé à la tâche ou à la pièce ne saurait être inférieure au salaire du poste de travail occupé.

**Article 139** Les salaires sont fixés au niveau de l'organisme employeur, par convention ou accord collectif. L'organisme employeur tiendra compte impérativement de ses capacités propres et du respect de l'équilibre financier et des paramètres sociaux.

Dans ce cadre, les organismes employeur doivent privilégier la mise en œuvre de systèmes de stimulations liés à l'amélioration de la productivité du travail et de la rentabilité.

**Article 140** Il est institué au niveau des organismes employeurs de la branche, un salaire minimum correspondant au salaire de base du poste de travail le moins côté dans l'échelle de rémunération, fixé à **Onze Mille Deux Cent Dinars (11 200 DA)** par mois.

**Article 141** La mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 140 ci-dessus doit être opérée en fonction des possibilités financières de chaque organisme employeur.

### **CHAPITRE 3 : LES PRIMES ET LES INDEMNITES**

#### **Section 1 : L'indemnité d'expérience professionnelle**

**Article 142** L'expérience professionnelle du travailleur au sein de l'organisme employeur est valorisée par une indemnité dont le calcul est assis sur le salaire de base à raison de :

- Un pour cent (1%) par année d'activité de la première à la cinquième année.
- Deux pour cent (2%) par année d'activité de la sixième à la douzième année.
- Deux et demi pour cent (2.5%) par année d'activité au delà de la treizième année.



**Article 143** Le taux maximum de l'indemnité d'expérience est plafonné, pour l'ensemble des organismes employeurs de la branche, à soixante pour cent (60%).

**Article 144** L'expérience professionnelle acquise antérieurement au recrutement est valorisée conformément aux modalités prévues par les conventions collectives des organismes employeurs.

### **Section 2 : L'indemnité de panier**

**Article 145** Lorsque le travail est organisé en séance continue, le travailleur bénéficie, sauf si la restauration est assurée par l'organisme employeur, d'une indemnité de panier dont le montant est fixé à **Deux Cent Dinars (200 DA)** par repas.

**Article 146** L'indemnité de panier n'est pas cumulable avec les indemnités de frais de déplacement ou de mission.

### **Section 3 : L'indemnité de transport**

**Article 147** Lorsque le travailleur n'est pas transporté par l'organisme employeur, il bénéficie d'une indemnité de transport s'il réside à plus de deux (2) kilomètres du lieu de travail.

Le montant minimum de l'indemnité de transport est fixée à **Cinq Cents Cinquante dinars (550 DA)** par mois. Le montant maximum est fixé à **Deux Mille Trois Cents Dinars (2300DA)** par mois pour une distance, lieu de travail - lieu de résidence, égale ou supérieure à cinquante (50) kilomètres.

Au delà de 50 km, le travailleur sera remboursé sur présentation de justificatifs.

### **Section 4 : L'indemnité de déplacement**

**Article 148** Le travailleur affecté pour une durée supérieure à un mois en un lieu de travail situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de

travail habituel ou de résidence bénéficie d'indemnités compensatrices de frais de déplacement.

**Article 149** Les montants minimums journaliers des indemnités forfaitaires de déplacement, hors prises en charge, sont fixés conformément au barème ci-après :

Catégories S.P	Régions du nord du pays	Régions du sud du pays
Exécution et maîtrise	250 DA	300 DA
Cadres	350 DA	480 DA

**Article 150** Les conditions et les modalités d'attribution des indemnités de déplacement sont fixées selon les capacités de chaque organisme employeur par les conventions collectives d'entreprise.

#### Section 5 : L'indemnité de frais de mission

**Article 151** Le travailleur appelé à se déplacer dans le cadre d'une mission commandée pendant une période inférieure ou égale à un (1) mois, au delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel bénéficie d'indemnités compensatrices de frais de mission.

**Article 152** Les montants minimums journaliers des frais de mission sont fixés conformément au barème ci-après :

Catégories S.P	Régions du nord du pays	Régions du sud du pays
Exécution et maîtrise	1 800 DA	2 000 DA
Cadres	2 200 DA	2 500 DA

**Article 153** Les travailleurs occupant des emplois nécessitant des déplacements de manière fréquente pendant les périodes inférieures à un mois tel que les chauffeurs routiers et les convoyeurs percevront une indemnité spécifique.



**Article 154** Les conditions et les modalités d'attribution de cette indemnité seront fixées par les conventions collectives des organismes employeurs.

### **Section 6 : Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail**

**Article 155** Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail sont destinées à rémunérer l'amélioration de la productivité du travail collectif et individuel. Elles sont attribuées proportionnellement aux gains de productivité réalisés à partir du seuil d'atteinte des objectifs assignés.

**Article 156** Chaque organisme employeur est tenu d'élaborer, en association avec les représentants des travailleurs, une formule d'évaluation des rendements applicable au sein de l'entreprise.

**Article 157** Le taux global des primes liées à la productivité et aux résultats du travail est fixé à un maximum de soixante pour cent (60%) du salaire de base du travailleur.

### **Section 7 : Les indemnités à caractère social**

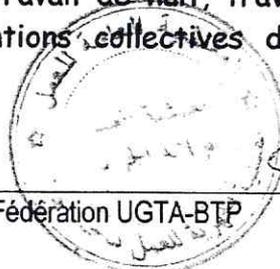
**Article 158** Les travailleurs mariés dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle bénéficient d'une indemnité dite de salaire unique dont le montant est fixé à **Mille Quatre Cent Dinars (1400,00 DA)** par mois.

**Article 159** Les travailleurs admis à faire valoir leur droit à la retraite bénéficient d'une indemnité de départ dont les montants et les modalités d'attribution seront fixés par les conventions collectives des organismes employeurs.

**Article 160** La rupture de la relation de travail consécutive à un décès ouvre droit à une allocation de capital décès complémentaire à celui versé par la caisse social à la famille du défunt. Les montants et modalités d'attribution seront fixés par les conventions collectives des organismes employeurs.

### **Section 8 : Autres primes et indemnités**

**Article 161** Les autres primes et indemnités liées aux conditions de travail (nuisances, service permanent, travail de nuit, travail posté etc.) seront définies par les conventions collectives des organismes employeurs.



## TITRE 9

### Dispositions Finales

**Article 162** La présente convention de branche est conclue pour une durée déterminée. Elle peut être dénoncée partiellement ou en totalité par l'une ou l'autre partie. La dénonciation ne peut toutefois intervenir avant les douze (12) mois qui suivent la date de son enregistrement.

**Article 163** La dénonciation écrite fait obligation aux parties d'avoir à engager des négociations, dans les trente (30) jours, pour la conclusion d'un avenant de modification ou d'une nouvelle convention.

**Article 164** Les dispositions de la présente convention sont révisées de droit lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont modifiées.

**Article 165** La présente convention est réputée applicable à l'ensemble des organismes employeurs de la branche citée en annexe. L'adhésion reste toutefois ouverte à tout autre organisme employeur public ou privé de la même branche d'activité.

**Article 166** La présente convention prend effet à compter du 1er Janvier 2010

**Article 167** La présente convention sera déposée pour enregistrement auprès de l'Inspection du travail et du Greffe du Tribunal d'Alger.

01 MAI 2010

P / La SGP Travaux Publics  
SINTRA SPA



**Sidi Mohamed BENDAHMANE**

P / La Fédération Nationale UGTA  
Bâtiment & Travaux Publics



**Brahim BOUZINA**



## **ANNEXES**

**Annexe 1 : Procès verbal d'installation de la commission  
paritaire de négociation**

**Annexe 2 : Liste des Organismes employeurs adhérant à la  
présente Convention de Branche**



**PROCES VERBAL D'INSTALLATION  
DE LA COMMISSION PARITAIRE DE NEGOCIATION  
DE LA CONVENTION DE BRANCHE  
« TRAVAUX PUBLICS »**

L' An Deux Mille Dix et le Trente et Un du mois de Janvier à 15 heures, au siège de la SGP SINTRA sis au 07 Rue Belkacem AMANI (ex PARADOU) Hydra Alger , Monsieur BENDAHDJMANE Sidi Mohamed, Président du Directoire de la SGP Travaux Publics « SINTRA » et Monsieur BOUZINA Brahim, Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment et Travaux Publics , ont procédé à l'installation officielle de la Commission Paritaire de Négociation de la Convention de la Branche « TRAVAUX PUBLICS » en vue d'entamer les négociations.

La dite commission est composée de Messieurs :

MIHOUBI	Zoubir
DAHMANE	Boualem
BENSAHLI	Djamel Eddine
BOULDJENNAT	Ahcèn
KHETTAR	Ameur

Représentants l'employeur, en l'occurrence la Société de Gestion des Participations de l'Etat Travaux Publics par abréviation SGP TP « SINTRA » SPA.

Et de Messieurs :

FILALI	Sofiane
AMRAOUI	Mekhlouf
HACEN	Abdeldjalil
DAOUD	Zoubir
NASROUCHE	Hocine

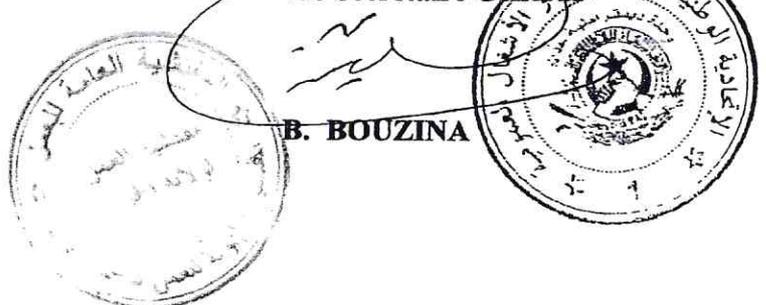
Représentants le Partenaire Social, en l'occurrence la Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment et Travaux Publics

Le présent procès verbal est établi pour servir et valoir ce que de droit les jours, mois et an que dessus.

**P/ La Société de Gestion des Participations  
de l'Etat Travaux Publics  
« SINTRA »  
Le Président du Directoire**



**P/ La Fédération Nationale des Travailleurs  
du Bâtiment et Travaux Publics  
« FNTBTP - UGTA »  
Le Secrétaire Général**



## **ANNEXE 2 : Liste des Organismes employeurs adhérents à la convention**

### **Filière Travaux Routiers :**

- ALTRO
- ENPS
- EPTP ALGER
- EPTP BECHAR
- EPTP BOUSSAADA
- EPTP CONSTANTINE
- EPTP GHARDAIA
- EPTP SIDI BELABBES
- EPTR CENTRE
- EPTR SUD - EST
- EVSM
- MECATOP
- SERA
- SNTP
- SONATRO

### **Filière Travaux Ferroviaires :**

- INFRAFER

### **Filière Travaux d'Ouvrages d'Art :**

- ENGOA
- SAPTA
- ENROS
- SEROR
- SERO EST



**Filière Travaux Maritimes :**

- MEDITRAM
- ALDIPH
- SOTRAMEST
- SOTRAMO



A handwritten signature in black ink, located below the circular stamp in the lower right quadrant of the page.