



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ :
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر
الموضوع : اتفاقية جماعية لفرع الاسمنت
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تنص الاتفاقية على عدة ابواب : الاحكام العامة / احكام اتفاقية / احكام نهائية / تاريخ التنفيذ .
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

اتفاقية جماعية

أفرع الإسمنت

أبرمت بين :

شركة تسيير المساهمات، صناعة الإسمنت،

SGP-GICA

و

الفدرالية الوطنية لمواد البناء، الفلين

و الخشب

الباب الأول

- 2 أحكام عامة
- 2 الفصل الأول : الموضوع
- 3 الفصل الثاني : مجال التطبيق
- 3 الفصل الثالث : صحة، تغييرات، الفسخ
- 4 الفصل الرابع : التعديل

الباب الثاني

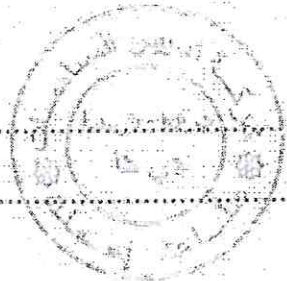
- 5 أحكام اتفاقية
- 5 باب فرعي الأول : حقوق وواجبات العمال
- 5 الفصل الأول : حقوق العمال
- 6 الفصل الثاني : واجبات العمال
- 6 باب فرعي الثاني : العلاقات الفردية للعمل
- 6 الفصل الأول : نشأة علاقة العمل
- 8 الفصل الثاني : الأجر الأساسية
- 10 الفصل الثالث : تطوير علاقة العمل
- 18 الفصل الرابع : تعديل ، تعليق ، فسخ علاقة العمل
- 20 الفصل الخامس : تسوية النزاعات الفردية
- 21 باب فرعي الثالث : العلاقات الجماعية
- 21 الفصل الأول : ممارسة الحق النقابي
- 22 الفصل الثاني : الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها
- 24 الفصل الثالث : ممارسة حق الإضراب

الباب الثالث

- 26 أحكام نهائية

الباب الرابع

- 27 تاريخ التنفيذ
- 28 العلاقات أ. ب. ج. د. هـ



الاتفاقية الجماعية لفرع الإسمنت

الباب الأول : أحكام عامة

الفصل 1 : الموضوع

المادة الأولى : أبرمت الاتفاقية الجماعية بين :

- الفدرالية الوطنية لعمال مواد البناء لإتحاد العام للعمال الجزائريين، الممثلة من طرف السيد : محمد أفيني من جهة

و :

شركة تسيير المسافرات " صناعة الإسمنت " الممثلة من طرف السيد عبد الحميد ثامرري ، رئيس مجلس المديرين لشركة تسيير المسافرات " صناعة الإسمنت " بإختصار SGP-GICA، ولقائدة كل المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لها.

من جهة أخرى

الهدف من هذه الاتفاقية هو تنظيم العلاقات الفردية والجماعية للعمل بين مجموع العمال الأجراء ومستخدمين التابعين لنشاط صناعة الإسمنت ، مع اعداد الإطارات المسيرة التي تخضع لأحكام خاصة، و الأشخاص الأجانب الخاضعين للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة.

لا يمكنها أن تنقص الحقوق الممنوحة بصفة فردية للعمال الخاضعين لها



الفصل 2 : مجال التطبيق

المادة الثانية :

تكتسي هذه الإتفاقية طابعاً وطنياً و تطبق على مجموع المؤسسات التابعة لفرع صناعة الإسمنت وشركة تسيير المساهمات " صناعة الإسمنت "

المادة الثالثة :

تلتزم هذه الإتفاقية جميع الهيئات المستخدمة وممثلي العمال التابعين لهذا الفرع .

المادة الرابعة :

يمكن لهذه الإتفاقية أن تكون محل تكيف حسب الأوضاع الخاصة لكل مؤسسة ، علماً أنه ليس بإمكان لهاته التغييرات أن تنقص فعالية الإجراءات المرتقبة ضمن هذه الإتفاقية أو تلك السارية المفعول في المؤسسات .

الفصل 3 : صيغة - تغييرات - نقض

قسم 1 : صيغة

المادة الخامسة :

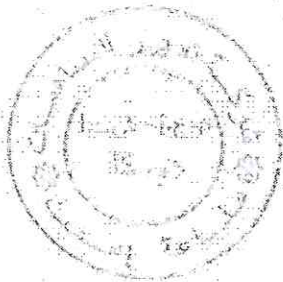
أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير محددة .
يمكن لكلا الطرفين الموقعين نقضها جزئياً أو كلياً، إلا أن نقضها لا يمكن أن يتم قبل أربعة وعشرون شهراً الموالي لتاريخ تسجيلها لدى كتابة الضبط بالمحكمة .

قسم 2 : تغييرات

المادة السادسة :

يتم تغيير إجراءات هذه الإتفاقية و ملحقاتها في الحالات التالية :

- عند تعديل أو إلغاء الإجراءات التشريعية أو التنظيمية سارية المفعول .
- عند إصدار إجراءات تشريعية أو تنظيمية جديدة .
- عند الطلب من أي طرف .



قسم 3 : نقض

المادة السابعة :

يجب أن يتم نقض هذه الإتفاقية برسالة موصى عليها توجه إلى الطرف الآخر مع تبليغ نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة الثامنة :

كل نقض جزئي أو كلي لهذه الإتفاقية، يجب أن يكون مصحوب بتقرير يبين الأسباب المؤدية لهذا النقض.

المادة التاسعة :

إن الإشعار بنقضها يوجب على الطرفين الشروع في مفاوضات أثناء الثلاثين يوما الموالية له قصد إبرام إتفاقية جديدة أو إجراء تعديل لها.

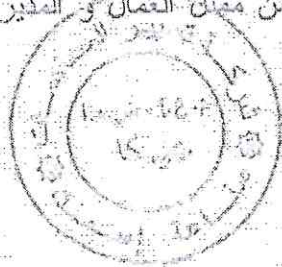
الفصل 4 : التحكيم

المادة العاشرة :

في حالة نشوء خلاف حول تطبيق أحكام هذه الإتفاقية أو نزاع جماعي في العمل أو صعوبة تطبيق الأحكام التشريعية المعدلة في المجال الإجتماعي ، تلتزم الأطراف الممضية بالبحث عن الحل السلمي و الأكثر عدلا لموضوع النزاع.

لذلك يقرر الموقعين بعد مضي شهر ، إنشاء لجنة مشتركة لتحكيم، مكونة من ممثلين (02) للندرية الوطنية للعمال التابعين لهذا الفرع و ممثلين (02) لشركة تسيير المساهمات " صناعة الإسمنت "، مترئسة من طرف رئيس مجلس المديرين لشركة تسيير المساهمات " صناعة الإسمنت " و رئيس الندرية. تحرر هذه اللجنة نظامها الداخلي.

تجتمع هذه اللجنة بعد ثمانية أيام ، وتقدم نتائجها بعد ثلاثين يوما الموالية لإعلامها من الطرف المبتدع. عند نشوب أي خلاف المؤدي إلى إجتماع اللجنة المشتركة ، يجتمع كل من ممثل العمال و المدير العام لهذه المؤسسة المعنيين بهذا النزاع لحضور الأشغال.



المادة الثانية عشر :

ينطبق الحل المتفق عليه من طرف اللجنة المشتركة على أطراف النزاع ، التي تكتسي نفس قيمة المواد المسطرة في الإتفاقية الجماعية

في حالة إضراب، تطبق الأحكام الخاصة في هذا المجال .

الباب الثاني : أحكام إتفاقية

باب فرعي 1 : حقوق وواجبات العمال

الفصل 1 : حقوق العمال

المادة الثانية عشر :

يتمتع العمال بالحقوق التالية :

- استعمال الحق النقابي،
- التفاوض الجماعي،
- المشاركة في هيئة المستخدم،
- التأمين الإجتماعي و التقاعد،
- النظافة، و التأمين الصحي في العمل،
- الراحة القانونية،
- المشاركة في الأحكام لتسوية نزاعات العمل،
- ممارسة حق الإضراب .

المادة الثالثة عشر :

في إطار علاقة العمل، العمال لهم أيضا الحق في :

- التشغيل الفعال،
- الإحترام الكامل المادي والمعنوي لهم و لكرامتهم.
- الحماية المطلقة ضد التمييز من أجل شغل منصب ملائم حسب قدراته و أملكته لهذا المنصب،
- التكوين المهني و الترقية في منصب العمل،
- الدفع المنتظم للأجور المستحقة ،
- الخدمات الإجتماعية،
- كل الإمتيازات المنبثقة عن علاقة العمل،



الفصل 2 : واجبات العمال

المادة الرابعة عشر :

- للعمال واجبات أساسية ناتجة عن علاقة العمل تتمثل في ما يلي :
- إتمام على أحسن وجه الواجبات المرتبطة بمنصب العمل، متعاملين بحكمة و بإنضباط في إطار تنظيم العمل المطبق من طرف المستخدم.
 - الإسهام في الجهود المبذولة من طرف الهيئة المستخدمة من أجل تحسين التنظيم والإنتاج.
 - تنفيذ الأوامر المعطاة من طرف الرؤساء المعيّنين من طرف المستخدم في حدود استعمالهم السلطة الإدارية.
 - الحفاظ على تدابير النظافة و الأمن المطبق من طرف المستخدم وفقا للتشريعات و التنظيم.
 - الموافقة على إجراء الفحوصات الطبية الداخلية و الخارجية المنجزة في إطار صحة العمل و مراقبة الإنضباط .
 - المشاركة في مجالات التكوين و إعادة التأهيل المنجزة من طرف المستخدم، في إطار تحسين العمل، أو فعالية الهيئة المستخدمة ، أو تحسين النظافة و الأمن.
 - عدم إتخاذ مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع المؤسسة المنافسة للهيئة المستخدمة، إلا بموافقة هذا الأخير.
 - عدم الإفصاح عن المعلومات مهما كانت نوعيتها قد تضر بمصالح الهيئة المستخدمة، إلا في حالة فرضها من طرف القانون أو يسمح بها من طرف الهيئة المستخدمة .
 - ملاحظة الواجبات الناتجة عن عقد العمل، و النظام الداخلي، و كل إتفاقية جماعية مبرمة بين المستخدم و ممثلي العمال.

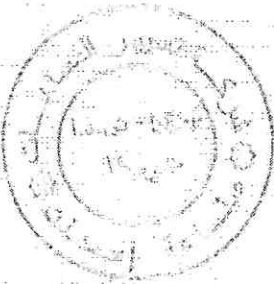
باب فرعي 2: العلاقات الفردية للعمل

الفصل 1 : نشأة علاقة العمل

قسم 1 : التوظيف

المادة الخامسة عشر :

لا يمكن أن يوظف عاملا سنه أقل من 16 سنة ، إلا في مجالات التأهيل .
يجب على التصريح أن يتدبروا رخصة موافقة كتابية من طرف الوصي القانوني .



المادة الخامسة عشر :

يجب على كل طالب قبل تكوين ملف إداري يحدد من طرف المستخدم، وأن يكون مستعدا لأداء مهامه بإثبات شهادة وطنية.

المادة السابعة عشر :

كل توظيف يجب أن يتم بشكل كتابي، مهما كانت طبيعته مع تحديد الفترة التجريبية يسام إلزاميا للعامل قبل توظيفه عقدا يحدد فيه ما يلي :

- مدة العقد.
 - المدة الزمنية اليومية أو الأسبوعية المحددة لهذا العمل.
 - الصفة المهنية المطبقة عليه.
 - الأجر و الإمتيازات المستفيد منهم.
 - المكان الذي يرشد العامل بالتعامل مع النظام الداخلي، و الإتفاقيات المسجلة مع ممثلي العمال.
- يوقع العامل على محضر التنصيب مسجلا إلتزامه بإحترام شروط توظيفه، و أيضا الإجراءات التنظيمية و الإتفاقية السارية المفعول لدى الهيئة المستخدمة.

قسم 2 : الفترة التجريبية

المادة الثامنة عشر :

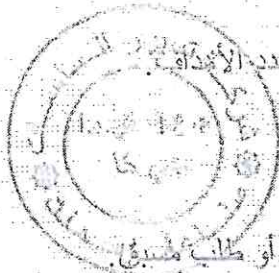
- يخضع كل عامل إلزاميا إلى فترة تجريبية محددة كمايلي :
- لمدة شهر واحد على الأقل و ثلاثة شهور على الأكثر بالنسبة لعمال التنفيذ.
 - لمدة ثلاثة شهور على الأقل و ستة شهور على الأكثر بالنسبة لعمال التطبيق.
 - لمدة ستة شهور على الأقل و إثني عشر ستة شهرا على الأكثر بالنسبة للإطارات و الإطارات السامية.

المادة التاسعة عشر :

يجب أن تتم هذه الفترة التجريبية على أساس معياري تقدر المؤهلات وتحدد الأهداف. الإجراءات المتخذة لذلك تحدد من طرف الهيئة المستخدمة.

المادة العشرون :

خلال الفترة التجريبية، يمكن لكلا الطرفين فسخ عقد العمل بدون تعويض أو طلب مسبق. يبلغ الفسخ كتابيا.



قسم 3 : التثبيت

المادة العاشري والعشرون :

يثبت العامل في منصب عمله عند إنتهاء الفترة التجريبية إن كانت النتائج مرضية، و في هذه الحالة تحسب هذه الفترة في الأقدمية.

وفي حالة العكس، يتم إنهاء عقد العمل وفقا للمادة 20 المتألفة الذكر.

قسم 4 : الإجراءات الخاصة

المادة الثانية والعشرون :

في حالة تطبيق الإجراءات القانونية المتعلقة بتوظيف في الأصناف الإجتماعية، أين يظهر عجز العامل على أداء مهامه على أحسن وجه الذي قام بإخفائه ، في هذه الحالة يحق للمستخدم أن يذوي عقد عمله دون إحالته إلى منصب يتوافق مع قدراته الفعلية.

الفصل 2 : الأجور الأساسية

قسم 1 : في الوضعية العادية

المادة الثالثة والعشرون :

يتضمن الأجر جزء ثابت، مدفوع في وقت محدد، و جزء متغير يعطى مقابل الجهد المبذول من طرف العامل من أجل التطور الإقتصادي للمؤسسة التي تشغله.

فرع 1 : الأجر الثابت

المادة الرابعة والعشرون :

يمنح الأجر حسب الشروط المحددة في القانون و النصوص المنخدة لتطبيقها، ويمنح الأجر وفقا للعمل المقدم حسب المعايير المحددة ، وأيضا حسب الأهمية والتجربة المهنية للعامل.

المادة الخامسة والعشرون :

يمكن تكملة الأجر بالمنح والتعويضات الممنوحة في إطار الأقدمية ، أوفي حالات خاصة للعامل، وخاصة بمنحة تعويض عن العمل المناوب، أو عن العمل المضر ، العمل الليلي و تعويض المتألفة .
تمنح هذه المنح والعلاوات إلا في حالات معينة و شروط خاصة ولا تعفى المستخدم من المسؤولية المدنية والجزائية.

المادة العاشرة والعشرون :

تسمح التجربة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو خارجها بمنح تعويض:

فرع 2 : الأجر المتغير

I. الأجر الإنتاجية ، المردود

المادة الحادية والعشرون :

يستفيد العامل من منحة المردودية المتغيرة حسب المعايير و تحسب هذه المنحة حسب النتائج المسجلة و المدونة في جدول خاص من طرف المستخدم .

II. المشاركة السنوية في النتائج

المادة الثانية والعشرون :

بمقابل المشاركة في تنمية وإزدهار المؤسسة ، للعامل حق المساهمة في النتائج. هذه المساهمة تقرر و تحدد بعد موافقة الجمعية العامة وعندما تكون السيولة تحت حوزة المستخدم.

قسم 2 : في الوضعية الإستثنائية

المادة التاسعة والعشرون :

تطبيقا للإجراءات القانونية المتعلقة بالحفاظ على العمل، و حماية العمال الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة غير إرادية في حالة نقص الإنتاج أو المردود أو أن ديمومة المؤسسة في خطر ، كل هذه الأمور تؤدي بالمستخدم إلى مراجعة و إعادة دراسة مستوى الأجر مطابقا لضعف النشاط.

قسم 3 : تعويض التكاليف

المادة الثلاثون :

العامل الذي يسبق تكاليف من أجل تكملة مهامه المسند من طرف المستخدم يتقاضى وفقا للظروف المحمول به



الفصل 3 : تنظيم علاقة العمل

قسم 1 : مدة العمل

المادة الواحدة و الثلاثون :

تحدد المدة القانونية للعمل وفقا للقانون .

توزيع اليومى للمدة القانونية للعمل يحدد حسب ما تم تحديدها في الإتفاقيات و المساعدات الجماعية للمؤسسات حسب القوانين المسنة.

المادة الثانية و الثلاثون :

يمكن تقليص المدة الزمنية للعمل عن طريق تعديل في إتفاقية المؤسسة ، بالنسبة لمناصب العمل المعرضة للخطر أو المتعبة جدا، في حدود لا يتجاوز 20 % ، وتزداد النسبة في حالة ركود نشاط المؤسسة في حدود لا يتجاوز 25 %.

تحدد الإتفاقية الجماعية ضمن هذا النطاق ، أوقات متوازية بالنسبة إلى تلك المناصب .

قسم 2 : الساعات الإضافية

المادة الثالثة و الثلاثون :

يسمح بالجوء إلى الساعات الإضافية إلا في حالة العمل الضروري، يرخص استثنائيا في حدود 20 % ، من المدة القانونية للعمل،

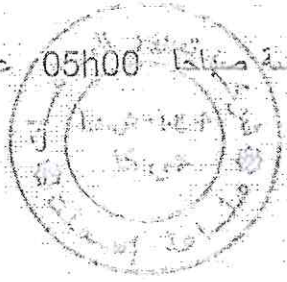
تقيم الساعات الإضافية على أقل 50 % بالنسبة للأجور لمدة عادية، أو يعرض براحة قانونية بنفس المدة . عندما يستلزم النشاط للجوء إلى يد عاملة إضافية ، لمدة زمنية محددة أو غير محددة ، يمكن للمستخدم أن يوظف عمال لفترة محددة.

قسم 3 : العمل الليلي

المادة الرابعة و الثلاثون :

يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا 21h00 و الخامسة صباحا 05h00 عملا ليليا، تدفع تعويضة لكل عمل ليلي .

العمال المناوبين غير معينين بهذا التعويض .



المادة الخامسة والثلاثون :

يمنع على المستخدم تشغيل أشخاص من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشرة سنة كما لا يحق تشغيل النساء العاملات إلا بترخيص خاص من مفتشية العمل.

قسم 4 : العمل المناوب و الخدمة الدائمة

المادة السادسة والثلاثون :

يستفيد العامل المناوب الخاضع لإحتياجات الإنتاج أو خدمة ماء من تعريض.

المادة السابعة والثلاثون :

يستفيد العمال الخاضعين للخدمة الدائمة أو الملزمة من تعويضات.

قسم 5 : التكوين

المادة الثامنة والثلاثون :

- من أجل ضمان تحسن مستوى المزدودية و الترقية الداخلية للعمال، يجب على المستخدم:
- أن يضمن تكوين و إعادة التأهيل و الرسكلة من أجل تحسين مستوى العمال قصد تعميق و تنمية معارفهم حسب المخطط التكويني المتخذ من طرف المستخدم.
- إنجاز أعمال قصد فتح المجال للموظفين الجدد ومساعدتهم على تلائم مع الوضعية المهنية.

المادة التاسعة والثلاثون :

يجوز للعامل المسجل لمتابعة تربيصات أو لتحسين مستواه المهني بعد موافقة المستخدم أن يستفيد من الإنتداب. تحدد الإتفاقية الجماعية كيفيات تطبيق هذا الأخير.

قسم 6 : التدرج و الترقية

المادة الأربعون :

يتجسد التدرج في الصعود من درجة إلى أخرى داخل نفس الصنف و مرتبط بالمؤهلات المهنية ، تقرر من طرف المستخدم مكافأة لمجهودات المبدولة لصالح تطور المؤسسة، و يتجسد في زيادة أجر العامل، في نفس الصنف المحدد حسب جدول التدرج الملحق بهذه الإتفاقية.

المادة الواحدة والأربعون :

إن تطور وتحسن مؤهلات العامل يضمن بترقيته. وتتجسد هذه الترقية في التكوين المهني المحصل عليه خلال العمل، داخل أو خارج مؤسسة المستخدم، وأيضاً الجدارة التي أداها العامل في ممارسة وظيفته. كما تتدرج هذه الترقية في إطار مخطط المؤهلات العامل و المناصب التي يمكن تشغيلها من طرف المستخدم. وتضمن هذه الترقية بارتقاء العامل إلى منصب عمل أعلى من منصبه الأصلي، وفقاً للقائمة المرفقة بالاتفاقية الجماعية مع/أو دون تغيير مناصب العمل.

قسم 7 : النيابة

المادة الثانية والأربعون :

في حالة شغور المنصب وريثما يتم استخلافه، يمكن السلطة السامية أن تعين مستخلفاً لمدة لا تتجاوز فترة:

- ثلاثة أشهر لحال التنفيذ.
- ستة أشهر للإطارات.
- إثني عشرة شهراً للإطارات السامية و ذوي المناصب العليا.

خلال هذه الفترة يستفيد المعني أثناء مدة النيابة من تعويض الاستخلاف أو النيابة يكون مبلغها مساوياً للفرق بين أجره و الأجر المطابق لمنصب الاستخلاف.

عند نهاية مدة النيابة، يثبت المعني بالأمر في المنصب أو يعاد إجماعه في منصبه الأصلي.

قسم 8 : التحويل

المادة الثالثة والأربعون :

يمكن للمستخدم لضرورات الخدمة تحويل عامل إلى منصب مطابق لمؤهلاته، بعيداً عن مكان عمله الحالي. يلزم على المستخدم إبلاغ العامل المعني بالتحويل كتابياً، وعلى هذا الأخير أن يوافق على مباشرة عمله في منصبه الجديد، ولا يمكن في كل الحالات إتخاذ التحويل كصفة تاديبية.



قسم 9 : الإنتداب

المادة الرابعة و الأربعون :

الإنتداب هو تخصيص مؤقت بتكليف عمل مثبت بمزاولة وظيفة لدى مؤسسة أو هيئة غير تلك التي تستخدمه، ويقصد به شغل منصب عمل شاغر مؤقتا تحت تحفظ موافقة المستخدم.

المادة الخامسة و الأربعون :

ينتدب العامل المكلف إلى أداء خدمة للصالح العام (الانتخابات) ، دون أجر خلال مدة عهده.

المادة السادسة و الأربعون :

كل عامل مرسل لمزاولة تكوين من طرف المستخدم، يستفيد ببقاء أجره.

قسم 10 : البطالة التقنية

المادة السابعة و الأربعون :

في حالة توقف المؤسسة عن النشاط مؤقتا، بسبب تقني أو كارثة طبيعية، أو لأي سبب إقتصادي، يقرر المستخدم بعد موافقة ممثلي العمال، وضع جزء أو كل العمال تحت البطالة التقنية و هذا بعد استئذانهم من العطل السنوية.

تحدد الكيفيات التطبيقية للبطالة التقنية في إطار الإتفاقات الجماعية للمؤسسات.

قسم 11 : تسريح العمال

المادة الثامنة و الأربعون :

تطبقا لإجراءات المادة 70 من قانون 11-90 و إضطرارا لأسباب إقتصادية مبررة، يمكن للمستخدم إقتراح للعمال المعنيين بالتسريح مايلي:

- الإستفادة من الإجراءات القانونية السارية المفعول المتعلقة بالبطالة التقنية أو التقاعد المسبق.
- أو الإستفادة من تعويض تسريح العمال بعد التفاوض مع ممثليهم.

في كلا الحالتين وفقا للقانون، يستفيد العمال المسرحين من أسبقية إعادة إدماجهم بعد تحسين وضعية المؤسسة. العامل الذي يقرر الإستفادة من تعويض تسريح العمال، أن يكون على علم بالتقنين وواضح عن نتائج إختياره و يلزم أن يبلغ كتابيا.



قسم 12 : النظافة، الأمن، الوقاية الصحية

المادة التاسعة و الأوبون

لضمان المراقبة الرقابية لصحة العمال، يلزم على المستخدم ضمان مصلح الوقاية الصحية في العمل و تشمل في مايلي:

- مراقبة شروط النظافة العامة.
- نظافة الرشاشات و حماية العمال ضد أي خطر أو حادث.
- إجراء فحوصات منتظمة للعمال.
- إقتراح تحسينات في شروط العمل.
- إعطاء و إقتراح ملاحظات حول الأسئلة المتعلقة بالمجال الصحي المرتبط بالعلاقات المهنية.

المادة العاشرة

يلزم على المستخدم إجبارياً، إجراء على الأقل مرة سنوياً فحص طبي للعمال الأجراء.

المادة الواحدة والخمسون

وفقاً للتشريعات السارية المفعول، ينشأ المستخدم لجنة مشتركة للنظافة و الأمن في مكان العمل، تتكون من ممثلي المستخدم أو متدربي العمال، مهمتهم متابعة و مراقبة برامج العمل في مجال النظافة و الأمن.

المادة الثانية والخمسون

تتمثل مهام هذه اللجنة في ما يلي:

- تحديد الأعمال الواجب إتخاذها في مجال الأمن و حماية و تحسين ظروف العمل.
- تقديم برنامج عمل سنوي في مجال النظافة و الأمن.

المادة الثالثة والخمسون

- تقدم لجنة النظافة و الأمن المستخدم في نهاية السنة حصيلة نشاطاتها حيث من خلالها تبين:
- وضعية تنفيذ البرنامج المطور.
 - الملاحظات و الشروحات الهامة.



المادة الرابعة والخمسون

تطبيقا للتشريعات و التنظيمات السارية المفعول، الخاصة بالرقابة من الأخطار المهنية يحدد المستخدم بالتشاور مع ممثلي العمال الظروف الحسنة الممكنة للحفاظ على الأمن لصالح العمال على أساس معرفة و تقييم دوري للأخطار المهنية المتواجدة.

المادة الخامسة والخمسون

ينجز المستخدم إجراءات الحماية ، والسلامة من الحوادث و الحرائق.
تحدد الإتفاقية الجماعية الكيفيات التطبيقية لإنجازها.

المادة السادسة والخمسون

يوفر المستخدم مجانيا مستلزمات العمل من (لباس العمل، أحذية الأمن، غطاء الرأس... إلخ).

قسم 13 : الراحة القانونية ، العطل المدفوعة الأجر، الغيابات

فروع 4 : الراحة القانونية

المادة السابعة والخمسون

تمنح أيام الراحة القانونية في إطار الإجراءات المتصوص عليها في التوانين، حدد يوم الراحة الأسبوعي يوم الجمعة.

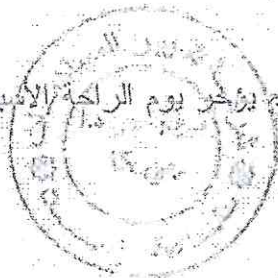
تعتبر أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد و العطل أيام الراحة القانونية.

المادة الثامنة والخمسون

يعرض العامل الذي عمل يوم الراحة القانونية بيوم راحة مساوي المدة مع زيادة الساعات الإضافية المنصوص عليها في هذه الإتفاقية.

المادة التاسعة والخمسون

عندما تقتضي الضروريات الاقتصادية أو تلك الخاصة بتنظيم الإنتاج يزجر يوم الراحة الأسبوعية، أو يمنح في يوم آخر.



فرع 2 : العطل المدفوعة الأجر المادة الستون

لكل عامل الحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، و أي تنازل من طرف العامل لكامل أو لجزء من العطلة السنوية، تعتبر ماذية و بدون أثر.

1. مدة العطلة المدفوعة الأجر

المادة الواحد الستون

تحدد مدة العطلة مدفوعة الأجر وفقا للنصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول.
العمال العاملين في المناطق الصحراوية يستفيدون من عطلة إضافية تقدر بـ 15 خمسة عشرة يوما، على أساس عمل متم في المناطق الصحراوية خلال اثني عشرة شهرا السنة المرجعية لعطلة المدفوعة الأجر.

2. فترة العطلة المدفوعة الأجر

المادة الثانية والستون

الفترة المرجعية لتطبيق حق المطالبة لعطلة مدفوعة الأجر تمتد من 01 جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

3. تحديد عطلة مدفوعة الأجر

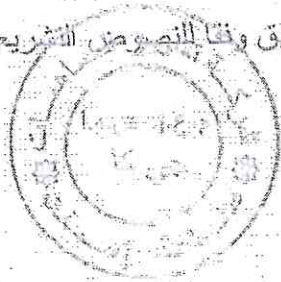
المادة الثالثة والستون

تمنح العطلة المدفوعة الأجر ابتداء من 01 جويلية إلى غاية 31 ديسمبر من نفس الفترة، ويمكن تمديدتها بعد الموافقة في الإتفاقيات الجماعية المؤسسة.

4. تقسيم وتأجيل عطلة مدفوعة الأجر

المادة الرابعة والستون

الإجراءات المتعلقة بالمطالبة بتقسيم أو تأجيل عطلة المدفوعة الأجر، تطبق وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية وحسب الإتفاقيات.



6. إجازة الأبناء العطلة

المادة الخامسة والستون

في حالة استثنائية، يمكن استدعاء العامل، خلال العطلة السنوية وذلك لإحتياجات المنصب، وتمنح له عطلة إضافية مدة يومين.

7. حساب تعويض العطلة السنوية

المادة السادسة والستون

تطبق الإجراءات المتعلقة بحساب تعويض العطلة السنوية وفقا للنصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول. في أي حال من الأحوال لا يمكن تعويض العطلة السنوية الغير مأخوذة إلا في حالة إنتطاع علاقة العمل.

8. العمل المضطرب والخطير

المادة السابعة والستون

العمال الشاغلين في مناصب عمل صعبة أو مضرة بالصحة أو خطيرة لهم، الحق في عطلة إضافية مدفوعة الأجر.

تحدد الإتاقية الجماعية المؤسسة كليات الإستفادة من هذه العطلة.

فرع 3 : الغيابات

المادة الثامنة والستون

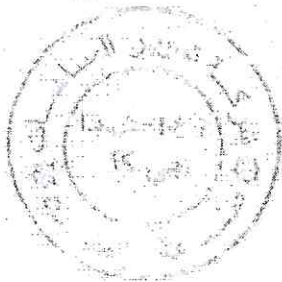
لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وظيفته في الترتيب التسلسلي.

1. الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر

المادة التاسعة والستون

يستفيد العامل من عطلة ثلاثة أيام مفتوحة مدفوعة الأجر بمناسبة كلا من الأحداث العائلية التالية:

- زواج العامل.
- ولادة مولود له.
- زواج أحد الفروع المباشرين للعامل.
- ختان أحد أولاد.
- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرين للعامل.
- وفاة الزوج (ة).



المادة السبعون

كل عامل يؤدي فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، يستفيد من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة (30) يوماً متتالية. يسمح بهذه العطلة مرة واحدة في المجري المهني للعامل.

المادة الواحدة و السبعون

بتقديم البررات المسبقة و المكتوبة، يمكن السماح بالتغيب دون قندان الأجر في الحالات التالية:

- لمعالي و مندوبي العمال وفقاً للإجراءات القانونية.
- للعمال:

 - من أجل متابعة دورات التكوين المهني.
 - للمشاركة في الإمتحانات الجامعية أو المهنية.
 - للمشاركة في المناقشات أو البحث العلمي.

٢. الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر

المادة الثاني و السبعون

يمكن للمستخدم إذا سمحت ظروف المصلحة، أن يمنح رخص التغيب غير مدفوعة الأجر للعمال الذين لهم حاجة ماسة مبررة للتغيب وفقاً للشروط المحددة من طرف القانون الداخلي للمؤسسة.

الفصل 4 : تعديل، تعليق ، فسخ علاقة العمل

قسم 1 : تعديل علاقة العمل

المادة الثالث و السبعون

في حالة خاصة و تحت تحفظ الإجراءات القانونية السارية المفعول، يمكن تعديل المواد المذكورة في عقد العمل، من كلا الطرفين و لفائدة كلاهما.

غير أنه لضمان التساوي بين الطرفين ، تحدد إتفاقية المؤسسة حدود و شروط مراجعة هذه المواد ، تحفظ بها مصالح الطرفين ، العامل و مؤسسة المستخدم.

كل تعديل في علاقة العمل ، يجب أن يتم عن طريق ماحق لعقد عمل سناري المؤهل، بمصالح الأجير شخصياً من طرف الموقعين.



قسم 2 : تعليق علاقة العمل

المادة الرابعة و السبعون

وفقا للإجراءات التشريعية السارية ، يحق تعليق علاقة العمل في الحالات التالية:

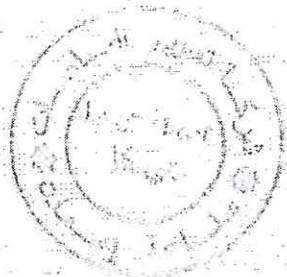
- الموافقة من كلا الطرفين.
 - عطل مرضية أو ما يماثلها منلما ينص عليه التشريع و التنظيم المتعلقين بالحماية الإجتماعية.
 - تأدية واجبات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء في إطار التحفظ.
 - ممارسة مهنة إنتخابية عمومية.
 - حرمان العامل من الحرية إذا ما لم يتم صدور حكم قضائي نهائي.
 - قرار إداري معاق لممارسة الوظيفة ، إذا ما لم يتم صدور قرار تأديبي.
 - ممارسة حق الإضراب.
 - عطلة بدون أجر
- يعاد إدماج العمال المغتربين في مناصب عملهم أو في منصب ذي أجر مماثل لمنصبهم، عند إنتهاء فترة تعليق علاقة العمل.

قسم 3 : فسخ علاقة العمل

المادة الخامسة و السبعون

وفقا للإجراءات التشريعية السارية المفعول ، تفسخ علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
- إنتضاء مدة عقد العمل أو المدة المحددة.
- الإستقالة.
- التشريع.
- العجز الكامل عن العمل كما ورد في التشريع.
- التسريح لتقليص عدد العمال.
- إنتهاء النشاط القانوني المستخدم.
- التقاعد.
- الرفاة.



الفصل 3 : تسوية النزاعات الفردية

قسم 4 : إجراء النظام الداخلي

المادة السادسة و السبعون

في حالة خلاف بين العامل و المستخدم مجاله إختصاص المحاكم الإجتماعية ، يفضل أن يحلج هذا الأخير إطار النظام الداخلي مثلما هو محدد في المادة اللاحقة.

المادة السابعة و السبعون

أي خلاف ناتج عن علاقة عمل أو عقد عمل يجب أن يكون محل :

- طعن لدى السلطة السلمية ، التي يتم إشعارها خلال ثمانية أيام التي تلي تاريخ إعلام المسؤول السلمي للعامل.

- طعن لدى المستخدم أو ممثله ، حيث يجب على هذا الأخير أن يجيبه خلال خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ إخطاره من طرف العامل.

قسم 2 : الطعون الخارجية

المادة الثامنة و السبعون

في حالة عدم جدوى الطعن الداخلي، يمكن للعامل رفع طعون وفقا للتوانين و الأنظمة السارية المفعول.

المادة التاسعة و السبعون

يقدم الطعن إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة العاشرون

في حالة أي خلاف متعلق بالعمل ، يجب على الأطراف المعنية قبل اللجوء إلى الهيئات التضامنية المختصة ، أن تسعى إلى إيجاد حل ودي أمام مكاتب النزاعات الإقليمية المختصة.



باب فرعي 3: العلاقات الجماعية للعمل

الفصل 1: ممارسة الحق النقابي

المادة الواحدة و الأتم انون

يمارس النشاط النقابي وفقا للإجراءات التشريعية و التنظيمية السارية المفعول، و يعتبر حق لكل عامل.

المادة الثاني و الأتم انون

إن إنخراط العمال في النقابة يتم بحرية و تلقائية.

قسم 1: تسهيل ممارسة الحق النقابي

المادة الثالثة و الأتم انون

يلتزم المستخدم باحترام الحماية القانونية التي يستفيد منها مندوبي النقابيين عند توليتهم عهدة نقابية ، و توفير لهم كل الوسائل اللازمة لمزاولة نشاطهم النقابي.

المادة الرابعة و الأتم انون

بحق لأعضاء المنظمات النقابية باستخدام ساعات تحسب كساعات عمل مدفوعة الأجر لمزاولة عهدهم و هذا في حدود ما تقتضيه القوانين و الأنظمة.

المادة الخامسة و الأتم انون

في إطار الإجراءات القانونية ، يمكن لمندوبي النقابيين أن يكونوا موضوع إنتداب بأجر مدفوع، من أجل ممارسة نشاط دائم لدى المنظمة النقابية التي ينتمون لها.

حدد المندوبين النقابيين المنتدبين و مدة إنتدابهم، تحدد بموافقة متبادلة بين المستخدم و المنظمة النقابية التي قدمت الطلب.

بعد إنتهاء مدة الإنتداب يعاد إدراج المندوبين النقابيين إلى مناصب عملهم أو مناصب ذات أجر مماثل.



قسم 2 : حماية الحق النقابي

المادة السادسة و الخمسون

في حالة ممارسة نشاطهم المهني ، يخضع مندوبين النقابيين للإجراءات التشريعية و التنظيمية العمل.

المادة السابعة و الخمسون

لا يمكن لأي مندوب نقابي أن يكون محل تسريح، تحويل، أو تأديب من طرف المستخدم على أساس إنخراطه في النشاطات النقابية.

تعتبر الأخطاء النقابية من الصلاحية الأولية للمنظمة النقابية.

المادة الثامنة و الخمسون

في حالة تخلف المندوب النقابي لواجباته المهنية ، يتخذ ضده إجراء تأديبي من طرف المستخدم ويتم إعلام بذلك المنظمة النقابية المعنية.

الفصل 2 : الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها

المادة التاسعة و الخمسون

يمثل النزاع الجماعي في العمل، كل خلاف يدور حول العلاقات الإجتماعية و المهنية الخاصة بالشروط العامة العمل بين العمال و المستخدم، ودون إيجاد لها حلول في إطار الإجراءات المنتظرة من طرف النصوص التشريعية و التنظيمية السارية.

و على هذا الأساس، إن الخلافات الجماعية في العمل لا يمكن أن تكون موضوع أو ناتج بنقص التنظيم و التسيير المتخذ من طرف المستخدم وفقا للقانون و القوانين الأساسية للمؤسسة.

المادة العاشرون

قصد الوقاية من النزاعات ، يجتمع المستخدم و الممثلون النقابيون للعمال دوريا قصد الدراسة المشتركة لأوضاع العلاقات الإجتماعية المهنية ، و الشروط العامة للعمل.

- يجتمع الطرفين دوريا بمقدار دورة كل شهرين ، و إذا استأزمت الرضعية يجتمع عدة مرات
- الأسئلة التي ستناقش تحضر من الطرفين المعني ، مع تقديم أيضا اقتراحات و حلول ، ترسل للطرفين الآخر خلال ثمانية أيام قبل الموعد المحدد، و يمكن تقديم المدة في حالة الاستعجال.

قسم 1 : المصالحة

المادة الواحدة و التسعون

يطرح الأمر من طرف أو من الطرفين على مفتشية العمل، في حالة إذا ما استمر النزاع وقد يخل بالمناخ الاجتماعي للوسسة.

المادة الثانية و التسعون

يجري إجباريا مفتش العمل مبادرة مصالحة بين الطرفين، وذلك بإستدعائهم للجلسة الأولى خلال (04) أربعة أيام بعد إعلامه، من أجل تحديد وضعيتهم حول الأسئلة موضوع النزاع.

المادة الثالثة و التسعون

خلال إجراء المصالحة التي يجب أن لا تتجاوز (08) ثمانية أيام ابتداء من الجلسة الأولى، يحضر مفتش العمل محضر مسجلا فيه الإتفاقات الناتجة ، و الأسئلة التي لازالت يدور حولها النزاع، يوقع على المحضر الطرفين المتنازعين.

المادة الرابعة و التسعون

تعتبر الإتفاقات المبرمة بين الطرفين تنفيذية أثناء إيداعها لدى كتابة الضبط المختصة إقليميا من طرف الجهة المتعجلة.
في حالة إخفاق حول الجزء أو الكل من إجراء النزاع الجماعي للعمل، يحضر مفتش العمل محضر عدم المصالحة.
في هذه الحالة يمكن لكلا الطرفين إتجاه إلى الوساطة مثلما ينص عليه القانون.

قسم 2 : الوساطة

المادة الخامسة و التسعون

يمكن للطرفين المتنازعين المطالبة بتدخل شخص ثالث يدعى الوسيط، يعين بالتوافق ، تكمن مهمته في إيجاد وإقتراح حل ودي لنزاعهم.
و يقدم الوسيط للطرفين في المدة المحددة ما بينهم، توصيات و إقتراحات لتسوية هذا النزاع، و يترسل له نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.
لا يمكن إجبار هذه الإقتراحات على الطرفين.



قسم 3 : التحكيم

المادة السادسة و التسعون

في حالة إخفاق في الوساطة، أو مواصلة الخلاف بعد الوساطة ، يجب على الطرفين تقديم النزاع إلى اللجنة المشتركة للتحكيم وفقا للمادة 10 المذكورة آنفا.

الفصل 3 : ممارسة حق الإضراب

قسم 1 : إجراءات التطبيق

المادة السابعة و التسعون

لا يمكن ممارسة إضراب إلا بعد استكمال كل الإجراءات المتخذة وفقا للقانون و الإتفاقية، لإنهاء النزاعات الجماعية في العمل.

المادة الثامنة و التسعون

يمارس حق الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون الساري المفعول و في هذه الإتفاقية.

المادة التاسعة و التسعون

إن تنظيم وإصرار على تعليق علاقة العمل بالتوافق الجماعي عندما يكون مخالفا للإجراءات القانونية السارية المفعول، يتم متابعتهم وفقا للقانون.

المادة مائة

يستدعى العمال المعنيين إلى الجمعية العامة بمبادرة من ممثلي العمال بحيث يتم إعلام المستخدم بذلك.

يتم إعلام العمال من طرف ممثليهم و ممثلي المستخدم ، بالخلافات المستمرة بعد تطبيق الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل .



المادة مائة وواحدة

يتم اتخاذ قرار الإضراب عن طريق الانتخاب بطريقة سرية ، بأغلبية العمال ، ممثلين على الأقل نصف من مجموع العمال المعنيين المستدعين إلى الجمعية العامة .
يتم التحضير لمباشرة عملية الانتخاب من طرف مكتب يتكون هذا الأخير من ممثلين (02) العمال و ممثلين (02) للمستخدم.

المادة مائة وإثنان

تعلن عن نتائج الانتخابات في جلسة مفتوحة ، في الجمعية العامة من طرف أعضاء المكتب ، بعد الإنتهاء من عملية الفرز .
تسجل مائة النتائج على محضر مناسب بدون تحفظات في ثلاثة نسخ ، موقع من طرف أعضاء المكتب وترسل نسخة ثانية للإعلام إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

المادة مائة وثلاثة

يبدأ مباشرة الإضراب بعد قبوله طبقا لشروط المذكورة آنفا ، بعد نهاية مدة أجل الإشعار المسبق .
يحسب الإشعار المسبق ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ، و يرسل للإعلام إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

تحدد مدة الإشعار عن طريق تفاوض ، دون أن يقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه

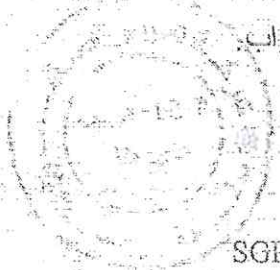
المادة مائة وأربعة

خلال إيداع الإشعار ، يتفق الطرفين على الترتيبات التي يجب إتخاذها من أجل حماية أجهزة و ممتلكات المستخدم و يتم تعيين العمال المتكافئين بهذه المهام .

قسم 2 : حماية حق الإضراب

المادة مائة وخمسة

إن الشروع في الإضراب حسب الشروط المنصوص عليها في القانون لا يفسخ علاقة العمل فهو يعاقبها
لا يمكن إتخاذ أي إجراء ضد العامل أو تسريحه بمجرد مشاركته في الإضراب .



قسم 3 : حماية حرية العمل

المادة مائة وستة

لا يمكن الإضراب أن يكون حاجزا لحرية العمل، يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل بعد عرقلة لحرية العمل كل من احتل أماكن العمل من طرف العمال المضربين.

قسم 4 : الحد الأدنى من الخدمة

المادة مائة وسبعة

في حالة إضراب يؤمن حد أدنى إجباري من الخدمة في المجالات المحددة من طرف القانون. الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة تحدد الكيفيات التطبيقية للحد الأدنى.

المادة مائة وثمانية

إن الرفض من طرف العامل الحفاظ على الحد الأدنى المأزم عليه، يعتبر خطأ مهني خطير.

الباب الثالث : أحكام النهائية

المادة مائة وتسعة

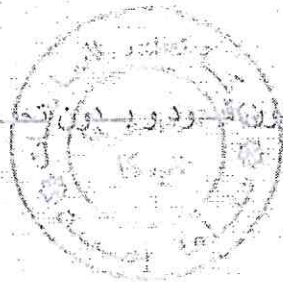
إن الملاحظات (الأجور) و ب (المنح والتعويضات) و ت (مجموع المؤهلات) تعتبر جزء من هذه الإتفاقية.

المادة مائة وعشيرة

كل التعويضات و المنح الممنوحة في إطار الإتفاقيات الجماعية تعتبر حقا مكتسبا. كل خاق لتعويضات أو منح ابتداء من تاريخ تطبيق هذه الإتفاقية، تعتبر باطالة وبدون أثر.

المادة مائة والحادية عشر

تبرم هذه الإتفاقية وتوقع بتاريخ منح المدد في الأسفل، بتاريخ 2010 و بدون تحفظ



المادة ما ذكره وثيقة في شهر

تودع و تسجل هذه الإتفاقية من طرف الطرف المستعمل، لدى مفتشية العمل و لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليميا.

الباب الرابع: تاريخ التنفيذ

المادة ما ذكره وثلاثة عشر

(أ) - تدخل هذه الإتفاقية حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ تسجيلها لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليميا.

(ب) - تدخل حيز التنفيذ الزيادة في الأجور و المنح و التعويضات مثلما تم تحديدهم في الملاحق أ و ب ابتداء من 01 مارس 2004.

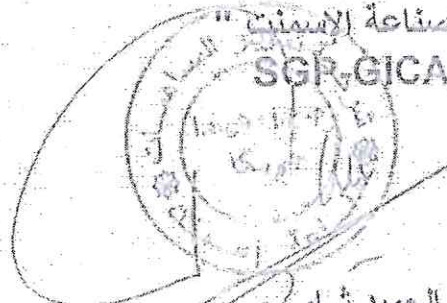
الجزائر في 21 جوان 2004.

عن فدرالية الإتحاد العام للعمال الجزائريين
م. واد البناء

محمد أقياد

عن شركة تسيير المساهمات

"صناعة الإسمنت"
SGP-GICA



عبد الحميد تامر

م. واد البناء
021 2491 2491

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوزارة الوصية

مفتشية العمل



الملحق رقم 1

(1) الأجر الور

إن الزيادة في الأجر التي تدخل في إطار إتفاقيات المؤسسات، والتي ستكون موضوع تفاوض تبعاً لنتائج هذه الإتفاقية، تتراوح ما بين 0 إلى 10 %.

الملحق رقم 2

(2) التحويلات

معايير	شروط الإستفادة	أساس الإستفادة
مدة التماجد إلى التقاعد	16 يوم من أجر المنصب على أساس سنة خدمة. بعد ستة سنوات في حدود لا يتجاوز 30 سنة خدمة في قطاع مواد البناء و البناء.	
	يقتصر من أجر المنصب، كل عناصر الأجر الحكومية قائمة مساهم الإشتراك الإجتماعي ما عدا استحقاق الرواتب و التبدلات.	
	تمنع على أساس أسس أجر شمري من السنة السابقة التماجد إلى التقاعد.	
مزية الأجل	150 حج	عن كل يوم عمل
الأجر الوحيد	1000 حج	عن كل شهر عمل

الذكر، تاريخ تنفيذ الزيادة في الأجر، المنح و التحويلات وفقاً لـ "مجموعة في الملحق أوجي".
تطبق ابتداءً من 01 مارس 2004.

الملاحق رقم 3

(3) مجموعة المؤهلات

1. أعمال يدوي

■ المستوى الدراسي : إبتحائي

بدون شهادة

بدون تكوين

التجربة : 0 إلى 05 سنوات

2. أعمال فني

■ المستوى الدراسي : إبتحائي

بدون شهادة

تكوين على حسب الحالة

التجربة : أكثر من 05 سنوات في نفس المهام

أقل من 10 سنوات في نفس المهام

3. أعمال مؤهل

■ المستوى الدراسي : إبتحائي

بدون شهادة

تكوين على حسب الحالة

التجربة : أكثر أو يساوي 10 سنوات في نفس المهام

أقل من 15 سنوات في نفس المهام

4. أعمال مؤهل عالي

■ المستوى الدراسي : إبتحائي

بدون شهادة

تكوين على حسب الحالة

التجربة : أكثر أو يساوي 15 سنوات في نفس المهام

الأممية : أعمال مؤهلات لعدة مهام



5. رئيس العمال

المستوى الدراسي : إبتدائي

بدون شهادة

تكوين على حسب الحالة

التجربة : أكثر أو يساوي 15 سنوات في نفس المنصب

يمكن تحويله إلى منصب الناظر أو التكوين.

6. تقني - مستوى 1

المستوى الدراسي : سنة أولى متوسط إلى غاية السنة الرابعة متوسط

بدون شهادة

تكوين خلال العمل لمدة سنتين على الأقل يتوج بشهادة الأمية

التجربة المهنية : مرتضى : من 0 إلى 05 سنوات

المثرب : أكثر من 05 سنوات و أقل من 10 سنوات

المؤهل العالي : تجربة على الأكثر أو تساوي 10 سنوات

7. تقني - مستوى 2

المستوى الدراسي : سنة أولى ثانوي إلى غاية السنة الثالثة ثانوي

بدون شهادة البكالوريا

تكوين مهني أكثر من سنتين مع شهادة تثبت ذلك من طرف

معاهد معتمدة من طرف الدولة

التجربة المهنية : مرتضى : من 0 إلى 05 سنوات

المثرب : أكثر من 05 سنوات و أقل من 10 سنوات

المؤهل العالي : تجربة على الأكثر أو تساوي 10 سنوات

A. تقني سامي

المستوى الدراسي : بكالوريا

تكوين مهني أكثر من ثلاثة سنوات مع شهادة تثبت ذلك من

طرف معاهد معتمدة من طرف الدولة

التجربة المهنية : مرتضى : من 0 إلى 05 سنوات

المثرب : أكثر من 05 سنوات و أقل من 10 سنوات

المؤهل العالي : تجربة على الأكثر أو تساوي 10 سنوات

9. إظهار ساهبي

المستوى الحراسبي : 2- الوري

شهادة دراسات عليا

التجربة المهنية: ممتددة من 05 إلى 10 سنوات

المؤهل: أكثر من 05 سنوات و أقل من 10 سنوات

المؤهل العالي: تجربة على الأثر أو تساوي 10 سنوات

10. إظهار ساهبي

المستوى الحراسبي : 2- الوري

شهادة دراسات عليا

التجربة المهنية: ممتددة من 15 سنة

المؤهل: تجربة على الأثر 20 سنة

منسب القيادة أو التسيير

يصل التخرج :

عن طريق الاستحقاق، مسج تقييمه وتقييم المسؤول الساهبي ووفقا لمعايير محددة مثل المسؤولية، الكفاءة، التعجب.....الخ.
عن طريق التجربة و التكوين المكتسبين خلال العمل.
عن طريق التوافق في نفس المؤسسة، أو في نفس منسب العمل لدى مؤسسة أخرى.

