



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : جوان 2012
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : الاتفاقية الجماعية للمؤسسة
القطاع: معالجة المياه
الموضوع : الاتفاقية الجماعية للمؤسسة 2012 دراسات وإنجازات الاعمال الكبرى للري (بالفرنسية)
مرحلة النزاع : مفاوضات جماعية
نوع المكاسب : تحتوي هذه الاتفاقية على 3 أبواب كبرى: احكام عامة / احكام الاتفاقية / احكام ختامية /ملحق خاص بشبكة الأجور
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

Société De Gestion des Participations de l'Etat
Etudes & Réalisation des Grands Travaux Hydrauliques
دراسات و إنجازات الأعمال الكبرى للري
SGP/ERGTHY Spa

*Organisme National de Contrôle Technique de la Construction Hydraulique
Société par Action au capital social de 200.000.000 DA*

C. T. H

**Convention Collective
2012**

JUIN 2012



Siège : 504 logements Ain- Naadja ; Gué de Constantine - ALGER
Tél : 213 (021) 46-20-12/13 Fax : 213 (021) 46-10-74 E-mail: pdg_cth@yahoo.fr



SOMMAIRE

Titre-Chapitre-Section-sous section	articles
Titre I : Dispositions Générales	
• Chapitre 1 : Objet	1 - 3
• Chapitre 2 : champ d'application	4
• Chapitre 3 : validité –modification-dénonciation	
- Section 1 : Validité.....	5
- Section 2 : Modification.....	6
- Section 3 : dénonciation	7 - 9
• Chapitre 4 : commission de modification, d'interprétation et d'enrichissement de la convention	10-13
Titre II : Dispositions conventionnelles	
Sous titre 1 : Droits et obligations des travailleurs	
• Chapitre 1 : Droits des travailleurs	14 – 15
• Chapitre 2 : obligations des travailleurs	16
Sous titre 2 : relations individuelles de travail	
• Chapitre 1 : contrat de travail	
- Section 1 : recrutement.....	17 - 29
- Section 2 : période d'essai	30 - 34
- Section 3 : forme du contrat de travail.....	35 – 43
• Chapitre 2 : rémunération du travail et régime indemnitaire	44 – 69
• Chapitre 3 : organisation du travail	
- Section 1 : durée de travail.....	70 -72
- Section 2 : heures supplémentaires.....	73
- Section 3 : travail de nuit.....	74 - 75
- Section 4 : travail posté	76
- Section 5 : service permanent.....	77
- Section 6 : formation.....	78 - 83
- Section 7 : avancement et promotion	84-98
- Section 8 : rétrogradation	99
- Section 9 : intérim.....	100-102
- Section 10 : mutation.....	103
- Section 11 : reconversion.....	104
- Section 12 : réaffectation.....	105
- Section 13 : détachement	106-109
- Section 14 : mise en disponibilité.....	110-113
- Section 15 : chômage technique.....	114
- Section 16 : compression d'effectifs.....	115
- Section 17 : dissolution	116
- Section 18 : hygiène-sécurité-médecine du travail.....	117-121
- Section 19 : repos légaux-congés-absences	122-124
. sous section 1 : repos légaux.....	

. sous section 2 : congé	125-131
. sous section 3 : absences spéciale.....	132-135
• Chapitre 4 : modification, suspension et cessation de la relation de travail :	
- Section 1 : modification de la relation de travail	136-137
- Section 2 : suspension de la relation de travail	138
- Section 3 : cessation de la relation de travail	139-142
• Chapitre 5 : sécurité sociale-retraite-œuvres sociales.....	143-146
• Chapitre 6 : règlement intérieur	147-148
• Chapitre 7 : règlement des conflits individuels	149-151
- Section 1 : procédure de règlement interne.....	
- Section 2 : discipline	152-158
Sous titre 3 : droit syndical-prévention et règlement des conflits –droit de grève	159-161
• Chapitre 1 : exercice du droit syndical.....	
- Section 1 : facilités à l'exercice du droit syndical.....	162-166
- Section 2 : dispositions applicables aux syndicalistes.....	167-169
• Chapitre 2 : prévention et règlement des conflits collectifs de travail	170-171
- section 1 : la conciliation	172-175
- Section 2 : la médiation	176
- Section 3 : l'arbitrage.....	177
• Chapitre 3 : exercice du droit de grève	178-183
- Section 1 : procédure de mise en œuvre	
- Section 2 : protection du droit de grève.....	184
- Section 3 : protection de la liberté du travail	185-187
- Section 4 : service minimum.....	188-189
- Section 5 : réquisition.....	190-191
Titre III : Dispositions finales.....	192-195

Titre I
DISPOSITIONS GENERALES
Chapitre 1
Objet

Article 1 : La présente convention est établie par référence aux lois et règlements régissant les relations individuelles et collectives de travail, notamment la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990, modifiée et complétée relative aux relations de travail et en conformité avec les dispositions de la **CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE TRAVAUX « SGP ERGTHY »**.

Article 2 : La présente convention collective a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail, entre l'ensemble des travailleurs salariés et l'Organisme National de Contrôle Technique de la Construction Hydraulique (CTH par abréviation). Elle est conclue entre :

- L'Organisme de Contrôle Technique de la Construction Hydraulique (CTH) représenté par Monsieur AIT ALI Mahmoud, Président Directeur Général, désigné ci- après l' « employeur » ou l' « Organisme », d'une part ;

Et

- Les représentants des travailleurs dument mandatés relevant de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'hydraulique (FNTH/ UGTA), d'autre part.

Article 3 : Est considéré comme travailleur salarié, au titre de la présente convention, toute personne liée à l'Organisme par une relation de travail dument établie à durée déterminée, ou à durée indéterminée ou à temps partiel.

Chapitre 2
Champ d'application

Article 4 : La présente convention revêt un caractère national et s'applique à l'ensemble des lieux de travail relevant de l'employeur sur l'ensemble du territoire.

Sont exclus du champ d'application de cette convention :

- les Cadres Dirigeants,
- les catégories spécifiques de personnel (consultants, experts)
- les étrangers, qui obéissent à des dispositions particulières.
- les pré-salariés et apprentis.

Chapitre 3
Validité- modification - dénonciation

Section 1
Validité

Article 5 : La présente convention collective est conclue pour une durée de trois (03) années à compter de la date de sa signature. Cette période peut être renouvelée sur la base d'un protocole d'accord passé entre les parties concernées et légalement reconnu au cours de la période de validité de la présente convention.

Section 2 Modification

Article 6 : Les dispositions de la présente convention ainsi que celles de ses annexes sont modifiées dans les conditions suivantes :

- lorsque les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur sont modifiées complétées ou abrogées.
- à la demande de l'une des parties, conformément aux dispositions des articles 7, 8 et 9 de la présente convention.

Section 3 Dénonciation

Article 7 : La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire avec copie à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Article 8 : Toute dénonciation partielle ou totale de la présente convention doit être accompagnée de l'exposé des motifs ayant conduit à la dénonciation.

La dénonciation ne peut toute fois intervenir dans les douze mois qui suivent l'enregistrement de la convention collective.

Article 9 : La signification de la dénonciation emporte l'obligation pour les parties signataires, d'avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signification, afin de conclure une nouvelle convention collective, ou de procéder à son amendement.

Chapitre 4 Commission de modification, d'interprétation et d'enrichissement de la convention

Article 10 : Une commission paritaire est constituée pour traiter de toute difficulté d'interprétation de la présente convention et pour proposer, le cas échéant, des modifications ou des enrichissements de ses dispositions.

Article 11 : La commission de modification, d'interprétation et d'enrichissement de la convention collective est composée de trois (03) représentants du syndicat d'entreprise relevant de la Fédération Nationale l'Hydraulique (FNTH/ UGTA) et de trois (03) représentants de l'employeur, désignés nommément par ce dernier.

Elle tient ses séances au siège social de l'employeur sous la présidence d'un (01) des représentants de l'employeur.

La commission de modification, d'interprétation et d'enrichissement de la convention collective de travail élabore son propre règlement intérieur.

Article 12 : La commission de modification, d'interprétation et d'enrichissement de la convention collective de travail dépose ses conclusions dans les quinze (15) jours qui suivent sa saisine par la partie la plus diligente.

Article 13 : En cas d'accord sur les mesures proposées par la commission, la décision prise s'impose aux parties.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente recourt aux procédures légales de conciliation.

Titre II
DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES
Sous Titre 1
Droits et obligations des travailleurs
Chapitre 1
Droits des travailleurs

Article 14 : Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux prévus par :

- La législation et réglementation en vigueur.
- La présente convention collective.
- Le règlement intérieur de l'organisme employeur.
- Le contrat de travail.

L'employeur est tenu de veiller, à travers ses organes de gestion et de contrôle, au strict respect et avec la plus grande diligence des décisions et instructions des entités supérieures et celles de l'administration judiciaire ayant notamment trait au recouvrement des droits des travailleurs.

Article 15 : Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également droit :

- à une occupation effective ;
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;
- à une protection contre toute discrimination, pour occuper un poste, autre que celle fondée sur leur aptitude et sur leur mérite ;
- à la formation professionnelle et la promotion dans le travail ;
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due ;
- aux œuvres sociales ;
- à tous les avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

Chapitre 2
Obligations des travailleurs

Article 16 : Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- Accomplir, au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur.
- Contribuer aux efforts de l'employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité.
- Exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.
- Observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation.
- Accepter les contrôles médicaux internes et externes que le CTH peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité.
- Participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.
- Ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur, et ne pas lui faire concurrence dans son champ d'activité.
- Ne pas divulguer d'informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus, modes d'organisation, et d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'employeur, sauf s'ils en sont requis par la loi ou par leur hiérarchie.
- Observer les obligations découlant du contrat de travail.

Sous Titre 2
Relations individuelles de travail
Chapitre 1
Contrat de travail
Section 1
Recrutement

Article 17 : Tout recrutement doit avoir pour objet exclusivement de pourvoir à une vacance ou à une création d'un poste de travail organiquement défini et nécessaire à l'activité concernée.

Les classements des candidats nouvellement recrutés s'effectuent à la section de recrutement de la catégorie correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Article 18 : Les postes de travail sont reportés sur vingt (20) catégories classées en quatre (04) groupes socioprofessionnels :

- Groupe d'exécution comprenant les catégories 01 à 09
- Groupe de maîtrise comprenant les catégories 10 à 13
- Groupe cadre moyen comprenant les catégories 14 à 16
- Groupe cadre supérieur comprenant les catégories 17 à 20.

Chaque catégorie comporte 12 sections.

La grille de salaires correspondant aux catégories et sections visées ci-dessus figure à l'annexe 01.

Article 19 : Les travailleurs sont répartis en deux (02) groupes de métiers :

- Corps productif (ingénieurs, techniciens, laborantins affectés aux projets)
- Corps de soutien (autres travailleurs)

Article 20 : Les conditions d'accès aux différents postes de travail dans chaque filière et le mode de sélection et de test des candidats sont définies conformément aux tableaux figurant à l'annexe 02.

Article 21 : les travailleurs de l'Organisme sont affectés à des postes de travail tels que définis dans la nomenclature. Leur classification correspond au degré de qualification et aux capacités professionnelles. La classification des travailleurs est évolutive et en fonction du déroulement de sa carrière professionnelle.

Article 22 : les postes supérieurs prévus au tableau v de l'annexe 2 sont des postes précaires et révocables. En cas de fin de fonction des titulaires de postes supérieurs, pour des raisons autres que la faute grave pouvant entraîner un licenciement, il peut être procédé à leur redéploiement dans le cadre des dispositions de la présente convention en fonction de leur qualification.

Article 23 : Le travailleur nommé à un poste supérieur dont la rémunération est inférieure à celle de son poste d'origine garde le bénéfice de la rémunération afférente à ce dernier et bénéficie des primes et avantages liées à l'occupation du poste supérieur.

Article 24 : Le candidat à un emploi doit, sans engagement de recrutement, en sus de sa demande, satisfaire aux conditions générales d'emploi et d'accès au poste de travail pour lequel il a postulé.

A ce titre, il doit justifier de :

- Sa formation, sa qualification professionnelle et son niveau de technicité et de maîtrise en rapport avec le poste à pourvoir
- Son expérience professionnelle,
- Son bon état de santé
- Sa situation vis-à-vis de son dernier employeur
- Son identité et situation familiale

L'employeur, est en droit d'exiger des candidats aux postes de responsabilité de fournir un extrait du casier judiciaire.

Pour les postulants à un poste de responsabilité hiérarchique (organique) ou fonctionnel, l'employeur est en droit de demander, à titre confidentiel, des renseignements sur les comportements professionnels des candidats auprès de leurs ex-employeurs.

Article 25 : Les postes de travail nouvellement créés sont pourvus en priorité par les travailleurs confirmés, remplissant les conditions requises pour l'occupation du poste.

Article 26 : L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize (16) ans, sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Le travailleur mineur ne peut-être recruté que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.

Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, insalubres et nuisibles à sa santé ou préjudiciables à sa moralité.

Article 27 : Toute discrimination, en matière de recrutement, fondée sur l'âge, le sexe, le statut social, les liens familiaux, les convictions politiques et syndicales, est interdite.

Article 28 : Les enfants de Chouhada sont recrutés ou promus en priorité lorsqu'ils réunissent, au même titre que les autres candidats, les conditions d'accès ou de promotion aux emplois :

- Les enfants de Chouhada participant à un concours de recrutement sur titres ou sur épreuves sont, à conditions égales ou à moyenne égale avec les autres candidats, admis en priorité à ce concours.
- A conditions égales avec les autres candidats, les enfants de Chouhada bénéficient de la priorité d'admission aux cycles de formation, de perfectionnement et de recyclage organisés par les organismes employeurs.

L'ancienneté exigée pour l'accès aux différents emplois est réduite d'un tiers au profit des moudjahiddines, veuves et enfants de Chouhada.

Ils bénéficient également, conformément à l'article 39 de la loi 99-07 du 05 Avril 1999 relative au moudjahid et au Chahid d'une promotion spéciale par l'ajout de deux (02) catégories dans leur classement.

Le bénéfice de cette réduction est limité à une (01) seule fois dans la carrière.

Article 29 : Ne peuvent prétendre à un emploi, les personnes se trouvant dans l'une des positions et situations ci-dessous :

- Le salarié, à temps plein, d'une autre entreprise ou organisme quel que soit son statut
- Le candidat en situation de disponibilité vis-à-vis de son employeur d'origine
- Le candidat précédemment considéré en abandon de poste vis-à-vis de l'employeur
- Avoir des antécédents judiciaires incompatibles avec certaines fonctions (condamnation pour détournement de deniers publics)

Section 2 Période d'essai

Article 30: Tout recrutement est soumis obligatoirement à une période d'essai, ou il est fait évaluation des capacités et aptitudes professionnelle à occuper le poste.

La période d'essai est fixée pour les contrats à durée indéterminée, à temps plein ou partiel à :

- Deux (02) mois pour le personnel d'exécution.
- Quatre (04) mois pour le personnel de maîtrise.
- Six (06) mois pour les Cadres.
- Neuf (09) mois pour les cadres supérieurs.

La période d'essai est fixée pour les contrats à durée déterminée, à :

- Un (01) mois pour le personnel d'exécution.
- Deux (02) mois pour le personnel de maîtrise.
- Trois (03) mois pour les catégories Cadres.

Article 31: Durant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin, par notification écrite, à la relation de travail sans indemnités ni préavis.

Toutefois, les travailleurs occupant des postes de responsabilité peuvent être astreints à un préavis de un (01) mois.

Article 32: Durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligations que ceux occupant des postes de travail similaires.

Article 33: A l'issue de la période d'essai, si les résultats sont jugés satisfaisants, le travailleur est confirmé dans son poste de travail, à la section qui y correspond, à la date de son recrutement.

Article 34: Lorsque les résultats obtenus par le travailleur pendant la période d'essai n'ont pas été jugés satisfaisants, l'employeur décide soit :

- la prolongation de la période d'essai d'une même durée
- retenir le travailleur et le réaffecter à un poste de travail d'un niveau de classification inférieur qui correspond au mieux à ses capacités professionnelles
- mettre fin à la relation de travail pour essai non concluant. Pour ce dernier point, l'employeur est tenu d'informer l'intéressé de son intention de résilier le contrat de travail et ce avant l'expiration de la période d'essai suivi de la décision de la cessation de la relation de travail.

Section 3 Forme du contrat de travail

Article 35: Tout recrutement doit être constaté par écrit, quelle que soit sa nature.

La relation de travail est sensée établie en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte de l'employeur.

Article 36: Le contrat de travail est remis obligatoirement au travailleur, avant la prise effective de ses fonctions. Il doit mentionner impérativement :

- La durée du contrat.
- Le temps de travail pour lequel il est embauché.
- La classification professionnelle qui lui sera appliquée.
- La rémunération accordée et les avantages éventuels octroyés.
- La durée de la période d'essai.
- Le poste et le lieu de travail.

Avant la prise de fonction, le travailleur signe un procès-verbal d'installation portant son engagement écrit de respecter les conditions de son recrutement ainsi que les dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur au sein de l'employeur.

Article 37 : Au cours du déroulement de la relation de travail, l'employeur se réserve le droit de procéder à la révision périodique du contrat de travail notamment en matière de respect d'exécution des clauses contractuelles relatives à l'accomplissement des obligations professionnelles du travailleur.

Article 38 : La relation de travail, créée pour les travailleurs, des droits et des obligations tels que définis par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que les conventions, accords collectifs et le contrat de travail.

Article 39 : Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit.

Article 40 : la relation de travail à durée déterminée peut être renouvelée, d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, dans le strict respect des dispositions de l'article 36 ci-dessus pour une durée totale égale à trente six (36) mois par contrats successifs. Si le contrat de travail est renouvelé au-delà de ce délai, la relation de travail est réputée établie à durée indéterminée.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas pour le personnel de chantier dont les contrats à durée déterminée sont établis en fonction de la durée des projets.

Article 41 : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas expressément prévus ci-après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables.
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel le CTH est tenu de conserver le poste de travail.
- Lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lors d'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée, dans l'ensemble des cas cités ci-dessus.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être dénoncé avant terme dans le cas d'interruption imprévisible de travail objet du contrat ou à la suite d'achèvement des travaux ou des prestations avant le dit terme.

Article 42 : Le contrat de travail peut être conclu également pour une durée indéterminée mais pour un temps partiel, à savoir pour un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail et ce lorsque :

- Le volume de travail disponible ne permet pas de recourir aux services à plein temps d'un travailleur.
- le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou pour convenances personnelles et que l'employeur pourrait accepter.

En aucun cas, le travail à temps partiel ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale de travail.

Article 43 : Pour faire face aux exigences de la production et à la nature de certaines tâches et missions complexes ou spécifiques, l'employeur peut recourir à des formes particulières de contrats de travail tels que :

- Le contrat d'assistance technique ou d'assistance administrative
- Le contrat de consulting
- Le contrat de recherche scientifique
- Le contrat de formation/ perfectionnement

Chapitre 2

Rémunération du travail et régime indemnitaire

Article 44: En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire.

Article 45: Par salaire il faut entendre le salaire de base tel qu'il résulte de la classification professionnelle des postes de travail fixée à l'annexe 02.

Article 46 : Le salaire est complété par des primes et indemnités destinées à rémunérer le travailleur pour les conditions particulières dans lesquelles il exerce son activité.

Article 47 : La prime de responsabilité :

Elle est attribuée aux travailleurs occupant des postes supérieurs hiérarchiques d'encadrement de structures comme suit :

- Directeur central et directeur régional : 20 % du salaire de base
- Chef de département : 17 % du salaire de base
- Chef d'antenne et Chef de laboratoire : 17 % du salaire de base
- Chef de service, de Chef brigade : 17 % du salaire de base
- Chef technico-commercial : 17 % du salaire de base

La prime de responsabilité n'est pas cumulable avec l'indemnité de suivi permanent de projet.

Article 48 : La prime de bilan comptable :

Elle est destinée à compenser, une fois par an, les sujétions du personnel appelé à fournir des efforts exceptionnels pendant la période d'élaboration du bilan comptable. Son montant est fixé à huit mille dinars (8000,00DA).

Cette prime n'est pas cumulable avec la prime d'inventaire.

La liste des personnels ouvrant droits à la prime de bilan comptable est arrêtée par le Président Directeur Général sur proposition du Directeur chargé des finances.

Article 49: La prime d'inventaire :

Elle est destinée à compenser les efforts du personnel en charge de l'élaboration de l'inventaire. Le montant de cette prime annuelle est fixé à six mille dinars (6000,00DA).

Elle n'est pas cumulable avec la prime de bilan comptable.

La liste des personnels ouvrant droits à la prime d'inventaire est arrêtée par le Président Directeur Général sur proposition du Directeur chargé des moyens.

Article 50 : La prime d'encouragement et de gratification exceptionnelle :

Elle est destinée aux travailleurs qui participent, par une action exceptionnelle, individuellement ou collectivement :

- A la sauvegarde et à la protection du patrimoine
- A l'augmentation substantielle du plan de charge de l'organisme
- A des travaux de réflexion et de recherche revêtant un intérêt pour l'organisme, et l'amélioration de la prestation de la qualité de travail
- A la participation aux actions de formation et de perfectionnement du personnel de l'organisme

L'attribution de cette prime annuelle est du ressort du Président Directeur Général, sur proposition du responsable hiérarchique. Son montant est laissé à l'appréciation du Président Directeur Général

Article 51 : indemnité de transport :

Elle est attribuée aux travailleurs, résident à 02 km et plus du lieu habituel de travail et dont le transport n'est pas assuré par l'employeur. Le montant de cette indemnité est de :

- Mille dinars (1000 DA) pour une distance comprise entre plus de 2Km et inférieure ou égale à 10 Km
- Mille Cinq cent dinars (1500 DA) pour la distance comprise entre plus de 10 Km et inférieure ou égale à 20 Km
- Deux Mille dinars (2000 DA) pour la distance comprise entre plus de 20 Km et inférieure ou égale à 50 km
- Deux Mille Cinq cent dinars (2500 DA) pour la distance supérieure à 50 km.

Article 52: indemnité journalière de panier

Elle est fixée à trois cent dinars (300,00 DA). Elle n'est pas cumulable avec les indemnités de déplacement et /ou de frais de mission. Elle est attribuée au prorata des journées travaillées et suspendues dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'employeur.

Article 53 : indemnité pour salaire unique - IPSU -

Elle est attribuée aux travailleurs mariés dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle. Le montant de cette indemnité est fixé à deux mille dinars (2000,00) DA par mois payables sur présentation d'un justificatif

Article 54 : indemnité de contrôle ou de suivi permanent de chantier

Elle est accordée mensuellement, pour la durée effective du chantier et au prorata des journées travaillées, aux corps de production (corps technique) affectés au site des projets. Son montant est fixé à 16,5 % du salaire de base.

La liste des travailleurs ouvrant droits à cette indemnité est arrêtée par la structure technique compétente et validée par la Direction Générale.

Article 55 : indemnité de départ volontaire

Nonobstant les dispositions relatives à la compression d'effectifs, l'Organisme peut mettre en œuvre des mesures incitatives visant la réduction des effectifs par la formule dite « départ volontaire » sur la base d'un accord collectif.

Le montant de l'indemnité de départ volontaire est attribuée au travailleur ayant exprimé librement et expressément la demande de mettre fin à la relation de travail.

Article 56 : indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement pour incapacité totale de travail, dument constatée par l'organisme compétent de la sécurité sociale bénéficie d'une indemnité égale à six (06) mois du salaire de base.

Le travailleur licencié pour insuffisance et/ou disqualification professionnelle sans avoir commis de faute grave bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à six (06) mois de salaire de base.

Article 57: Frais de déplacement

Le travailleur appelé à effectuer un déplacement pour raison de service de plus de 50 km pour une durée égale ou supérieure à 1 mois ouvre droit à une indemnité journalière de mille dinars (1000DA) par jour, en plus de la prise en charge de l'hébergement et de la restauration.

Article 58 : Frais de mission

Le travailleur appelé à effectuer une mission commandée à l'intérieur du territoire national, au-delà de 50 KM, ouvre droit à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

	Région Nord	Région Sud
Toutes Catégories		
socioprofessionnelles	3000 DA/jour dont : -Restauration : 2 X 500 DA -Hébergement : 2000 DA	3500 DA/jour dont : -Restauration : 2X 600 DA -Hébergement : 2300 DA

Lorsque le missionnaire est pris en charge totalement (hébergement et restauration) il ouvre droit au paiement de 25 % des frais de mission.

En cas de prise en charge partielle, déduction des frais de mission est faite selon la nature de cette dernière.

Les missions effectuées à l'étranger donnent droit à une indemnité évaluée par référence aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 59 : indemnité de logement

Les travailleurs exerçant une fonction ayant un impact sur le développement et l'essor de l'Organisme peuvent être hébergés, dans le cadre d'une location, sur les fonds de l'employeur.

La liste des postes ouvrant droits à cet avantage ainsi que le montant de la location sont arrêtés par le président Directeur Général en fonction des priorités et du plan de charge de l'organisme.

L'avantage prévu ci-dessus n'est pas cumulable avec les frais de déplacement et /ou de mission.

Article 60 : Prime de productivité, de rendement et/ou de performance

Chaque travailleur peut bénéficier d'une prime productivité et de rendement (PRC/PRI) dont le montant varie entre 0 % et 100 % du salaire de base. (PRC entre 0% et 75%/ PRI entre 0% et 25%)

Les modalités d'application des dispositions de cet article sont arrêtées par un accord collectif.

Article 61 : indemnité de Zone

Elle est destinée aux travailleurs exerçant dans des régions du Sud. Les conditions d'attribution de cette indemnité sont celles définies par la réglementation en vigueur.

Article 62 : Prime de départ à la retraite

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 du dossier.

A la date de départ en retraite, le travailleur bénéficie d'une allocation de fin de carrière. Cette allocation est égale à dix huit mois (18) sur la base de la moyenne des douze derniers mois du salaire soumis à cotisation.

Les modalités d'application sont définies comme suit:

- De la quatrième (04) année à moins de sept (07) année : Trois (03) Mois
- De la septième (07) année à moins de Dix (10) année : Six (06) Mois
- De la Dixième (10) année à la treizième (13) année : Neuf (09) Mois
- De la treizième (13) année à Seize (16) année : Douze (12) Mois
- De la seizième (16) année à la vingtième (20) année : Quinze (15) Mois
- Au-delà de la vingtième (20) année : Huit (18) Mois

Article 63 : allocation décès

Les ayants-droit du travailleur décédé ouvrent droit à une allocation décès dont le montant est fixé à 12 mois de salaire mensuel soumis à cotisations sans que cette indemnité ne soit inférieure à deux cent cinquante mille dinars (500.000 DA).

Article 64: Indemnité d'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle du travailleur, acquise à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Organisme, donne droit à une indemnité, dont le taux est plafonné à 70 % du salaire de base.

L'expérience acquise au titre de l'Organisme CTH est valorisée par l'attribution d'une indemnité mensuelle dont le taux de calcul est assis sur le salaire de base à raison de :

A. Expérience acquise au sein de l'organisme CTH

- 1,5% par année d'activité de la 1^{ère} à la 04^{ème} année
- 2.0% par année d'activité de la 5^{ème} à la 08^{ème} année
- 2,5% par année d'activité de la 9^{ème} à la 15^{ème} année
- 3.0% par année d'activité de la 16^{ème} à la 20^{ème} année
- 3,5% par année d'activité au-delà de la 20^{ème} année

B. Expérience acquise au sein du secteur des ressources en Eau

- 1,5% par année d'activité de la 1^{ère} à la 04^{ème} année
- 1,75% par année d'activité de la 5^{ème} à la 08^{ème} année
- 2.0% par année d'activité de la 9^{ème} à la 15^{ème} année
- 2,5% par année d'activité de la 16^{ème} à la 20^{ème} année
- 3.0% par année d'activité au-delà de la 20^{ème} année

C. Expérience acquise hors secteur

Les années d'expérience professionnelle acquise hors secteur du CTH ou hors secteur des ressources en eau sont valorisées à concurrence de 1% par année d'activité.

Article 65 : Indemnité de nuisances

Une indemnité de nuisances est versée aux travailleurs occupant des postes de travail comportant des tâches et des conditions de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et de danger qui n'ont pas été pris en compte dans la classification ou qui dépassent exceptionnellement le seuil pris en compte dans la cotation de ce même postes .

Cette indemnité est fixée entre zéro et vingt pour cent (0 et20%) maximum, conformément à la réglementation en vigueur.

Cette indemnité peut être modifiée ou supprimée en fonction de la réduction ou de disparition de la nuisance.

Article 66 : La liste des postes de travail qui ouvrent droit à l'indemnité de nuisances est établie par l'organisme employeur, après avis de la commission d'hygiène et de sécurité ou du délégué compétent en la matière.

Article 67 : prime de participation aux résultats (bénéfice)

En contrepartie de leur contribution à l'accroissement des richesses de l'Organisme, tous les travailleurs, conventionnés, ayant exercé au moins six (06) mois au sein de l'Organisme, peuvent bénéficier d'une participation aux résultats.

Celle-ci est déterminée par résolution de l'Assemblée Générale des actionnaires lors de l'examen et approbation des comptes sociaux de l'entreprise.

Elle est attribuée aux travailleurs n'ayant pas fait l'objet d'un abandon de poste ou d'un licenciement pour faute grave.

Cette prime est calculée au prorata du nombre de mois exercés.

Article 68 : indemnité de déménagement et d'installation

Les travailleurs mutés d'office, par nécessité de service, au delà d'un rayon de 50 km de leur lieu de travail ou de sa résidence habituelle, peuvent ouvrir droit à une indemnité de déménagement et d'installation dont le montant équivaut à un (01) mois de salaire de base du poste occupé. Cette indemnité est attribuée sur la base de la présentation d'un justificatif de changement de résidence.

Article 69 : Prime de l'équipe de projet résidente

Il est institué au profit de l'équipe de projet résidente chargée du contrôle et suivi et/ou surveillance des travaux des projets d'envergure (barrages, transferts, STEP, STE..) une prime mensuelle comprise entre 0 et 100.000 DA.

Cette prime est due, pour la durée des projets, aux travailleurs de production ayant le profil et l'expérience nécessaires et dument désignés à cet effet.

La désignation de l'équipe de projet est précaire et révocable et relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Le montant de l'indemnité de chacun des membres de l'équipe de projet résidente est fixé par l'employeur en fonction :

- de la complexité du projet ;
- de la rentabilité du projet ;
- des exigences de qualification du maître d'ouvrage ;
- de la responsabilité assumée par chaque membre de l'équipe ;
- des spécificités du projet.

Chapitre 3

Organisation du travail

Section 1

Durée du travail

Article 70 : La durée légale du travail est fixée conformément à la loi et règlements en vigueur.

La répartition journalière de la durée légale du travail est fixée par la Direction Générale de l'Organisme selon son plan de charge et ses obligations contractuelles.

Article 71 : Par dérogation, la durée légale hebdomadaire du travail peut être :

- Réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux.
- Augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité.

Les conventions ou accords collectifs fixent la liste des postes concernés et précisent pour chacun d'entre eux le niveau de réduction ou d'augmentation de la durée du travail effectif.

Article 72: Lorsque les horaires de travail sont effectués sous le régime de la séance continue, l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une (01) heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail dans la détermination de la durée du travail effectif.

Section 2 **Heures supplémentaires**

Article 73: Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service. Il est autorisé exceptionnellement dans la limite de vingt pour cent (20 %) de la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires sont soumises au mode de rémunération suivant :

- Les heures supplémentaires effectuées les Samedi sont majorées de 75 %
- Les heures supplémentaires effectuées durant les journées ouvrables sont majorées de 50 %
- Les heures supplémentaires effectuées de nuit entre 21 h 00 et 05 h 00 du matin sont majorées de 100% en plus d'un repos compensateur d'égale durée
- Les heures supplémentaires effectuées le jour de repos légal (vendredi) et pendant les jours fériés chômés et payés sont majorés de 100% en plus d'un repos compensateur d'égale durée.

Section 3 **Travail de nuit**

Article 74: Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures.

Outre les missions de gardiennage et de sécurité, le CTH peut recourir au travail de nuit 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 de service.

Article 75: Ne peuvent être occupés à des travaux de nuit :

- Les travailleurs âgés de moins de dix (19) ans révolus ;
- Les travailleurs du sexe féminin, sauf dérogation expresse accordée par l'inspecteur du travail.

Section 4 **Travail posté**

Article 76: Les travailleurs, notamment gardiens soumis au travail posté sont dédommagés par une indemnité, au prorata des journées travaillées. Elle est destinée à compenser les sujétions et contraintes liées aux :

- Recouvrement d'horaires nécessaires aux remplacement et passations de consignes
- Au travail de nuit
- Au travail durant les jours de repos
- Au travail durant les jours fériés

Les travailleurs assurant le gardiennage de nuit, par équipe et d'une manière continue, bénéficient d'une indemnité mensuelle de travail posté fixée à 20 % du salaire de base.

Les travailleurs assurant le service de gardiennage pendant le jour et durant les heures normales de travail bénéficient d'une indemnité mensuelle de travail posté fixée à 10 % du salaire de base.

L'indemnité de travail posté n'est pas cumulable avec les indemnités pour heures supplémentaires et l'indemnité forfaitaire de service permanent.

Section 5

Service permanent

Article 77: les conducteurs automobiles et les secrétaires astreint à couvrir des tranches d'activité en dehors des heures réglementaire de travail ouvrent droit à une indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) dont le montant est fixé comme suit :

- Volume horaire de plus de 20 heures effectuées en dehors des heures normales de travail : 20 % du salaire de base.
- Volume horaire entre 10 et moins 20 heures effectuées en dehors des heures normales de travail : 10 % du salaire de base.
- Volume horaire entre 05 et moins 10 heures effectuées en dehors des heures normales de travail : 05 % du salaire de base.

Lorsque le volume horaire est inférieur à moins de 05 heures, le travailleur concerné est indemnisé en fonction des règles applicables aux heures supplémentaires.

La liste des postes ouvrant droits à cette indemnité peut être élargie et complétée par un accord collectif.

L'IFSP n'est pas cumulable avec les indemnités pour heures supplémentaire et l'indemnité de travail posté.

Section 6

Formation

Article 78: En vue d'assurer l'amélioration du rendement et de la promotion interne des travailleurs, l'employeur est tenu d'assurer des actions de formation, de perfectionnement et de recyclage pour une amélioration constante de la qualification des travailleurs et ce en fonction des exigences de son plan de développement.

Les plans de formation annuels ou pluriannuels arrêtés par l'employeur sur la base d'une évaluation des besoins .Ils sont soumis, pour avis, au comité de participation et font l'objet d'un bilan périodique.

Les frais des cycles de formation initiés par l'employeur sont imputés sur le taux de la masse salariale prévus réglementairement à cet effet.

Article 79: Des facilités horaires, à raison de six (06) heures par semaine peuvent être accordées par l'employeur aux travailleurs désirant, à titre personnel, suivre des cycles de formation qui peuvent avoir un impact positif sur le rendement des services.

Article 80: Tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés par l'employeur en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, professionnelles et technologiques.

Le refus de suivre ces cycles, sans raison valable, est assimilé à une faute passible de sanction disciplinaire.

Article 81: Le travailleur mis en formation sur initiative de l'employeur pour une durée continue de plus de six (06) mois, bénéficie d'un détachement avec maintien de salaire.

Il est soumis à un contrat de fidélité d'une durée équivalente à trois (03) fois la durée de la formation.

En cas de rupture de contrat de fidélité, le travailleur concerné est tenu de procéder au remboursement des frais de formation et des salaires perçus durant sa formation.

Article 82: L'employeur peut exiger des travailleurs dont les qualifications ou compétences le permettent, de contribuer activement aux actions de formation et de perfectionnement qu'il organise.

Cette contribution peut donner lieu aux gratifications telles que fixées par l'article 57 ci-dessus.

Article 83: Pour assurer une mise en œuvre optimale des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles entre les partenaires sociaux, les représentants des travailleurs peuvent bénéficier, sur proposition de la fédération Nationale FNTH/UGTA d'actions de formations spécifiques à la charge de l'employeur ou, le cas échéant, de l'organisation syndicale.

Section 7

Avancement et promotion

Article 84: Il est institué, au niveau de la Direction Générale, ou le cas échéant au niveau de chaque Direction Régionale, une commission paritaire chargée d'étudier les dossiers des personnels dans le cadre des propositions d'avancement et de promotion des travailleurs.

La commission susvisée est composée de :

- Trois (03) membres désignés par le syndicat d'entreprise
- Trois (03) membres représentant l'employeur désignés par le Directeur Général.

La commission se réunit au moins une fois par an sous la présidence du représentant de l'employeur, dument désigné à cet effet.

Article 85: L'avancement est basé sur une appréciation annuelle du supérieur hiérarchique et d'une commission instituée à cet effet. Cette appréciation s'effectue, notamment, sur la base des éléments d'appréciation fixés selon le tableau ci-après :

Rendement et performance	Moyenne annuelle du rendement du travailleur/2
Esprit d'initiative	04 points
Ponctualité, Assiduité et respect des règles de discipline, d'organisation et de fonctionnement	06 points

La liste des travailleurs ouvrant droit à un avancement est arrêtée annuellement par la Direction chargée des ressources humaines.

Les travailleurs ayant atteint la douzième section de leur catégorie peuvent bénéficier tous les quatre ans (04), sauf évaluation négative du responsable hiérarchique de l'indemnité dont le taux est fixé de 2,5% de salaire de base.

Article 86: L'avancement se réalise par le passage d'une section à une autre tout en se maintenant à la même catégorie et au même poste de travail qui est constitué de 12 sections dans lesquelles le travailleur est appelé à évoluer.

Les durées minimales exigibles pour l'avancement d'une section à une autre sont fixées à l'annexe 04.

Article 87: La durée minimale d'avancement fixée au tableau figurant à l'annexe 04 est applicable aux travailleurs ayant obtenu une note d'appréciation de 14/20 et plus.

Article 88: Les travailleurs ayant obtenu une note d'appréciation pour la période exigible, moyenne, inférieure à 14/20 ne bénéficient pas d'un avancement de section. La nouvelle proposition d'avancement des intéressés ne sera examinée par la commission que l'année suivante et selon les mêmes critères et règles.

Article 89: Les cas des travailleurs ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires sont traités selon les indications suivantes :

- Travailleurs ayant fait l'objet de sanction du 2eme degré ou 3^{ème} : la durée prévue pour l'avancement pour la section considérée est majorée de deux (02) années à partir de la date d'effet de la sanction.

Article 90: Les décisions d'avancement prennent effet le jour qui suit la date où la condition d'ancienneté est remplie.

Article 91: La promotion catégorielle est une mesure qui permet au travailleur d'accéder à la catégorie professionnelle supérieure à celle qu'il occupe.

Article 92: La liste des travailleurs candidats à la promotion catégorielle est arrêtée par la direction chargée des ressources humaines.

Article 93: La demande d'inscription sur la liste des candidats à la promotion catégorielle est introduite par le responsable hiérarchique ; elle s'effectue sur la base de l'appréciation et de la notation qui tiennent compte des éléments relatifs, notamment :

- au rendement et à la performance
- à l'assiduité et au respect des règles de discipline et d'organisation
- au mérite et à la compétence
- à l'exécution d'un travail scientifique, technique et réalisation d'expertise ayant un impact positif sur l'organisme
- à la contribution aux activités internes de formation
- à la qualification acquise après une formation diplomate ou qualifiante et l'adéquation de cette formation avec le poste à pourvoir.

Article 94: Outre les conditions fixées à l'article 97 ci-dessus, et à l'exception des promotions catégorielles à accorder en priorité en raison de l'obtention d'un diplôme, postérieurement à la nomination, les travailleurs candidats à cette promotion doivent remplir les conditions d'ancienneté suivant le tableau ci-après

Catégories	Ancienneté minimale exigée au sein du CTH	Observation
Promotion d'une Catégorie à une autre pour la catégorie exécution 1 à 9	3 ans	Appréciation du chef hiérarchique
Promotion d'une Catégorie à une autre pour la catégorie maîtrise : 10 à 13	4 ans	Appréciation du chef hiérarchique
Promotion d'une Catégorie à une autre pour la catégorie encadrement moyen : 14 à 16	5 ans	Appréciation du chef hiérarchique Pour la promotion du poste d'ingénieur d'Etat à Ingénieur de contrôle voir NB ci-dessous
Promotion d'une Catégorie à une autre pour la catégorie encadrement supérieur 17 à 20	6 ans	Pouvoir discrétionnaire du PDG

NB/ La durée exigible pour la promotion de l'ingénieur d'Etat (catégorie 16) à ingénieur de contrôle (catégorie 17) est au minimum fixée à trois (03) Ans

Article 95: Les travailleurs promus sont classés à leur nouvelle catégorie, après épuisement de leur droit à avancement, à la section qui correspond au salaire de base immédiatement supérieur à celui qui était perçu au titre de la catégorie d'origine.

Article 96: La décision de promotion prend effet, sur les plan administratif et financier, à compter de la date de la réunion de la commission paritaire compétente.

Article 97: Les promotions catégorielles autres que celles effectuées en raison de l'obtention d'un diplôme postérieurement à la nomination, sont limitées à quatre (04) fois durant toute la carrière.

Article 98 : Les travailleurs remplissant les conditions d'ancienneté citées à l'article 98 ci-dessus qui ont fait l'objet de sanctions disciplinaires ne peuvent pas être portés sur la liste des candidats à une promotion catégorielle durant :

- Deux (02) ans pour les travailleurs ayant fait l'objet d'une sanction du 2^{ème} degré
- Quatre (04) ans pour les travailleurs ayant fait l'objet d'une sanction du 3^{ème} degré

Section 8 **Rétrogradation**

Article 99: 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.

La rétrogradation peut intervenir également, pour raison disciplinaires, après avis de la commission de discipline instituée conformément aux dispositions des articles 160 et 162 ci-dessous.

Section 9 **Intérim**

Article 100 : Le travailleur peut être appelé à occuper par intérim un poste de travail nouvellement créé ou vacant à titre définitif ou temporaire de niveau supérieur, pendant une période d'une (01) année.

La décision d'intérim est prononcée par l'autorité hiérarchique habilitée. Elle est opposable au travailleur concerné. Le refus d'assurer l'intérim, sans motif valable, peut être assimilé à un refus de travail passible de sanction disciplinaire.

Article 101 : L'employeur se réserve le droit de procéder, à tout moment selon les cas qui se présentent, à l'annulation de la décision d'intérim. Le travailleur concerné est réaffecté à son poste d'origine ou à son nouveau poste selon ses qualifications.

Au terme de la période d'intérim, l'intéressé est soit confirmé, soit réintégré à son poste d'accueil tel que prévu à l'alinéa ci-dessus. En l'absence de notification de la confirmation, celle-ci est réputée acquise.

Article 102: Au-delà de quinze (15) jours consécutifs d'intérim, l'intéressé perçoit, au prorata des journées assurées, une indemnité d'intérim dont le montant est égal à la différence entre son salaire et celui correspondant au poste de remplacement.

Section 10

Mutation

Article 103 : Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'employeur peut muter un travailleur à un poste de travail correspondant à sa qualification, situé en dehors de son lieu de travail habituel.

La mutation doit faire obligatoirement l'objet d'une notification de l'employeur au travailleur concerné, lequel est tenu de l'accepter et de rejoindre son nouveau poste de travail.

Lorsque la mutation d'office impose un changement de résidence, le travailleur muté bénéficiera d'une indemnité de déménagement et d'installation telle que prévue à l'article 73 ci-dessus.

La mutation peut aussi avoir lieu à la demande du travailleur après accord de l'employeur pour convenances personnelles ou des raisons familiales ou médicales justifiées.

Section 11

Reconversion

Article 104 : 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 perçoit une rémunération correspondant au nouveau poste.

Section 12

Réaffectation

Article 105 : Le travailleur qui présente des aptitudes physiques ou mentales réduites à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle certifiée, est réaffecté à un poste de travail correspondant à ses capacités avec maintien du niveau de rémunération. Après consolidation il peut être réaffecté à son poste d'origine.

Lorsque les aptitudes physiques et/ ou mentales certifiées par un médecin, ne sont pas consécutives à un accident de travail ou maladie professionnelle, le travailleur concerné peut être réaffecté à un poste de travail en rapport avec ses capacités et perçoit le salaire afférent à cette nouvelle fonction.

Section 13

Détachement

Article 106 : Le travailleur confirmé appelé à exercer une fonction ou une activité auprès d'une Institution ou d'un organisme du secteur des ressources en eau, autre que l'employeur, sous réserve de l'accord de ce dernier, est mis en position de détachement.

Sous réserve des dispositions relatives au détachement pour formation initiée par l'employeur, la prise en charge du salaire du travailleur détaché relève de l'institution ou organisme d'accueil.

Article 107 : Le travailleur appelé à exercer une charge publique élective, ou pour effectuer son service national, est détaché, sans solde, pour la durée du mandat ou de la mise sous les drapeaux.

A l'exception des détachements pour exercer un mandat électif ou pour cause de service national, la durée globale du détachement ne saurait excéder 5 années pour toute la carrière au sein de l'employeur.

Article 108 : Le travailleur détaché demeure régi dans l'organisme employeur d'origine. Il continue de bénéficier des droits relatifs à l'ancienneté, ainsi que ses droits à l'avancement et à la retraite.

L'employeur peut mettre fin, par anticipation au détachement, lorsque les conditions qui l'ont motivé ne sont plus réunies.

A l'issue de la période de détachement, le travailleur réintègre son poste de travail ou un poste équivalent à ses qualifications professionnelles.

La non réintégration du poste de travail à l'issue de la période de détachement ou après avoir mis un terme à celle-ci, est assimilé à un abandon de poste.

Article 109 : Les travailleurs mis en position de détachement pour accomplir les obligations du service national bénéficient d'une période de deux (02) mois suivant la date de libération pour formuler leur demande de réintégration.

Section 14 **Mise en disponibilité**

Article 110 : La mise en disponibilité d'un travailleur est une suspension temporaire de la relation de travail entraînant la suppression de la rémunération et la cessation du bénéfice des droits relatifs à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

Le travailleur concerné conserve toutefois les droits acquis dans son grade au jour où la mise en disponibilité est accordée. La mise en disponibilité est incompatible avec toute fonction ou activité lucratives.

Article 111 : La mise en disponibilité peut être accordée aux travailleurs confirmés ayant au moins deux (02) années d'ancienneté au sein de l'Organisme.

La mise en disponibilité peut être accordée, sur demande du travailleur introduite au moins un (01) mois avant le départ effectif, sauf cas de force majeure, pour une durée maximale d'une année (01) renouvelable une (01) fois pour toute la carrière au sein de l'employeur. Elle intervient dans les cas suivants :

- maladie grave ou accident du conjoint ou d'un ascendant ou descendant nécessitant des soins spécifiques
- pour suivre le conjoint astreint à changer de résidence pour raison professionnelle
- pour permettre à la femme d'élever un enfant de moins de cinq (05) ans

Article 112 : Le travailleur ayant demandé une mise en disponibilité ne peut quitter son poste de travail sans avoir obtenu l'accord express de l'Organisme. A défaut il s'expose aux sanctions disciplinaires prévues pour les abandons de poste.

L'employeur peut mettre fin, par anticipation à la disponibilité, lorsque les conditions qui l'ont motivé ne sont plus réunies.

Le non réintégration du poste de travail à l'issue de la période de disponibilité ou après avoir mis un terme à celle-ci, est assimilé à un abandon de poste.

Article 113 : La réintégration du travailleur mis en disponibilité doit être précédée d'une demande adressée à l'employeur un (01) mois avant expiration des délais.

A l'issue de la période de disponibilité le travailleur est réintégré dans un poste de travail équivalent à ses qualifications professionnelles et sans obligation pour l'employeur de le positionner dans le poste supérieur organique ou fonctionnel qu'il aurait occupé avant sa mise en disponibilité.

Section 15

Chômage technique

Article 114 : En cas d'interruption temporaire de son activité pour cause technique, de sinistre, de baisse d'activité ainsi que pour toutes raisons économiques, l'Organisme peut décider de la mise au chômage technique de tout ou partie de son personnel, après épuisement de leurs droits à congé. Les modalités pratiques du chômage technique seront définies dans le cadre d'accords collectifs d'entreprises.

Section 16

Compression d'effectif

Article 115 : En application des dispositions des articles 69 ,70 et 71 de la loi 90-11 relative aux relations de travail et de ses textes d'application, l'Employeur peut procéder, lorsque les raisons économiques le justifient, à une compression d'effectif après négociation avec les représentants des travailleurs.

Un dispositif légal de protection du travailleur est prévu et se traduit par les mesures ci-après :

- Adaptation du régime indemnitaire.
- Réexamen des formes et niveaux de rémunération.
- Formation- reconversion en vue de redéploiements.
- Réduction et suppression des heures supplémentaires.
- Mise à la retraite.
- Réduction du temps du travail.
- Non renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.
- Organisation d'actions de redéploiements.
- Création d'activités en faveur des salariés objets de redéploiements.

Section 17

Dissolution

Article 116: En cas de dissolution de l'organisme employeur, le travailleur bénéficie d'une indemnité calculée à raison de un (01) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à concurrence de quinze (15) mois, sur la base du salaire de poste le plus avantageux des douze (12) derniers mois.

Dans ce cadre, la contribution des travailleurs au titre des œuvres sociales au taux de 2% de la masse salariale reste due aux travailleurs. Elle sera mise à la disposition de l'organisation syndicale la plus représentative.

Section 18

Hygiène - Sécurité - Médecine du travail

Article 117: L'Organisme est tenu de mettre en place tous les moyens en vue d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 118 : Les travailleurs sont tenus de se soumettre aux visites et contrôles médicaux périodiques initiés par l'Organisme dans le cadre de la médecine du travail.

Ces visites et contrôles sont assurés soit directement par l'Organisme soit par les structures sanitaires relevant du secteur de la santé publique.

Article 119 : Il est institué au niveau du siège de l'Organisme et , le cas échéant , au niveau de chaque Direction Régionale , une commission paritaire d'hygiène et de sécurité composée de représentants de l'Organisme et de représentants syndicaux , chargée de suivre et de contrôler les programmes d'action en matière d'hygiène et sécurité.

La commission est composée de deux (02) représentants du syndicat et deux (02) représentants de l'employeur dont un (1) assure la présidence.

Article 120 : la commission d'hygiène et de sécurité de l'employeur a pour tâches :

- de recenser les actions à entreprendre en matière d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ;
- d'élaborer le programme d'action annuel en matière d'hygiène et sécurité.

Article 121 : La commission d'hygiène et de sécurité établit à la fin de chaque année le bilan de ses activités, dans lequel doivent figurer :

- L'état d'exécution des programmes d'actions ;
- Les observations et les suggestions éventuelles.

Section 19

Repos légaux - Congés - Absences

Sous-section 1

Repos légaux

Article 122 : Les jours de repos légaux sont accordés dans le cadre des dispositions prévues par la loi. Le jour de repos hebdomadaire est fixé au vendredi. Les jours fériés et le jour de repos hebdomadaire sont des jours de repos légaux.

Article 123 : Le travailleur qui a exercé un jour de repos légal a droit à un repos compensateur d'égale durée et bénéficie d'un droit de majoration des heures travaillées.

Article 124 : Lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production l'exigent, le repos hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour.

Sous-section 2

Congé

Article 125 : Tout travailleur a droit à un congé rémunéré par l'employeur. Toute renonciation par le travailleur à tout ou partie de son congé est nulle et de nul effet.

Le montant de l'indemnité de congé annuel est égal au douzième de la rémunération perçue par le travailleur durant l'année de référence.

Article 126 : La durée du congé est déterminée conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les travailleurs exerçant dans les wilayas du Sud, telles que définies ci – après, bénéficient d'un congé supplémentaire de quinze (15) jours calendaires pour les wilayas de BISKRA, EL BAYADH ET DJELFA et vingt (20) jours pour les wilayas d'ADRAR, TINDOUF, NAAMA, BECHAR, GHARDAIA, LAGHOUAT, TAMANRASSET, ILLIZI, EL OUED, et OUARGLA, s'ils y ont exercé de façon continue pendant les douze (12) mois de l'année de référence du congé annuel.

Le congé annuel peut être fractionné durant la période ouverte si les nécessités de service l'exigent ou le permettent.

En cas de fractionnement, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos continue qui ne peut être inférieure à quinze (15) jours ouvrable.

Article 127 : La période de référence pour l'application des droits à congé s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé, au 30 juin de l'année de congé.

Le planning des départs en congé est arrêté au moins un mois à l'avance.

Article 128 : La relation de travail ne peut être ni suspendue ni rompue durant le congé annuel.

Article 129 : Le travailleur en congé peut être rappelé par nécessité impérieuse de service .Dans ce cas, la période de congé non consommée est considérée comme reliquat.

Article 130 : Lorsque les nécessités de service le permettent, Il peut être accordé, à la demande du travailleur confirmé, un congé sans solde, dans la limite de trois (03) mois renouvelable une seule fois durant toute la carrière au sein de l'Organisme, et ce dans les cas extrêmes dument justifiés.

Article 131 : Durant les périodes pré et post-natales, les employées bénéficient de congé de maternité conformément à la législation et réglementation en vigueur.

Sous-section 3 Absences spéciales

Article 132: Sous réserve de justifications préalables et écrites, il peut être accordé au travailleur, selon le pouvoir discrétionnaire du Président Directeur Général, des absences spéciales rémunérées à concurrence de six (06) heures par semaine, pour : **Suivre un cycle de formation**

Des absences peuvent être également accordées, sans rémunération, selon le pouvoir discrétionnaire du Président Directeur Général, pour :

- Passer des examens académiques ou professionnels
- Participer à des séminaires scientifiques
- Assurer des taches d'enseignement.

Article 133: Le travailleur bénéficie de trois (03) jours ouvrables à l'occasion de chacun des événements familiaux suivants :

- Mariage du travailleur.
- Naissance d'un enfant du travailleur.
- Mariage de l'un des descendants du travailleur.
- Circoncision d'un enfant du travailleur.
- Décès d'un ascendant, descendant ou collatéral directe du travailleur ou de son conjoint.
- Décès du conjoint du travailleur.

Article 134 Tout travailleur se rendant aux lieux saints de l'islam bénéficie d'une absence spéciale rémunérée de trente (30) jours consécutifs pour le pèlerinage (Hadj) et quinze (15) jours consécutifs pour omra.

Le congé visé ci-dessus n'est autorisé qu'une seule fois dans la carrière professionnelle du travailleur.

Article 135: Durant les périodes post-natales, les employées peuvent bénéficier d'absence rémunérées pour d'allaitement du nouveau né selon l'indication suivante :

- 2 heures d'absence par jour de la naissance de l'enfant jusqu' à l'âge de six (06) mois
- 1 heure d'absence par jour du 6^{ème} mois jusqu'à l'âge de 1 ans.

Chapitre 4
Modification, suspension et cessation
de la relation de travail
Section 1
Modification de la relation de travail

Article 136: Le contrat de travail est modifié lorsque la loi, la réglementation, les conventions ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celles qui y sont stipulées.

Article 137: Sous réserve des dispositions légales en vigueur, et en cas de nécessité, les clauses contractuelles du contrat de travail peuvent être modifiées par la volonté commune des parties contractantes, lorsque chacune d'elle y a intérêt.

Toute modification des relations de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail en vigueur, approuvé par les parties.

Section2
Suspension de la relation de travail

Article 138: Conformément aux dispositions législatives et réglementaire, en vigueur la suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- de l'accord mutuel des parties ;
- des congés de maladie ou assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale ;
- de l'accomplissement des obligations de service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve ;
- de l'exercice d'une charge publique élective ;
- de la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée ;
- d'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction ;
- de l'exercice du droit de grève ;
- du congé sans solde.

Les travailleurs concernés sont réintégrés dans leur poste de travail ou à un poste de travail à rémunération équivalente à l'issue de la suspension de la relation de travail.

Section3
Cessation de la relation de travail

Article 139: Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la cessation de la relation de travail intervient par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat du travail.
- L'arrivée à terme du contrat à durée déterminée.
- La démission.
- Le licenciement.
- L'abandon de poste.
- L'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation.
- Le licenciement pour compression d'effectifs.
- La cessation d'activité légale de l'employeur.
- La retraite.
- Le décès.

A la cessation de la relation de travail, il est délivré au travailleur un certificat de travail indiquant la date de recrutement, la date de cessation de la relation de travail, ainsi que les postes occupés et les périodes correspondantes. La délivrance du certificat de travail n'annule pas les droits et obligations de l'employeur et du travailleur nés du contrat de travail ou des contrats de formation sauf s'il en est convenu autrement par écrit entre eux.

Article 140 : La démission est la rupture volontaire du contrat du travail par le travailleur. Elle constitue un droit reconnu au travailleur qui est tenu de manifester sa volonté de rompre la relation de travail par un écrit. Il est tenu de respecter, sous peine de poursuites et de perte des droits au solde de tout compte, un délai de préavis de :

- Personnel d'exécution : un(01) mois
- Personnel de maîtrise : deux (02) mois
- Personnel cadre : trois (03) mois

Le préavis court à partir de la date de la réception par l'employeur de la demande de démission. L'employeur peut décider souverainement de dispenser le démissionnaire de la durée de préavis ou de réduire cette dernière à une durée jugée raisonnable pour garantir la continuité du service et les passations de consignes.

Article 141: Le travailleur investi d'une responsabilité de gestion est tenu, en cas de démission, de présenter un rapport, bilan, de ses principales actions, qui met en évidence celles qui n'ont pas été réalisées ou achevées, notamment les affaires qui présentent un caractère particulièrement sensible et urgent.

Article 142: L'abandon de poste est une rupture unilatérale et irrégulière de la relation de travail. Il est constaté par une mise en demeure et entraîne une radiation du travailleur des effectifs de l'Organisme conformément aux dispositions contenues dans le règlement intérieur.

Chapitre 5

Sécurité sociale- retraite- Œuvres sociales

Article 143: Les travailleurs sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale et de la retraite conformément à la législation en vigueur.

Article 144: La politique et la gestion des œuvres sociales sont du ressort du comité de participation qui est tenu d'élaborer son programme d'action annuel ou pluriannuel et d'en évaluer régulièrement l'état de son exécution .

Sont considérées comme œuvres sociales toutes actions qui contribuent à l'amélioration du bien être matériel et moral du travailleur.

Article 145: La contribution de l'employeur au fonds des œuvres sociales est définie par la loi. Elle est due en tout état de cause et ne saurait être frappée de forclusion ni tomber en exercice clos.

Article 146 : Six (06) mois avant l'âge légal de la retraite , le travailleur est tenu , sur demande de l'employeur , de fournir toutes les pièces nécessaires à la constitution de son dossier .

Le départ à la retraite donne lieu au paiement du solde de tout compte et des indemnités prévues à cet effet.

Chapitre 6 Règlement intérieur

Article 147: Le règlement intérieur fixe les règles et procédures relatives, notamment, à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline.

Article 148: Le règlement intérieur est soumis au partenaire social pour avis avant sa mise en œuvre. Un exemplaire doit être remis à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour approbation de conformité.

Il prend effet dès son dépôt auprès du greffe du tribunal. Il lui est assuré par l'entreprise une large publicité en direction des travailleurs concernés.

Chapitre 7 Règlement des conflits individuels Section 1 Procédure de règlement interne

Article 149 Tout litige entre le travailleur et l'Organisme, entrant dans le domaine de compétence matérielle des tribunaux siégeant en matière sociale doit au préalable être soumis à une procédure de règlement interne.

Article 150 : Tout litige né à l'occasion d'une relation ou d'un contrat de travail, fait l'objet :

- dans les huit jours (08) qui suivent de la saisine du supérieur hiérarchique du travailleur
- d'un recours auprès de l'employeur ou de son représentant qui doit répondre dans le mois qui suit sa saisine par le travailleur.

Article 151: A défaut de règlement du différend par la procédure interne, le travailleur peut saisir l'inspection de travail territorialement compétente.

Section 2 Discipline

Article 152: Les règles de discipline en vigueur au sein de l'Organisme figurent dans le règlement intérieur. Le manquement aux règles de discipline est passible d'une sanction disciplinaire en fonction du degré de gravité conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Article 153 : Le manquement à la discipline et /ou obligations professionnelles telles que définies par la présente convention entraîne l'application des sanctions classées comme suit :

- sanction du 1^{er} degré
- sanction du 2^{ème} degré
- sanction du 3^{ème} degré

Les différents cas de fautes professionnelles et les sanctions correspondantes sont définis par le règlement intérieur.

Article 154 : Les sanctions du 1^{er} degré sont du ressort du Directeur régional pour le personnel de la direction régionale et du Directeur des Ressources Humaines et des Moyens pour le personnel du siège, elles sont prises sans consultations de la commission paritaire de discipline.

Les sanctions du second degré sont proposées, selon le cas, aux Directeur Régional ou Directeur des Ressources Humaines et des Moyens par la commission paritaire de discipline.

Les sanctions du 3^{ème} degré sont proposées au Président Directeur Général par la commission paritaire de discipline de la Direction Régionale ou du siège.

Article 155:

Les sanctions du premier (1^{er}) degré ne sont pas passibles de recours.

Les sanctions du second et troisième (3^{ème}) degré sont passibles de recours auprès de la commission de recours.

Article 156: Il est institué au niveau de la Direction Générale et de chaque Direction Régionale une Commission paritaire de discipline chargée d'émettre un avis consultatif sur les fautes du deuxième (2^{ème}) et du troisième (3^{ème}) degré.

La commission de discipline est composée de trois (03) représentants de l'Organisme et de trois (03) représentants des travailleurs.

La présidence de la commission de discipline est assurée par un des représentants de l'Organisme expressément désigné à cet effet.

La commission peut délibérer valablement sans, nécessairement, atteinte de quorum à la deuxième convocation.

Article 157: Il est institué au niveau de la Direction Générale de l'Organisme, une Commission de recours chargée de se prononcer sur les recours introduits, dans les délais prévus par le règlement intérieur, par les travailleurs ayant fait l'objet de sanction du second et troisième (3^{ème}) degré.

Les travaux de la commission font l'objet de rapport transmis au premier responsable de l'organisme pour décision finale.

La commission de recours est composée de trois (03) représentants de l'Organisme et d'un (01) représentant des travailleurs.

Les travaux de délibération de la commission de recours font l'objet d'un rapport transmis au Président Directeur Général pour décision finale.

Article 158 : Le fonctionnement et les procédures de saisine des différentes commissions sont définis par le règlement intérieur.

Sous-titre 3

Droit syndical - prévention - règlement des conflits et droit de grève

Chapitre 1

Exercice du droit syndical

Article 159 : Le droit syndical est reconnu à tous les travailleurs, il s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires le régissant.

Article 160 : L'adhésion des travailleurs au syndicat est libre et volontaire.

Article 161: Les organisations syndicales des travailleurs salariés sont considérées représentatives lorsqu'elles regroupent au moins 20 % de l'effectif total des travailleurs.

Section 1

Facilités à l'exercice du droit syndical

Article 162 : L'Organisme s'engage à respecter les protections légales dont bénéficient les délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat et à mettre à leur disposition les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs activités syndicales.

Article 163: Les délégués syndicaux ont le droit de disposer mensuellement d'un crédit horaire de dix (10) heures payé comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.
Les modalités d'utilisation du crédit horaire font l'objet d'un accord avec l'Organisme.

Article 164 : Les délégués syndicaux peuvent convenir de cumuler les crédits d'heures qui leur sont alloués au profit d'un ou plusieurs délégués, après accord de l'Organisme.

Article 165 : Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les délégués syndicaux peuvent faire l'objet d'un détachement avec solde en vue d'exercer une activité permanente au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le nombre de délégués syndicaux à détacher, ainsi que la période de leur détachement sont fixés en commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale qui en fait la demande.

A l'issue de la période de détachement, les délégués syndicaux sont réintégrés à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente.

Article 166: Sous réserves de justifications préalables et écrites, il peut être accordé aux représentants syndicaux, des absences spéciales sans suppression de salaire.

Section 2

Dispositions applicables aux syndicalistes

Article 167 : Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les délégués syndicaux sont soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Article 168: Aucun délégué syndical ne peut faire l'objet de la part de l'Organisme d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales.

Les fautes à caractère strictement syndical sont de la compétence exclusive de l'organisation syndicale.

Article 169 : En cas de manquement par un représentant des travailleurs en exercice, à ses obligations professionnelles, une procédure disciplinaire est engagée à son encontre selon les règles établies. L'organisme syndical étant préalablement informé.

Chapitre 2

Prévention et règlement des conflits

Collectifs de travail

Article 170 : Constitue un conflit collectif de travail, tout désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions générales de travail entre les travailleurs et l'Organisme, et non résolu dans le cadre des dispositions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Les conflits collectifs de travail ne peuvent avoir pour objet ou pour conséquence de restreindre les pouvoirs d'organisation et de gestion que l'employeur tient de la loi ou des statuts de l'Organisme.

Article 171 : En vue de la prévention des conflits, l'Organisme et les représentants syndicaux des travailleurs tiennent des réunions périodiques de façon à examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail.

La réunion a lieu une fois tous les deux (02) mois et, si nécessaire, autant de fois que la situation l'exige. Les questions qui y seront débattues sont préparées par la partie concernée, avec éventuellement les propositions de solution, et transmises à l'autre au moins huit (08) jours avant la date fixée.

Section 1

Conciliation

Article 172 : En cas de désaccord persistant risquant de porter atteinte à la sérénité du climat social, l'inspection du travail est saisie par l'une ou l'autre partie.

Article 173 : L'inspecteur du travail procède obligatoirement à la tentative de conciliation entre les deux parties en première audience dans les quatre (04) jours qui suivent sa saisine à l'effet de consigner leurs positions respectives sur chacune des questions, objet du litige.

Article 174 : Au terme de la procédure de conciliation qui ne saurait dépasser huit (08) jours à compter de la première audience, l'inspecteur établit un procès-verbal signé des parties consignant les accords intervenus et les questions sur lesquelles persiste éventuellement un désaccord.

Article 175 : Les accords conclus par les parties sont exécutoires au jour de leur dépôt au greffe du tribunal territorialement compétent par la partie la plus diligente.

En cas d'échec de la procédure sur tout ou partie du différend collectif de travail, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation. Dans ce cas, les parties peuvent recourir à la médiation ou à l'arbitrage tel que prévu par la loi.

Section 2

Médiation

Article 176: Les parties à un différend collectif peuvent s'accorder pour, confier à une tierce personne appelée médiateur, désignée d'un commun accord entre elles, la mission de rechercher et de leur proposer un règlement amiable de leur différend.

Le médiateur soumet aux parties dans un délai qu'elles déterminent, sous forme de recommandations motivées, les propositions d'un règlement du différend, dont une copie est transmise à l'inspection du travail territorialement compétente.

Les recommandations du médiateur ne sont opposables aux parties.

Section 3

Arbitrage

Article 177: À défaut de médiation, ou dans le cas où le désaccord persiste après la médiation, les parties peuvent convenir de soumettre le différend à l'arbitrage. Dans ce cas, il est fait application des dispositions spécifiques du code de procédure civile et des dispositions particulières de la législation et réglementation applicables à l'arbitrage.

La sentence d'arbitrage est rendue en dernier ressort dans les trente (30) jours de la désignation des arbitres. Elle s'impose aux parties, tenues d'en assurer l'exécution.

Chapitre 3

Exercice du droit de grève

Section 1

Procédure de mise en œuvre

Article 178: Lorsque le différend persiste après épuisement des procédures de conciliation et de médiation, prévues par la loi et la présente convention, et à défaut d'autres voies de règlement, le droit des travailleurs de recourir à la grève s'exerce dans les conditions et selon les modalités légales et conventionnelles.

Article 179: Le recours à la grève ne peut s'exercer et la grève déclenchée est suspendue, dès lors que les parties au conflit collectif de travail sont convenues de soumettre leur différend à l'arbitrage.

Article 180: Le collectif des travailleurs concernés est convoqué en assemblée générale, à l'initiative des représentants des travailleurs, l'Organisme préalablement avisé.

Le collectif est informé par les représentants des travailleurs, et ceux de l'employeur, des désaccords persistant après la mise en œuvre des procédures de prévention des différends collectifs de travail.

Article 181: La décision de recours à la grève est votée, à bulletin secret, à la majorité des travailleurs représentant au moins la moitié du collectif concerné.

Article 182: Le recours éventuel à la grève prend effet à l'expiration d'un délai de préavis.

Le préavis de grève court à compter de la date de son dépôt auprès de l'employeur, l'inspection du travail territorialement compétente préalablement informée.

La durée du préavis est fixée par négociation, sans pouvoir être inférieure à huit (08) jours à compter de la date de son dépôt.

Article 183: Dès le dépôt du préavis, les deux (02) parties prennent les mesures nécessaires pour assurer la préservation et la sécurité des installations et des biens et désignent les travailleurs chargés de ces tâches.

Section 2 **Protection du droit de grève**

Article 184: La grève déclenchée régulièrement dans les conditions de la loi ne rompt pas la relation de travail, elle la suspend.

Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre d'un travailleur du fait de sa participation à une grève régulièrement déclenchée.

Section 3 **Protection de la liberté du travail**

Article 185: L'entrave à la liberté du travail est punie par la loi.

Constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces, manœuvres, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 186: L'occupation par des travailleurs en grève de locaux professionnels de l'Organisme est interdite quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail.

Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'Organisme.

Article 187: L'entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales.

Section 4 **Service minimum**

Article 188: Un service minimum obligatoire peut être organisé, pour préserver, le cas échéant, les intérêts de l'Organisme, en cas de grève sur demande de ce dernier
Un accord collectif déterminera les modalités de mise en œuvre du service minimum.

Article 189 : Le refus par un travailleur concerné d'assurer le service minimum auquel il est astreint constitue une faute professionnelle grave.

Section 5 **Réquisition**

Article 190 : L'Organisme se réserve le droit de procéder à la réquisition de tout travailleur qu'il juge compétent ou qualifié en vue d'accomplir certaines missions et/ou travaux revêtant un intérêt économique tels que :

- la représentation de l'organisme auprès de ses partenaires
- la présence à des réunions de travail et/ou de chantier
- la réalisation de mission de contrôle et/ou de suivi d'exécution des travaux spécifiques

Article 191: Sans préjudice des sanctions prévues par le code pénal, le refus d'exécuter un ordre de réquisition constitue une faute professionnelle grave.

TITRE III DISPOSITIONS FINALES

Article 192: Toutes nouvelles dispositions légales ou réglementaires promulguées après l'adoption de la présente Convention s'applique de plein droit sans recourir à la révision de celle-ci, à l'exception des cas qui renvoient expressément à la négociation.

Article 193: Toute disposition de la présente convention qui serait contraire aux lois et règlements en vigueur est nulle et de nul effet.

Article 194: La présente convention est conclue et signée, sans restriction ni réserve et prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 195: La présente convention fera l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement à l'inspection du travail et au greffe du tribunal Territorialement compétent.

Fait à Alger, le 01 juin 2012

Le Président Directeur Général

**Le secrétaire Général du
Syndicat d'entreprise**

GRILLE DES SALAIRES APPLICABLE A PARTIR DE JANVIER 2012

C/S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	15382	15982	16611	17272	17965	18695	19459	20261	21106	21990	22920	23897
2	15920	16547	17204	17894	18619	19381	20180	21019	21899	22823	23795	24814
3	16457	17111	17813	18517	19273	20067	20900	21776	22695	23660	24674	25739
4	16995	17676	18391	19139	19925	20752	21618	22529	23486	24491	25546	26653
5	17532	18578	18980	19761	20579	21439	22342	23290	24284	25328	26425	27576
6	17900	18636	19405	20214	21062	21956	22893	23876	24911	25996	27135	28329
7	18438	19198	19998	20836	21718	22643	23613	24632	25705	26829	28010	29249
8	19154	19952	20787	21666	22589	23557	24574	25642	26765	27941	29178	30476
9	19871	20719	21578	22496	23459	24471	25534	26650	27821	29051	30344	31699
10	20946	21833	22764	23741	24767	25845	26977	28166	29411	30721	32096	33541
11	21852	22791	23778	24816	25906	27047	28248	29507	30832	32220	33678	35209
12	22927	23920	24965	26061	27211	28419	29687	31020	32419	33888	35431	37050
13	24001	25049	26148	27305	28517	29791	31130	32534	34008	35556	37180	38889
14	25076	26178	27336	28536	29808	31147	32551	34026	35576	37202	38909	40702
15	26222	27381	28598	29876	31221	32629	34108	35661	37292	39004	40803	42691
16	27799	29038	30336	31701	33134	34638	36218	37878	39619	41447	43369	45383
17	30344	31728	33178	34701	36301	37979	39742	41596	43539	45581	47726	49975
18	34214	35794	37442	39179	41003	42918	44927	47038	49255	51580	54024	56588
19	40234	41439	43369	45402	47538	49779	52131	54602	57196	59921	62782	65787
20	45017	47134	49353	51687	54136	56706	59405	62239	65217	68342	71624	75070

ANNEXE 02 NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL

Tableau n° I : Corps productif (technique et laboratoire)

N.B : Ingénieurs et techniciens : Tous les profils ayant un lien avec l'activité du CTH

Intitulé du poste	Catégorie.	Section de recrutement	Conditions de recrutement
Porte mire	05	01	Savoir lire et écrire
Aide topographe	07	01	Diplôme correspondant
Dessinateur Exécution	10	01	Diplôme correspondant
Technicien	12	01	Diplôme technicien
Technicien supérieur	13	01	Diplôme T. Supérieur
Technicien supérieur de Contrôle	14	01	TS + 4 ans d'ancienneté en cette qualité.+test
Chimiste	15	01	licence en chimie ou titre équivalent
Biologiste	15	01	licence en biologie ou titre équivalent
Ingénieur d'Application	15	01	Ingénieur d'application ou titre équivalent
Ingénieur d'Etat	16	01	Ingénieur d'état ou titre équivalent
Ingénieur de Contrôle	17	01	Ingénieur d'état + 4 ans d'ancienneté en cette qualité +test
Ingénieur Principal	18	01	Ingénieur d'état + 10 ans d'ancienneté en cette qualité + test
Ingénieur en Chef	19	01	Ingénieur d'état + 16 ans d'ancienneté en cette qualité + PGS ou équivalent
Ingénieur Expert	20	01	Ingénieur d'état + 20 ans d'ancienneté en cette qualité + PGS ou équivalent +occupation poste d'encadrement

Tableau n° II : Postes de Secrétariat

Intitulé du poste	Catégorie	Section de recrutement	Conditions de recrutement
Secrétaire Départ.	08	01	Diplôme de Secrétaire
Secrétaire Direction et DR	10	01	Diplôme de Secrétaire + 2 ans d'ancienneté
Secrétaire PDG	12	01	Diplôme de Secrétaire + 5 ans d'ancienneté

Tableau n° III : Postes destinés aux Moyens Généraux

Intitulé du poste	Catégorie	Section de recrutement	Conditions de recrutement
Appariteur	03	01	Niveau moyen
Standardiste	03	01	Niveau moyen
Agent de saisie	06	01	Diplôme Saisie informatique
Agent de nettoyage	01	01	Test d'aptitude
Gardien de nuit	02	01	
Gardien de jour	02	01	
Conducteur Zodiac	02	01	
Agent d'entretien	04	01	
Chauffeur Véhicule	07	01	Permis de conduire
Chauffeur Démarcheur	08	01	Permis de conduire + Niveau secondaire
Magasinier	08	01	Diplôme en relation
Chargé Hygiène/Sécurité	09	01	Diplôme en relation
Chargé du parc auto	09	01	Diplôme en relation
Mécanicien	09	01	Diplôme en relation
Gestionnaire des Stocks	09	01	Diplôme en relation
Chargé M. Généraux	13	01	Diplôme en relation + Niveau universitaire

Tableau n° IV : Postes : Finances /Comptabilité –Administration

Intitulé du poste	Catégorie	Section de recrutement	Conditions de recrutement
Agent de gestion administrative	08	01	3 AS
Agent de gestion paie	08	01	3 AS
Comptable	10	01	CMTC + 04 ans d'ancienneté
Agent gestion principal	11	01	Diplôme en relation
Comptable Principal	12	01	CMTC-CED + CMTC + 04Ans
Chargé gestion personnel et social	13	01	3 années universitaires et plus
Documentaliste/Archiviste	13	01	3 années universitaires
Chargé études finances et comptabilité	15	01	Licence en sciences économiques, en gestion, en comptabilité ou en sciences commerciales
Chargé d'études administratives	15	01	Licence en sciences administratives, droit, ou titre équivalent
Chargé d'études principal	16	01	Licence + master ou PGS ou équivalent+5 ans d'expérience

**Tableau n° V : Postes encadrement supérieur
et de responsabilité**

Intitulé du poste	Cat.	Section de recrutement	Condition de recrutement
Assistant PDG	20	Appréciations PDG	Diplôme universitaire + 15 ans d'ancienneté
Directeur Central	20	Appréciations PDG	Diplôme universitaire + 15 ans d'ancienneté
Directeur Régional	20	Appréciations PDG	Diplôme universitaire + 10 ans d'ancienneté
Chef de département	19	08	Diplôme universitaire + 08 ans d'ancienneté
Chef de laboratoire	18	06	Diplôme universitaire + 08 ans d'ancienneté
Chef de service	15	05	Diplôme universitaire + 05 ans d'ancienneté
Chef d'antenne	17	05	Diplôme universitaire + 04 ans d'ancienneté
Chef d'antenne Principal	18	09	Diplôme universitaire + 08 ans d'ancienneté
Chargé de mission	17	05	Diplôme universitaire + 07 ans d'ancienneté
chef de cellule Audit Contrôle de Gestion	20	Appréciations PDG	Diplôme universitaire + 20 ans d'ancienneté
Chef brigade topographique	17	01	Ingénieur d'état + 4 ans d'ancienneté
Chef technico commercial	Selon diplôme	01	Diplôme universitaire + 07 ans d'ancienneté en la matière

ANNEXE 04

Durées exigibles pour l'avancement d'une section à une autre

cat	S E C T I O N S														total
	1- 2	2 -3	3 -4	4 -5	5 -6	6 -7	7 -8	8- 9	9- 10	10-11	11-12				
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
6	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
7	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
8	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
9	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
10	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
13	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	30 ans			
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
16	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
17	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
18	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			
20	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	30 ans			

Composition de la Commission Paritaire Ayant Négociée la Convention Collective du CTH

Les représentants de l'employeur

- **Mr AMROUCHE Belaid** **Président**
- **Mr HAOUARI Mohamed** **Membre**
- **Mr AMALOU Mourad** **Membre**

Les représentants des travailleurs

- **Mr KORSI Farid** **Membre**
- **Mr SOUIKI Med Ibrahim** **Membre**
- **Mr GATER Said** **Membre**