



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2020
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع: مجمع الصناعات المحلية
الموضوع : اتفاقية جماعية للمؤسسة العمومية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تضبط الاتفاقية المشتركة للمؤسسة جميع الحقوق والواجبات للعمال في اثني عشر باب : احكام عامة / الحقوق والواجبات العمال / شروط التوظيف وتنظيم العمل / تنظيم وسير المسار المهني / تنظيم العمل / ممارسة الحق النقابي وصلاحيات المنظمة النقابية / تسوية النزاعات الجماعية في العمل / تسوية النزاعات الفردية في العمل / امتيازات وضمان الاجر / مشاركة العمال والخدمات الاجتماعية / الاحكام الخاصة والنهائية / الملحقات
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

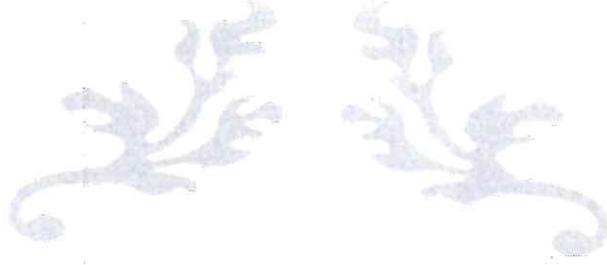
MINISTRE DE L'INDUSTRIE
GROUPE INDUSTRIES LOCALES DIVINDUS
EPE/SPA DIVINDUS Zones Industrielles



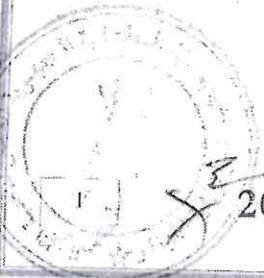
DIVINDUS-ZI

وزارة الصناعة
مجمع الصناعات المحلية - ديفانديس -
م ع / ش ذ أ ديفانديس المناطق الصناعية

07/ 21



الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية
الاقتصادية "ديفانديس - المناطق الصناعية"
شركة ذات أسهم



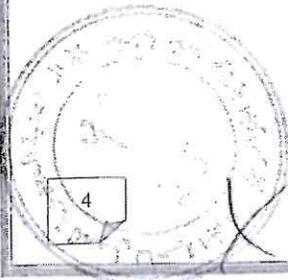
الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020

الفهرس

<u>الصفحة</u>	<u>التعيين</u>
<u>6</u>	<u>الباب الأول : أحكام عامة</u>
<u>6</u>	<u>الفصل 1: الموضوع مجال التطبيق</u>
<u>7</u>	<u>الباب الثاني : حقوق و واجبات العمال</u>
<u>7</u>	<u>الفصل 1: حقوق العمال</u>
<u>8</u>	<u>الفصل 2: واجبات العمال</u>
<u>9</u>	<u>الباب الثالث : شروط التوظيف و تنظيم العمل</u>
<u>9</u>	<u>الفصل 1: شروط التوظيف</u>
<u>10</u>	<u>الفصل 2: عقد العمل</u>
<u>12</u>	<u>الفصل 3: الفترة التجريبية</u>
<u>13</u>	<u>الفصل 4: التثبيت</u>
<u>14</u>	<u>الفصل 5: الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة</u>
<u>14</u>	<u>الباب الرابع : تنظيم و سير المسار المهني</u>
<u>14</u>	<u>الفصل 1: الترقيات</u>
<u>15</u>	<u>الفصل 2: التنزيل في الرتبة</u>
<u>15</u>	<u>الفصل 3: التحويل و نقل العامل</u>
<u>16</u>	<u>الفصل 4: إعادة التعيين</u>
<u>16</u>	<u>الفصل 5: إعادة تصنيف العامل</u>
<u>16</u>	<u>الفصل 6: الانابة</u>
<u>17</u>	<u>الفصل 7: التكوين</u>
<u>21</u>	<u>الفصل 8: تعليق علاقة العمل</u>

<u>25</u>	<u>الفصل 9: انتهاء علاقة العمل</u>
<u>28</u>	<u>الباب الخامس : تنظيم العمل</u>
<u>28</u>	<u>الفصل 1: توزيع المدة القانونية للعمل</u>
<u>30</u>	<u>الفصل 2: الراحة القانونية - العطل و الغيابات</u>
<u>35</u>	<u>الباب السادس : تنظيم العمل</u>
<u>35</u>	<u>الفصل 1: تصنيف مناصب العمل</u>
<u>37</u>	<u>الفصل 2: الاجر - العلاوات و التعويضات</u>
<u>51</u>	<u>الباب السابع : ممارسة الحق النقابي و صلاحيات المنظمة النقابية</u>
<u>53</u>	<u>الباب الثامن : تسوية النزاعات الجماعية في العمل</u>
<u>61</u>	<u>الباب التاسع : تسوية النزاعات الفردية للعمل</u>
<u>62</u>	<u>الباب العاشر : امتيازات و ضمان الاجر</u>
<u>63</u>	<u>الباب الحادي عشر : مشاركة العمال و الخدمات الاجتماعية</u>
<u>63</u>	<u>الفصل 1: هيئات الاشتراك</u>
<u>63</u>	<u>الفصل 2: الخدمات الاجتماعية</u>

<u>64</u>	<u>الباب الثاني عشر : الاحكام الخاصة و النهائية</u>
<u>64</u>	<u>الفصل 1: الأحكام الخاصة</u>
<u>65</u>	<u>الفصل 2: الأحكام النهائية</u>
	<u>الملحقات</u>
	<u>الملحق الأول : قائمة مناصب العمل</u>
	<u>الملحق الثاني : شبكة الاجور</u>
	<u>الملحق الثالث : قائمة المناصب المعنية بالتعويض عن الضرر</u>
	<u>الملحق الرابع : قائمة المناصب المعنية بالتعويض عن العمل التناوبي و منحة الإلزام</u>



الباب الأول : أحكام عامة

الفصل 01: موضوع و مجال التطبيق

المادة رقم 01: يتمثل موضوع الاتفاقية الجماعية الحالية فيما يلي:

أ/- تسيير العلاقات الفردية و الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية / شركة ذات أسهم ديفانديس- المناطق الصناعية.

ب/-تحديد شروط التوظيف و العمل و أجر العمال على مستوى مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

المادة رقم 02: تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية على جميع العمال الأجراء لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية، بدون تمييز السن أو الجنس أو الصنف الاجتماعي المهني أو طبيعة علاقة العمل، في أي مكان عمل تابع للمؤسسة و المعين صراحة من طرف هذه الأخيرة.

المادة رقم 03: تستثنى الإطارات المسيرة و العمال الأجانب الخاضعين للأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة، من مجال تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية.



تبرم هذه الاتفاقية الجماعية بين

مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية باختصار م.ع.إ/ش.ذ.أ ديفانديس - م.ص، الممثلة من طرف السيد خنتال الحاج، بصفة الرئيس المدير العام.

من جهة،

و:

المجلس النقابي لعمال مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية المنتمي للتنظيم النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الممثل من طرف السيد مزود عبد القادر، الأمين العام.

من جهة أخرى.

الديباجة:

تم إعداد الاتفاقية الجماعية الحالية للمؤسسة العمومية الاقتصادية / شركة ذات أسهم ديفانديس - المناطق الصناعية، تطبيقاً لأحكام:

- التشريع و التنظيم الساري العمل بهما.
- مختلف الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية لشركات تسيير العقاري السابقة المنتمية لشركات تسيير المساهمات-المناطق الصناعية السابقة، التي خضعت لعملية الدمج عن طريق الامتصاص من طرف المؤسسة العمومية الاقتصادية ديفانديس - م.ص/ش.ذ.أ و أطلقت عليها تسمية ديفانديس -المناطق الصناعية.



الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020

الباب الثاني : حقوق و واجبات العمال

يتمتع العمال بالحقوق و الواجبات المقررة بموجب:

- التشريع و تنظيم العمل الساري العمل بهما.
- الاتفاقية الجماعية الحالية.
- النظام الداخلي للمؤسسة.
- عقد العمل.

الفصل 1: حقوق العمال

المادة رقم 04: كل عامل يمارس مهامه على مستوى المؤسسة، يحق له أن يتقاضى أجرا مقابل الجهد المبذول (العمل)، يدفع خلال الأجل المستحق.

يتقاضى العامل أجرا قاعديا و علاوات و/أو تعويضا تمثلما هي مضبطة ضمن الأحكام التنظيمية السارية المفعول و الاتفاقية الجماعية الحالية و أيضا الاتفاقات الجماعية الخاصة المحتملة.

أما العمال الذين تم توظيفهم لوقت جزئي و لمدة محدودة، حسب المهام أو المرودية، يتقاضون أجرا يتطابق و طبيعة علاقة عملهم.

المادة رقم 05: يستفيد كل عامل من الترقية في مساره المهني حسب الشروط التنظيمية السارية المفعول.

المادة رقم 06: طبقا للتشريع و التنظيم الساري العمل بهما، يجب على مؤسسة ديفانديس-المناطق الصناعية أن تضمن حماية العمال ضد أي خطر مهني و حادث عمل.

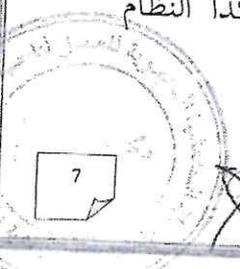
إن التدابير المتعلقة بالحماية في إطار النظافة و الأمن و طب العمل، في أي مكان عمل أين تم تعيين العمال بشكل دائم أو مؤقت، تحدد بموجب القوانين و التشريعات المعمول بهما و كذا النظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية - 2020

ضريبة الدمغة



20



7

المادة رقم 07: إن العمال الذين تم تعيينهم في أماكن عمل تتميز بالضرر و/أو غير صحية و/أو خطيرة، يستفيدون من وسائل حماية خاصة، لاسيما الحق في المراقبة الطبية الدورية من غير المساس بالحق في الحصول على الامتيازات النقدية على شكل تعويضات عن الضرر.

إن قائمة مناصب العمل التي تخول الحق في ذلك و طبيعة الوقاية المتعلقة بها، تحدد من طرف مؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية.

و يجب على المؤسسة أن تحدد بموجب قرارات داخلية، بالنسبة لكل منصبو مكان عمل، طبيعة وسائل الحماية و شروط صيانتها و كذا، دورية تجديدها.

الفصل 02: واجبات العمال

المادة رقم 08: بالإضافة إلى الواجبات المحددة ضمن التشريع و التنظيم الساري العمل بهما، فإنه يجب على كل عامل ينتمي للمؤسسة، أن يضمن صيانة و حماية وسائل العمل و أدوات الإنجاز التي تم وضعها تحت تصرفه.

و يجب على العمال أن يعلموا مسؤولهم السلمي، عن أي نقص حول جودة الأشغال و المواد و الوسائل و المعدات المستعملة.

و يمنع منعاً باتاً على كل عامل، مهما كانت درجته السلمية، أن يستغل لأغراض شخصية محلات و تجهيزات و أملاك و وسائل العمل الخاصة بمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية.

المادة رقم 09: يخضع العمال للواجبات الأساسية الآتي ذكرها في إطار علاقة العمل:

- بذل قصارى جهدهم لتحقيق الالتزامات المرتبطة بمنصب عملهم مع التصرف بكل اهتمام و مواظبة في إطار تنظيم العمل المحدد من طرف المؤسسة.
- المساهمة في مجهودات المؤسسة قصد تحسين التنظيم و جودة الخدمات.
- تنفيذ التعليمات الصادرة عن الإدارة السلمية المعينة من طرف المؤسسة عند الممارسة العادية لسلطاتها (صلاحياتها) الإدارية.

- احترام مقاييس النظافة و الأمن المعدة من طرف المؤسسة طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.
- القبول بإجراء المراقبات الطبية الداخلية و الخارجية التي يمكن أن تنظمها المؤسسة في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- المساهمة في أنشطة التكوين و تحسين المستوى و الرسكلة التي تنظمها المؤسسة في إطار تحسين سير أو فعالية المؤسسة أو من أجل تحسين النظافة و الأمن.
- عدم الإفشاء بالمعلومات ذات الطابع المهني المتعلقة بالتقنيات و كفاءات التنظيم و بشكل عام عدم الإفشاء بالوثائق الداخلية للمؤسسة، إلا في حالة ما إذا طلب منهم ذلك قانونا.
- احترام الالتزامات المترتبة عن عقد العمل مهما كانت طبيعته.
- عدم الحصول على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مؤسسة مناولة، و عدم منافسة مؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية في ميدان نشاطها.

المادة رقم 10: يمنع ممارسة نشاطا مهنيا و/أو مربحا أثناء ساعات العمل خارج المؤسسة من طرف العمال الموظفين بانتظام من قبل هذه الأخيرة، إلا في حالة الترخيص المسبق من طرف المؤسسة لبعض النشاطات المسموح بها قانونا.

المادة رقم 11: يجب على العمال أن يحترموا بكل دقة أحكام الاتفاقية و الاتفاقات الجماعية و كذا تلك المترتبة عن النظام الداخلي أو عقد العمل أو كل تنظيم يصدر عن المؤسسة.

الباب الثالث: شروط التوظيف و تنظيم العمل

الفصل 01: شروط التوظيف

المادة رقم 12: يتم اللجوء إلى التوظيف من أجل تلبية حالة الشغور أو إنشاء منصب عمل جديد، في ظل عدم إمكانية شغله من طرف عامل بالمؤسسة سواء عن طريق إعادة التعيين أو الترقية الداخلية.

المادة رقم 13: تنشأ علاقة العمل إجباريا بموجب عقد عمل مكتوب و موقع عليه من كلا الطرفين.
المادة رقم 14: يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة، لوقت كامل أو وقت جزئي، بالوحدة أو القطعة.

الفصل 02: عقد العمل

المادة رقم 15: بالرجوع إلى الأحكام القانونية السارية المفعول المتعلقة بالتوظيف، يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة و لوقت كامل أو جزئي في الحالات الآتية:

- عندما يوظف العامل من أجل تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد.
- عندما يتعلق الأمر بخلافة صاحب المنصب الذي يتغيب بشكل مؤقت والذي تلتزم المؤسسة بالحفاظ على المنصب لصاحبه.
- عندما يتعلق الأمر بالنسبة للمؤسسة بإنجاز أشغال دورية ذات طابع غير متواصل.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو وظائف محدودة المدة أو التي تكتسي طابع مؤقت.
- عندما يبرر ذلك من خلال الزيادة في حجم العمل أو لأسباب موسمية.

المادة رقم 16: يتضمن عقد العمل المحدد المدة:

- طبيعة و مدة علاقة العمل.
- سبب الطابع المؤقت لعلاقة العمل.
- ذكر حالة من الحالات الخمس المذكورة في المادة 12 من القانون 11/90.
- تاريخ سريان مفعول علاقة العمل و انقضاءها.
- منصب و مكان العمل.
- تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب.
- مدة الفترة التجريبية.
- الوصف الموجز للمهام التابعة لمنصب العمل.
- الإشعار المسبق بنهاية علاقة العمل من أحد الطرفين.

المادة رقم 17: يمكن تجديد علاقة العمل المحددة المدة كلما اقتضى الأمر ذلك، بموجب ملحق أو عقد موقع من قبل كلا الطرفين.

و فيما يخص عمال الورشة، يبرم عقد العمل محدود المدة سواء، في حالة تقديم الخدمات أو بناء على طلب الزبون (المتعامل الاقتصادي) أو في حالة إنجاز مخطط العمل المتعلق بذلك عند التكفل بصيانة المنطقة.

المادة رقم 18: نماذج عقود العمل تخضع للاستشارة بين المؤسسة و لجنة المشاركة.

المادة رقم 19: إن كل توظيف على مستوى مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية يخضع للشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يبلغ من العمر 18 سنة كاملة.
- أن يستوفي الشروط المهنية و المادية المطلوبة.
- أن يكون حرا من كل التزام.

إن توظيف العمال الأجانب يتم طبقا للتشريع و التنظيم الساري العمل بهما.

إن توظيف العمال القصر يخضع للتشريع و التنظيم الساري العمل بهما.

المادة رقم 20: كل مترشح للوظيفة على مستوى مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية، يجب أن يستوفي الشروط العامة للتوظيف و الالتحاق بمنصب العمل الذي طلب الحصول عليه.

و لهذا الغرض، يجب عليه أن يقدم الوثائق التالية:

- كشف التقديم الصادر عن الوكالة الوطنية للتشغيل.
- طلب خطي و/أو رسالة تحفيز.
- نسختين من شهادة الميلاد أصليتين (N12).
- شهادتين عائلتين أو فرديتين للحالة المدنية حسب الحالة.

- نسخة عن الدبلوم أو الشهادة التي تثبت المستوى المطلوب (حسب مقاييس الالتحاق بالمنصب).
- صورتين شمسيتين.
- شهادات العمل (تبرير الخبرة المهنية).
- يخضع المترشح المنتقى للفحص الطبي لدى مصلحة طب العمل.
- نسخة من بطاقة الهوية الوطنية.
- شهادة أو بطاقة إقامة.
- نسخة عن بطاقة الشفاء (في حالة ما إذا عمل طالب الوظيفة مسبقا).
- صك بريدي أو بنكي مشطوب عليه.

يمكن للمؤسسة المطالبة بوثائق أخرى للمترشح المنتقى.

يمكن لكل مترشح لوظيفة أن يخضع بدون التزام بالتوظيف لمؤسسة ديفانديس-المناطق الصناعية، إلى لقاءات و فحوص و امتحانات من أجل تقييم كفاءاته و معارفه المهنية.

المادة رقم 21: حسب الكفاءات المساوية أو المعادلة، فإنه يمكن افتتاح مناصب العمل الشاغرة حسب الأولوية لكل من:

- ابن العامل المتوفى نتيجة حادث عمل.
- ابن العامل العاجز كلياً عن العمل نتيجة حادث عمل أو مرض مهني.
- للمترشحين المكونين من طرف مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

الفصل 03: الفترة التجريبية

المادة رقم 22: يخضع العامل لفترة تجريبية يتم ضبطها حسب طبيعة علاقة العمل المبرمة، كما يلي:
بالنسبة لعقد عمل المحدد المدة:

- شهر واحد (01) بالنسبة لعمال التنفيذ.
- شهران (02) بالنسبة لعمال التحكم.
- ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للإطارات.
- أربعة (04) أشهر للإطارات السامية.

بالنسبة لعقد عمل الغير المحدد المدة:

- شهران (02) بالنسبة لعمال التنفيذ.
- أربعة (03) أشهر بالنسبة لعمال التحكم.
- ستة (06) أشهر بالنسبة للإطارات و الإطارات السامية.

المادة رقم 23: يمكن تجديد الفترة التجريبية، بعد التقييم، لجميع الأصناف الاجتماعية المهنية و نوعي عقد العمل، لمرة واحدة بنفس المدة المشار إليها بالمادة 22.

و أثناء الفترة التجريبية، يمكن فسخ علاقة العمل في أي وقت، من قبل أحد الأطراف، بدون تعويضات و لا إشعار مسبق.

المادة رقم 24: أثناء الفترة التجريبية، يتمتع العامل بنفس الحقوق و الالتزامات المعترف بها بالنسبة للعمال الآخرين و تؤخذ بعين الاعتبار الفترة التجريبية في احتساب التعويض عن الخبرة المهنية.

الفصل 04: التثبيت

المادة رقم 25: أثناء أو عند انقضاء الفترة التجريبية و عندما تكون النتائج مرضية، يتم تثبيت العامل في مهامه بالنسبة للفترة المتبقية من العقد عندما يتعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة و يستلم في هذا الشأن، مقرر يتضمن التبليغ بالتثبيت، للفترة المتبقية من العقد.

المادة رقم 26: بإمكان المؤسسة تحويل علاقة العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة، عن طريق اقتراح اللجان متساوية الأعضاء بالوحدات للجنة المركزية بالمديرية العامة التي بدورها تدرس المقترحات و تقدم مقترحها للمديرية العامة، بناء على توفر الشروط التالية:

- إثبات سنتين على الأقل من الأقدمية بالمؤسسة.
- عدم التعرض لأي عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها.
- موافقة المسؤول المباشر بناء على التقييم.
- توفر المنصب في الهيكل التنظيمي للهيئة.

الفصل 05: الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة

المادة رقم 27: تطبيقاً للأحكام التشريعية و التنظيمية الساري العمل بهما، تقوم مؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية بإعداد قائمة بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين.

و يتم ضبط قائمة مناصب العمل المخصصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بين المؤسسة و الشريك الاجتماعي.

و تحدد شروط و كفاءات الالتحاق بمناصب العمل هذه من طرف المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس-المناطق الصناعية، بعد رأي الشريك الاجتماعي.

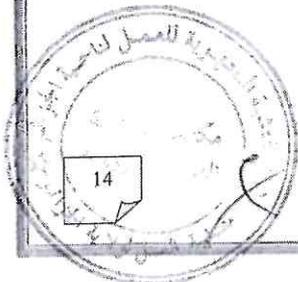
الباب الرابع: تنظيم و سير المسار المهني

الفصل 01 : الترقيات (أفقية - عمودية)

المادة رقم 28: تحظى الترقية برفع درجة الكفاءة أو التسلسل الهيكلي المهني الذي يخول للعامل درجة و مستوى التصنيف و الأجر العالي و يتم إعدادها عن طريق الأخذ بعين الاعتبار نظام تطور المسار المهني المحدد على مستوى المؤسسة و مناصب العمل المتوفرة و كذا النتائج و الكفاءات و الاستحقاق المهني للعامل.

المادة رقم 29: يتم ترقية العامل في منصب عمله عن طريق الزيادة في الدرجة (التقدم الافقي) على أساس تقييم كفاءاته المهنية من طرف المسؤول المباشر، و ذلك بدرجة واحدة لكل سنة عمل فعلية داخل المؤسسة، بشرط عدم تعرض العامل لأية عقوبة تأديبية.

و حالة عدم استفادة العامل من هذه الزيادة السنوية (التقدم في الدرجة) بناء على تقييمه من طرف المسؤول المباشر، يستفيد منها بصفة آلية كل سنتين، بشرط عدم تعرضه لأية عقوبة تأديبية.



المادة رقم 30: تخضع كل من الترقية و الرفع في الدرجة للقواعد و الإجراءات التنظيمية للتقييم التي ستحدد من طرف المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية بالتشاور مع الشريك الاجتماعي.

الفصل 02: تنزيل الرتبة

المادة رقم 31: يتمثل تنزيل الرتبة في تعيين العامل بمنصب عمل ذي مستوى أدنى من المنصب الذي يشغله من حيث التصنيف و الأجر.

و يتم التنزيل وفق ما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة في المادة 118 البند (أ)

المادة رقم 32: كل عامل يرفض منصب عمل التعيين، نتيجة تنزيل الرتبة، يمكن أن يتعرض لعقوبات تأديبية طبقا للأحكام المقررة ضمن النظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

الفصل 03: تحويل و نقل العامل

المادة رقم 33: يتمثل تحويل العامل (La mutation) في نقل العامل من هيئة إلى أخرى أو من مكان عمل إلى آخر تابع للمؤسسة، حسب متطلبات التنظيم و التسيير و كذا حاجيات سير العمل مع الاحتفاظ بالمزايا المكتسبة، و هذا مع احترام الإجراءات التنظيمية الساري العمل بها. كما يمكن أن يتم ذلك بناء على طلب العامل عندما تسمح حاجة المؤسسة لذلك.

المادة رقم 34: عندما يعين العامل بمكان آخر مؤقتا (Déplacement) يبعد ب 50 كلم فما فوق و لا يسمح له بالعيش مع أسرته، ستتكفل المؤسسة بضمان شروط الإيواء و الإطعام بالمرافق الملائمة أو أن يستفيد من التعويض عن التنقل عندما لا تتمكن المؤسسة من توفير شروط الإيواء و الإطعام.

المادة رقم 35: يمكن القيام بعمليات تحويل العامل ما بين الوحدات من طرف مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية في إطار مقاييس إعادة توزيع العمال.

الفصل 04: إعادة التعيين

المادة رقم 36: عند تراجع الكفاءات الجسدية أو الذهنية للعامل، مصادق عليه بشهادة طبية مما لا يسمح له إطلاقاً بالاستمرار في ممارسة المهام المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله، فإنه يحق له بعد استشارة الطبيب المستشار أو طبيب العمل، في إعادة التعيين بمنصب عمل آخر يتوافق و كفاءاته الفعلية.

و يجب أن يتوافق الأجر المخصص للعامل و ذلك الخاص بمنصبه الجديد المشغول أو المعاد تعيينه على مستواه.

يمكن للمؤسسة القيام بتكوين خاص للعامل قبل تعيينه في المنصب الجديد.

و بعد الشفاء المبرر، يمكن إعادة إدماج العامل بمنصب عمله الأصلي.



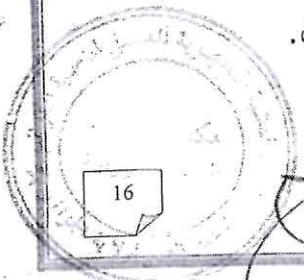
الفصل 05: إعادة تصنيف العامل

المادة رقم 37: تتمثل عملية إعادة تصنيف اليد العاملة في تعيين العامل بمنصب عمل ينتمي لفرع مهني مختلف و يتم ذلك على أساس مخطط إعادة توزيع العمال أو إلغاء المناصب و هذا بالتفاوض مع الشريك الاجتماعي.

إن العامل المعاد توزيعه يقبض أجراً يتوافق و منصبه الجديد بدون المساس بالمكتسبات.

الفصل 06: الإنابة

المادة رقم 38: إن العامل المثبت بمنصب عمله بموجب عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل غير محدود المدة، يمكن استدعائه من أجل شغل منصب عمل بالنيابة تم إنشائه حديثاً أو شاغر بشكل نهائي، ذو مستوى عالي، على مستوى المؤسسة، لمدة ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة. و بنهاية المدة المنصوص عليها أعلاه، يتم سواء تثبيت المعني بالأمر أو إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي و في حالة غياب التبليغ بالتثبيت، فإن هذا الأخير يعتبر مثبت بقوة القانون.



المادة رقم 39: إن مدة الإنبابة في حالة الشغور المؤقت تتوافق مع فترة غياب صاحب المنصب، كما أن الإنبابة لا تخص إلا المناصب ذات المسؤولية و التي يمكن أن يؤدي شغورها إلى الإخلال بالسير العادي للعمل.

المادة رقم 40: عندما تكون مدة الإنبابة تساوي أو تفوق خمسة عشر (15) يوما، يستفيد العامل المعني تعويضا على سبيل الإنبابة و يساوي هذا التعويض الفرق بين الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات المتعلقة بالمنصب.

الإنبابة التي تقل عن خمسة عشر (15) يوما لا يترتب عنها أي تعويض.

الفصل 07: التكوين

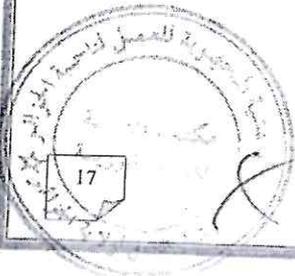
المادة رقم 41: إن التكوين، يعتبر بصفة عامة كوسيلة لتوسيع المعارف النظرية و التطبيقية للعامل قصد التحكم بالخصوص في المهام المتعلقة بمنصب عمله أو التقدم لوظيفة عليا، و يتمثل الهدف منه في تلبية حاجيات المؤسسة من حيث العمال المؤهلين أو تحسين إنتاجية العامل.

المادة رقم 42: تطبيقا للأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول، تلزم المؤسسة بضمان التكوين عن طريق التمهين في حدود وسائلها و يتم تنفيذ هذا التكوين في إطار المخططات السنوية للتمهين المنجزة من طرف المؤسسة بعد إشعار لجنة المشاركة.

يحدد محتوى عقد التمهين حقوق و التزامات الممتهين و كذا، شكل أجورهم طبقا للقانون الخاص بالتمهين الساري العمل به.

و بالإضافة إلى نشاطات التكوين المرتبطة بالتمهين، مثلما حددت بموجب القانون الساري العمل به، تقوم مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بتنظيم و تنفيذ نشاطات مبرمجة في مجال:

- التكوين المهني المتخصص.
- التطوير المهني.
- الرسكلة.



أ) التكوين المهني المتخصص:

يقصد به كل نشاط يهدف إلى اكتساب المعارف الكافية التي تسمح بتلبية كافة المتطلبات مهما كانت طبيعتها و الضرورية من أجل التحكم في منصب عمل محدد.

ب) التطوير المهني:

يقصد به كل نشاط تكوين يهدف إلى التكييف الدائم للعامل بمنصب عمله، اعتباراً للتطورات التقنية و التكنولوجيا و يتبين من خلال إعادة التأهيل المستمر لمستوى معارف العامل و كفاءاته.

ت) الرسكلة:

يقصد به كل نشاط تكوين يهدف إلى السماح للعمال في شغل منصب عمل يحتوي على مهام مختلفة عن تلك المتعلقة بمنصبه الأصلي لكن ذو نفس مستوى التأهيل.

عمليات التكوين يتم تنظيمها وفق إجراءات التكوين الخاصة بالمؤسسة و توثق بعقود التكوين.

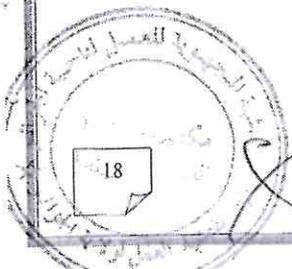
المادة رقم 43: سيتم تحقيق نشاطات التكوين و التطوير المهني و الرسكلة حيال العمال وفق البرامج المضبطة من طرف المؤسسة بعد إشعار لجنة المشاركة.

و يتضمن برنامج التكوين تكوينات متخصصة لصالح ممثلي العمال على عاتق المؤسسة بما فيه، نشاطات التكوين المقررة من طرف منظمة النقابة.

إن العامل الذي تقلص قدراته، حسب المادة رقم 36 أعلاه، يمكن أن يستفيد من تكوين في إطار إعادة تعيينه بمنصب عمل جديد.

المادة رقم 44: من أجل تنفيذ أنشطة التكوين و التطوير المهني و الرسكلة، يمكن للمؤسسة أن تستدعي العمال الذين تسمح لهم كفاءتهم أو قدراتهم في المساهمة بإعداد و تنشيط البرامج.

المادة رقم 45: بعد موافقة المؤسسة، يستطيع العامل أن يسجل شخصياً في برامج تكوينية خارجية أو للتطوير المهني، أن يستفيد من تكييف وقت عمله أو العطلة الخاصة غير مدفوعة الأجر في حدود يوم واحد (1) غير مدفوع الأجر في الأسبوع.



المادة رقم 46: أثناء الدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة، فإن العامل المعني يقبض أجرا كاملا غير منقوص، كما يستفيد من التعويضات المرتبطة بالنقل و الإطعام و الإيواء، إذا لم يتم التكفل بها.

المادة رقم 47: بالنسبة لكل نشاط متعلق بالرسكلة أو تحسين المستوى أو دورات تكوينية أو أخرى، فإن العامل المعني يستفيد بالتكفل بالإطعام و الإيواء و التنقل من طرف المؤسسة ولا يعتبر في مهمة و لا يستفيد من مصاريف المهمة.

المادة رقم 48: يواصل العامل خلال مدة تكوينه في الاستفادة من الحقوق في العطلة السنوية على أساس ثلاثين (30) يوما لكل سنة حضور و بمجرد استهلاك العطلة و حتى إذا لم يتم استئناف التكوين، فإن المعني بالأمر يلتحق بجهته الأصلية في انتظار استئناف الدروس.

المادة رقم 49: تتكفل مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بمصاريف السفر والإقامة للعامل المعني بالتكوين.

المادة رقم 50: يخضع العامل أثناء التكوين للنظام الداخلي لمؤسسة التكوين و الاستقبال، و في حالة خرقه يمكن أن يتعرض لعقوبات تأديبية طبقا للشروط المقررة ضمن عقد التكوين.

المادة رقم 51: يتم انقطاع التكوين للأسباب الآتية:

- الإقصاء النهائي من مؤسسة التكوين.
- نقص نتائج التقييم.
- المرض المستديم أو مماثل.
- تأدية الخدمة الوطنية أو الاستدعاء في إطار الاحتياط.
- فصل العامل.
- حالة قوة القاهرة مبررة قانونا.
- حرمان المتعاقد من حريته، عندما تتأكد مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بأن مدة هذا الحرمان تعرقل برنامج التكوين الذي يتبعه العامل المعني.
- أو لأسباب تأديبية و انضباطية.

المادة رقم 52: تفرض مؤسسة ديفانديس المنطق الصناعية على العامل تسديد المصاريف الناجمة عن التكوين في حالة ما إذا تم فسخ التكوين بناء على رغبته أو إقصائه النهائي من مؤسسة التكوين تأديبياً.

المادة رقم 53: بعد نهاية التكوين الذي تم إتباعه و انجازه بشكل عادي، تقوم مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بتعيين العامل بمنصب عمل المقرر في عقد التكوين.

و عند فسخ التكوين من طرف العامل، و بقي ضمن عمال المؤسسة، فإن هذه الأخيرة تحتفظ بالحق في تعيينه سواء بمنصب عمله أو بمنصب عمل يتوافق و مؤهلاته.

المادة رقم 54: عند انجاز التكوين الذي تفوق مدته شهرين (02)، يجب على العامل أن يوقع على عقد الوفاء المحدد حسب الصيغ التالية:

- التكوين قصير المدى: $n + (n \times 2)$. (ن = فترة التكوين).
- (يعتبر التكوين قصير المدى كل تكوين تقل أو تساوي مدته 6 أشهر)
- التكوين المتوسط المدى: 24 شهر.
- (يعتبر التكوين متوسط المدى كل تكوين تفوق مدته 6 أشهر و تقل أو تساوي 12 شهر).
- التكوين الطويل المدى: 36 شهر.
- (يعتبر التكوين المدى كل تكوين تفوق مدته 12 أشهر).

يبدأ سريان مدة الوفاء بعد نهاية التكوين (تسليم شهادة نهاية التكوين أو أي إشهاد صادر عن مؤسسة التكوين).

المادة رقم 55: في حالة ما إذا غادر العامل مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية قبل حلول آجال فترة الوفاء، يجب عليه تسديد مصاريف التكوين و مجموع المصاريف المقبوضة أثناء هذا التكوين، و ذلك بالتناسب مع فترة الوفاء المتبقية.



الفصل 08 : تعليق علاقة العمل

المادة رقم 56: بالرجوع إلى التشريع الساري العمل به، يتم تعليق علاقة العمل بقوة القانون بناء على:

- اتفاق متبادل بين الأطراف.
- عطل مرضية أو ما يماثلها حسب ما ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات التمديد أو الالتحاق بالقوات الاحتياطية.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون رصيد و إحالة على الاستداع.

المادة رقم 57: بعد انقضاء فترة تعليق علاقة العمل، يعاد إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل.

المادة رقم 58: يدمج العامل المعني مباشرة بمنصب عمله الأصلي أو بمنصب معادل في حالة ما إذا استفاد من البراءة أو انتفاء وجه الدعوى، وهذا بعد تقديم التبريرات و في حالة صدور أي حكم جزائي نهائي يقضي بإدانة العامل فإن المؤسسة تحتفظ بالحق في فسخ علاقة العمل.

المادة رقم 59: أثناء تعليق علاقة العمل، لا يمكن لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية تعديل أو فسخ عقد العمل.

باستثناء وجود أحكام تشريعية أو تنظيمية مخالفة، يؤدي تعليق علاقة العمل إلى فقدان الأجر وكافة النتائج المترتبة عن علاقة العمل بما فيها، الحقوق في التعويض عن الخبرة المهنية خلال فترة الغياب.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020

القسم الأول: العطلة بدون رصيد

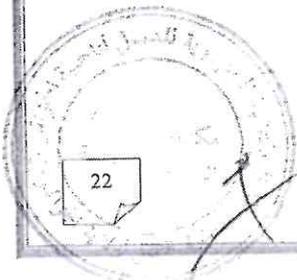
المادة رقم 60: يستطيع العمال الذين تم تثبيتهم بمنصب عملهم (عقد عمل محدد المدة و عقد عمل غير محدد المدة) أن يستفيدوا من العطلة غير مدفوعة الأجر.

المادة رقم 61: يمكن منح العطلة بدون رصيد للعامل الذي يقدم طلبا مبررا قانونا و عندما لا يحدث غيابه أي خلل في السير الجيد لمصالح المؤسسة، بحد أقصى ستين (60) يوما في السنة.

القسم الثاني: الانتداب

المادة رقم 62: إن كل عامل مثبت بمنصب عمله على مستوى مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية يستفيد بقوة القانون من الانتداب لأجل:

- وظيفة عضو في الحكومة.
- ممارسة وظيفة عمومية انتخابية لدى مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- تمثيل الدولة في المؤسسات أو الهيئات الدولية.
- كما له الحق في طلب الانتداب لتمكينه من ممارسة:
- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه.
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.



Vu l'avenant n° 04 à la convention collective enregistré à l'inspection de travail le 23/08/2017, et enregistré au tribunal de LNI dépôt n° 11 du 29/08/2017 sous numéro 791/2017 du répertoire.

Vu le titre de congé de l'intéressé du 02/10/2017 au 31/10/2017 inclus, n° 512/DG/2017 du 28/09/2017.

Vu l'extrait du PV de l'Union de Wilaya (UGTA), portant sur l'installation du secrétariat de l'Union de wilaya pour un mandat syndical.

Vu la lettre de détachement de Monsieur INCHEKEL Samir émanant de l'UGTA (union de wilaya), courrier arrivée sous n° 765 du 13/11/2017.

Vu la consultation et l'accord de la hiérarchie.

DECISION

ARTICLE 01 : Monsieur INCHEKEL Samir, Assistant du Directeur Général, est détaché auprès du syndicat national (UGTA), l'Union de wilaya de Tizi Ouzou, à compter du 02/11/2017.

ARTICLE 02 : L'intéressé est détaché pour un mandat syndical d'une durée de Cinq Années, avec un salaire et avantages y afférente au poste, conformément à la circulaire relative au détachement des fonctionnaires auprès de l'UGTA n° 474 du 08/07/1993.

ARTICLE 03 : L'intéressé est tenu de faire les passations de consignes avec le Directeur d'Unité et le Chef de Bureau des Moyens Généraux.

ARTICLE 04 : L'Union de wilaya (UGTA) informera les services de la SOGI TO de toute modification de la situation de l'intéressé vis-à-vis de l'UGTA.

ARTICLE 05 : Le Directeur d'Unité, le Chef de Service Finance et Comptabilité et le chef de Bureau Gestion du Personnel sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'application de cette présente décision.

LE DIRECTEUR GENERAL

TABET M. A



Copie :

- Groupe Divindus.
- Divindus ZI.
- Pôle centre (ZI).
- UGTA Union de Wilaya P/Information.
- Dossier personnel.
- Intéressé.
- Chrono DG/Secrétariat.

Mr. INCHEKEL

Samir



REF : 434/DG/2017.

Tizi-Ouzou, le

28 NOV 2017

DECISION DE DETACHEMENT

Le Directeur Général :

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés.

Vu la loi 90.11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée par la loi n° 91-29 du 21/12/1991 relative aux relations individuelles de travail.

Vu le décret 84.55 du 04 Mars 1984 relatif à l'administration des zones d'activités et Industrielles.

Vu la résolution n° 05 du conseil des participations de l'état du 21.07.2003, portant création des sociétés de gestion des participations de l'état (SGP).

Vu le statut de la société de gestion immobilière de la wilaya de Tizi-Ouzou, établi par l'étude notariale du maître AMMAD Mohamed, en date du 09.02.2004 enregistré devant l'inspection des impôts le 15/02/2004.

Vu la résolution n° 5 de l'Assemblée Générale Ordinaire tenue en date du 12.05.2014, portant la confirmation de Monsieur TABET Mohand Arezki, dans ses fonctions de Directeur Général et de Cadre Dirigeant de la SOGI-TO.

Vu le règlement intérieur de l'entreprise n° 01/BIT/LNI du 12/03/2006.

Vu la convention collective de l'entreprise n° 06/IWT/TO du 22/04/2008, et les avenants subséquents.

Vu le Chapitre 02, section 09 de la convention collective de la SOGI TO, portant le détachement au niveau de l'organisme employeur d'origine.

Vu la résolution n° 05 du Procès Verbal de réunion du Conseil d'Administration de la SOGI T-O n° 06/CA/2015 du 19/11/2015 portant sur la nouvelle grille des salaires.

Vu l'avenant n° 03 de la convention collective enregistré à l'inspection de travail le 31/12/2015 sous le numéro 03/ITW/TO, et enregistré au tribunal de LNI dépôt n° 01 du 04/01/2016 du répertoire n° 01/2016.

Vu la résolution n° 05 du conseil d'administration n° 06/2016 du 27/10/2016 portant sur la nouvelle organisation.

Vu le contrat de travail à durée déterminée du cadre dirigeant n° 05/17 du 05/01/2017.

Vu la décision de création de l'Unité Opérationnelle n° 08/17 du 08/01/2017.

Vu la décision d'affectation de l'intéressé n° 72/DG/2017 du 08/02/2017.

Vu la lettre n° 416/DG/2017 du 23/05/2017 émanant du groupe DIVINDUS portant le fonctionnement des unités ou ex SGI.

- Vu la correspondance Réf : 526/AA/PDG/ZI/19 du 16/05/2019, émanant de la direction générale DIVINDUS ZI, portant nouvelle grille des salaires.
- Vu le procès verbal de réunion de la commission ADHOC du 16/05/2019 porté au numéro 198 du courrier arrivé de l'UGZIA Tizi Ouzou en date du 16/05/2019 dont l'objet se rapporte à la transposition du personnel de la DRC dans la nouvelle grille des salaires dans le cadre de l'opération d'harmonisation du système salarial de l'entreprise.
- Vu la correspondance Réf : 586/AA/PDG/ZI/19 du 23/05/2019, émanant de la direction générale DIVINDUS ZI, portant Rappel sur salaire de base.
- Vu l'accord collectif N° 02/2019 de l'EPE/SPA DIVINDUS - ZI, enregistré à l'inspection de travail de ROUIBA le 22/05/2019 sous numéro 14/2019, et enregistré au tribunal de ROUIBA dépôt N° 21/2019 du 28/05/2019.
- Vu le recours de l'intéressé du 02/06/2019, auprès de la commission des recours.
- Vu la réponse au recours de l'intéressé réf : 956/2019 du 16/07/2019.
- Vu le courrier réf : 608/MK/DRH/ZI/19 du 03/11/2019, émanant de la Direction des Ressources Humaines-DIVINDUS ZI, pour tant repositionnement de l'intéressé au poste d'Assistant du Directeur d'Unité N1.

Le Directeur par Intérim,

DECIDE

ARTICLE 01 : Monsieur INCHEKEL Samir, Assistant du Directeur d'Unité, classé à la catégorie 20 échelon 06, correspondant à un salaire de base mensuel de 35 043.00 DA reclassé au poste d'Assistant HSE C1/6, Réintègre son poste D'ASSISTANT DU DIRECTEUR D'UNITE N1 Catégorie D1 Echelon 01 équivalent à un le salaire de base de 46 368.00 DA.

ARTICLE 02 : la présente décision est mise en application à compter du 1^{er} Mai 2019 suivant la correspondance Réf : 526/AA/PDG/ZI/19, émanant de la direction générale DIVINDUS ZI le 16/05/2019, portant nouvelle grille des salaires avec effet rétro actif à compter du 01 Janvier 2018 conformément à l'article 11 de l'accord collectif n°02/2019 du 14 Mai 2019.

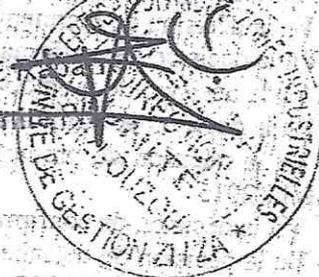
ARTICLE 03 : L'intéressé a bénéficié d'un rappel sur salaire de base calculé en tenant compte de sa classification antérieure dans la nouvelle transposition découlant de l'opération d'harmonisation du système salarial de l'entreprise.

ARTICLE 04 : Le Chef de Département Administration et Finances, le Chef de Service Finance et Comptabilité et le Chef de Service Ressources Humaines, sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'application de cette présente décision.

Signé le 29/12/2019


LE DIRECTEUR

Mr VERMECHE
 Directeur d'Unité



- Copie :
- Intéressé.
 - Dossier personnel.
 - Chrono DU/Secrétariat.

EPE/SPA DIVINDUS-ZI/DIRECTION GENERALE (Siège Social) : Rue du 1^{er} Novembre- REGHAIA 16112-Alger

Tél/Fax : 023 84 75 59

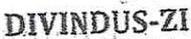
Email : dg@divindus-zi.dz

RC : 17B 9059990-00/16

NIF : 001716099950954

NIS : 0 017 1602 01052 70

UGZIA/DE : Tizi Ouzou TEL/FAX : 026 20 94 22 E-MAIL : ugzia.tizibouzou@divindus-zi.dz
 SIEGE SOCIAL: Axe Nouveau Lycée Tizi Ouzou BP 530 Tizi Ouzou R.P.

 DIVINDUS-ZI

GROUPE INDUSTRIES LOCALES DIVINDUS
EPE/SPA DIVINDUS Zones Industrielles
Au capital social de : 1.131.000.000,00DA

DIRECTION REGIONALE CENTRE.
UGZIA DE : TIZI OUZOU

Tizi-Ouzou, le

25 DEC 2019

REF : 925 /SGRH/DAF/ DU / 2019.

DECISION

- Vu la loi 90.11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée par la loi n° 91-29 du 21/12/1991 relative aux relations individuelles de travail.
- Vu la résolution Unique N° 01/142 du 28/08/2014 du conseil des participations de l'état (CPE), portant réorganisation du secteur public marchand.
- Vu la note de Monsieur le premier Ministre N° 191/MDC/PM/2017 du 24 janvier 2017 portant fusion-absorption des quatre SGP Zones Industrielles par le groupe des Industries Locales « DIVINDUS Spa » et création d'une société ex-nihilo à laquelle seront rattachées les 32 sociétés de gestion immobilière SGI.
- Vu la résolution N° 01 de l'Assemblée générale Extraordinaire tenue le 08/02/2017 relative à la fusion-absorption sans dissolution des quatre SGP ZI (est, ouest, centre, sud) par le groupe des Industries Locales « DIVINDUS SPA ».
- Vu la résolution N° 01 du procès verbal de l'Assemblée Générale constitutive de l'EPE DIVINDUS ZI daté du 01 mars 2017 portant sur la création de l'Entreprise publique Economique organisée en société par Action dénommée « DIVINDUS ZI ».
- Vu le procès verbal de l'assemblée générale extraordinaire du 14/03/2017 portant fusion absorption de la SGI SOGI TO.
- Vu le procès-verbal de l'Assemblée générale Extraordinaire tenue le 16/10/2017 portant sur l'approbation des traités de fusion des Ex-SGI par l'EPE/SPA DIVINDUS ZI.
- Vu le procès verbal du Conseil d'Administration N° 03 du 17 octobre 2017 portant mise en œuvre des résolutions de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 16 octobre 2017.
- Vu la résolution N° 02 du conseil d'administration du 21 décembre 2017 portant adoption de la feuille de route de l'entreprise et sa mise en œuvre.
- Vu la résolution du conseil d'administration de DIVINDUS ZI du 31/12/2017, portant sur la nouvelle organisation.
- Vu la décision N° 158/AA/PDG/ZI/2018 DU 14/10/2018, désignant Monsieur YERMECHE Rabah, Directeur Par Intérim de l'Unité de Gestion des Zones Industrielles et Zones d'Activités de Tizi Ouzou, et lui confère tous pouvoirs de gestion.
- Vu la convention Collective.
- Vu l'avenant n° 04 à la convention collective enregistré à l'inspection de travail le 23/08/2017, et enregistré au tribunal de LNI dépôt n° 11 du 29/08/2017 sous numéro 791/2017 du répertoire.
- Vu la décision de recrutement de l'intéressé réf : 11/DG/PMG/2010 du 31/03/2010.
- Vu la décision de confirmation de l'intéressé N° 117/DG/PMG/2010 du 14/12/2010.
- Vu la décision de promotion de l'intéressé au poste d'inspecteur en HSE réf : 13/DG/2014 du 23/01/2014.
- Vu la décision de confirmation de l'intéressé réf : 09/DG/2015 du 12/01/2015.
- Vu la décision de promotion de l'intéressé au poste de Chef de Service HSE, réf : 405/DG/2015 du 26/11/2015.
- Vu la décision de confirmation de l'intéressé réf : 74/DG/2016 du 21/03/2016.
- Vu la décision de détachement de l'intéressé auprès du syndicat national (UGTA), l'union de wilaya de Tizi Ouzou, réf : 734/DG/2017 du 28/11/2017.
- Vu la décision de promotion de l'intéressé au poste d'Assistant du Directeur Général réf : 733/DG/2017 du 28/11/2017.
- Vu la décision de confirmation de l'intéressé au poste d'Assistant du Directeur d'Unité, réf : 543/DU/2018 du 10/10/2018.
- Vu le règlement intérieur de l'EPE/SPA DIVINDUS - ZI. Réf : 420/AA/PDG/ZI/19 enregistré à l'inspection de travail de ROUIBA le 03/04/2019 sous numéro 03, et enregistré au tribunal de ROUIBA dépôt n° 07/2019 du 07/04/2019.
- Vu l'accord collectif N° 01/2019 de l'EPE/SPA DIVINDUS - ZI, enregistré à l'inspection de travail de ROUIBA le 12/05/2019 sous numéro 13/2019, et enregistré au tribunal de ROUIBA dépôt N° 20/2019 du 14/05/2019.



**UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENS
UNION DE Wilaya DE TIZI-OUZOU**



TIZI-OUZOU, le ...A.2.1.1.1.1. 2017

A

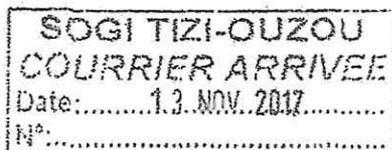
**Monsieur le Directeur Général
De la SPA SOGI-TO.**

**Objet : Demande du détachement du frère
INCHEKEL SAMIR.**

Monsieur le Directeur Général ;

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir procéder au détachement du frère INCHEKEL SAMIR, qui a été élue, comme Secrétaire chargé de L'Administration et Moyens généraux, au secrétariat de l'union de wilaya de Tizi-Ouzou en date du 04 /10 / 2017 , pour un mandat syndical de cinq années , avec salaire et avantages y afférents au poste , conformément à la circulaire n° 474 du 08 Juillet 1993, de la chefferie du gouvernement .

Comptant sur votre entière collaboration, recevez Monsieur le Directeur Général nos salutations respectueuses et syndicales.





المادة رقم 63: يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي أنتدب إليها إلا في الحالات التي يستثنىها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

إن العامل المنتدب يواصل الاستفادة على مستوى مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية من الأقدمية. **المادة رقم 64:** عند انقضاء فترة الانتداب، يعاد إدماج العامل بقوة القانون إلى منصب عمله أو منصب عمل آخر يسمح له على الأقل بتقاضي راتب معادل.

المادة رقم 65: في إطار الأحكام القانونية السارية المفعول، يحق لأعضاء المجلس النقابي الاستفادة من الانتداب المدفوع الأجر (الأجر القاعدي + التعويض عن الخبرة المهنية) قصد ممارسة عهدة انتخابية لدى مصلحة التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه.

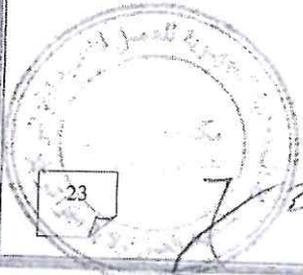
يحدد عدد المندوبين النقابيين المعنيين بالانتداب و كذا فترة انتدابهم بناء على اتفاق مشترك بين المؤسسة و التنظيم النقابي (اتحاد الولاية أو القطاعي) الذي يقدم طلبا لانتداب. و عند انقضاء فترة الانتداب، يعاد إدماج المندوبون النقابيون المعنيون بمناصب عملهم أو منصب عمل ذي أجر معادل.

القسم الثالث: الإحالة على الاستيداع

المادة رقم 66: تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب العامل و حقوقه في الأقدمية و في الترقية و في التقاعد مع الإبقاء على المكتسبات عند تاريخ الاستيداع.

كل عامل يزاول مهامه بانتظام بمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بموجب عقد غير محدود المدة، يستطيع أن يستفيد بناء على طلبه و/أو بقوة القانون من الإحالة على الاستيداع في الحالات الآتية:

- مرض خطير أو حادث يتعرض له زوج العامل أو أحد الأصول و/أو الفروع.
- من أجل تربية طفل الذي يقل عمره عن خمس (05) سنوات.
- قصد السماح للعامل بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.



- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو هيئة دولية و لا يمكنه الاستفادة من الانتداب.
- من أجل مصلحة شخصية، عندما يبرر العامل على الأقل ثلاثة سنوات (3) من الحضور الفعلي على مستوى مؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية.

المادة رقم 67: يمنع على كل عامل محال على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح أو مأجور و لاسيما في الميادين التابعة للغرض الاجتماعي لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

المادة رقم 68: يصدر قرار الإحالة على الاستيداع بعد الموافقة من طرف المديرية العامة للمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية:

- لمدة سنة (01) قابلة للتجديد مرة واحدة إذا كان لأغراض شخصية خلال حياته المهنية،
- لمدة ستة (06) أشهر قابلة للتجديد بنفس المدة إلى حد أقصاه خمس (05) سنوات خلال حياته المهنية، في الحالات الأخرى المذكورة في المادة 66 أعلاه.

المادة رقم 69: عند انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، يعاد إدماج العامل بمنصب عمله أو منصب آخر ذو أجر معادل.

لا يمكن توقيف فترة الاستيداع إلا بطلب من المعني و بموافقة المديرية العامة للمؤسسة.

القسم الرابع: حوادث العمل و الأمراض المهنية

المادة رقم 70: عندما يكون العامل عاجزا عن العمل بسبب تعرضه لحادث عمل أو إصابته بمرض مهني أو أي مرض آخر طويل الأمد، يتم تعليق علاقة العمل بقوة القانون إلى غاية شفائه التام.

المادة رقم 71: بالإضافة لما تضمنه مصلحة الضمان الاجتماعي من حقوق، يمكن للمؤسسة تقديم مساعدات مادية و/أو معنوية للعامل الذي تعرض لحادث و/أو مرض خطير.

تحدد شروط و كفاءات تطبيق أحكام المادة الحالية من طرف المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية، بالتشاور مع الشريك الاجتماعي.

القسم الخامس: العقوبات التأديبية

المادة رقم 72: يحدد النظام الداخلي قائمة الأخطاء التأديبية التي يترتب عليها توقيف و/أو تعليق علاقة العمل و كذا، النتائج الناجمة عن هذه الأخيرة.

القسم السادس: حرمان العامل من حريته

المادة رقم 73: عند حرمان العامل من حريته وبعد إعلام المؤسسة بذلك، تعلق علاقة العمل إلى غاية صدور الحكم النهائي.

المادة رقم 74: يعاد إدماج العامل في أجل أقصاه شهر واحد بناء على طلب المعني مرفق بحكم البراءة أو ما لا يتعارض و تولي منصب بالمؤسسة، مع الاحتفاظ بمكاسبه.

المادة رقم 75: يتم فسخ علاقة العمل في حالة ما إذا صدر حكما نهائي بالإدانة ضد العامل المعني، و هذا حسب الكيفيات المحددة ضمن النظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

الفصل 09: إنهاء علاقة العمل

المادة رقم 76: تنتهي علاقة العمل بناء على الأسباب التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل.
- انقضاء أجل عقد العمل محدود المدة.
- الاستقالة.
- الفصل.
- العجز الكامل عن العمل، مثلما ورد تحديده بموجب التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.

محررية الدفعة
20

• إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة.

• التقاعد.

• الوفاة.

القسم الأول: الاستقالة

المادة رقم 77: بالرجوع إلى الأحكام القانونية الساري العمل بها، تعتبر الاستقالة حق معترف به للعامل.

يجب على العامل الراغب في فسخ علاقة العمل أن يقدم للمؤسسة استقالته الخطية، و لا يمكنه مغادرة منصب عمله إلا بعد احترام فترة الإشعار المسبق.

بالنسبة للإطارات و الإطارات السامية شهر كأقصى حد.

بالنسبة للتحكم و التنفيذ 15 يوم كأقصى حد.

و عليه، يمكن تقليص أو إلغاء هذه الفترة بناء على اتفاق مشترك بين الطرفين.

المادة رقم 78: عند انقضاء فترة الإشعار المسبق، فإن العامل المعني، بعد تسليم المهام بالنسبة ل:

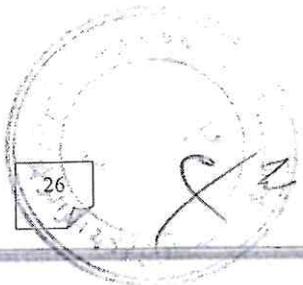
التحكم، الإطار و الإطار السامي، يقبض رصيده قطعاً لكل حساب و تمنح له شهادة عمل و

شهادة العمل و الأجر/ الصندوق الوطني للتقاعد.

القسم الثاني: التقاعد

المادة رقم 79: ستة أشهر (06) قبل بلوغ السن القانوني للتقاعد، يجب على العامل، بناء على

طلب إدارة مؤسسة، أن يقدم كافة الوثائق الضرورية من أجل تشكيل ملفه لتمكينه من حقوقه في التقاعد.



القسم الثالث: انقضاء علاقة العمل محدودة المدة

المادة رقم 80: تنقضي علاقة العمل محدودة المدة بقوة القانون عند انتهاء الأجل المقرر ضمن العقد،

إن تعليق علاقة العمل لاحد الأسباب الواردة ضمن التشريع و التنظيم الساري العمل بهما، لا يعرقل انقضاء المدة المضبطة ضمن عقد العمل.

المادة رقم 81: نهاية عقد العمل محدود المدة لا يترتب عنه أي تعويض مهما كانت طبيعته.

القسم الرابع: الفصل

المادة رقم 82: يمكن فسخ علاقة العمل من طرف مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية لأسباب تأديبية.

المادة رقم 83: إن الفصل ذي الطابع التأديبي يخضع للشروط المحددة ضمن تشريع العمل و الإجراءات الموثقة بالنظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

القسم الخامس: التقليل من عدد العمال

المادة رقم 84: لأجل أسباب اقتصادية مبررة، تقوم المديرية العامة للمؤسسة بالتقليل من عدد العمال في إطاره الاجتماعي، و هذا طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية الساري العمل بهما.

المادة رقم 85: إن عمليات التسريح الجماعي في إطار التقليل من عدد العمال، يتم القرار حولها بعد التفاوض مع الشركاء الاجتماعيين.

المادة رقم 86: إن العامل المسرح نتيجة التقليل من عدد العمال و المقبول بنظام التأمين على البطالة، يستفيد من التعويض المحتسب طبقا لأحكام القانون الساري المفعول و ما تم الاتفاق عليه مع الشريك الاجتماعي.

الباب الخامس: تنظيم العمل

الفصل 01 : توزيع المدة القانونية للعمل

المادة رقم 87: تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل و كذا ساعات العمل بموجب القانون و يتم ضبط توزيعها بموجب النظام الداخلي.

المادة رقم 88: يتم توزيع المدة القانونية للعمل عملا بخصائص كل مكان عمل و عليه، عند تأدية ساعات العمل وفق نظام العمل المستمر، تقوم المؤسسة بتنظيم وقت الراحة الذي لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، إذ أن نصف ساعة تعتبر بمثابة وقت عمل.

يجب أن يكون العامل الأجير بمنصب عمله عند الساعة المحددة قصد بداية العمل و إلى غاية الساعة المقررة لنهاية العمل و يتم إعداد التأشير من أجل الدخول و الخروج عند مدخل مكان العمل.

القسم الأول: العمل الليلي

المادة رقم 89: يعتبر بمثابة العمل الليلي كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا.

و تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و كذا الحقوق الناتجة عنه بموجب التشريع و التنظيم الساري العمل بهما.

المادة رقم 90: إن العمال من كلا الجنسين و البالغين أقل من 19 سنة كاملة، لا يمكن تشغيلهم بالعمل الليلي.

المادة رقم 91: إن توظيف العاملات لأعمال ليلية يمنع بتاتا، إلا في حالة استثناء خاص مرخص صراحة من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا عندما يبرر هذا الاستثناء من خلال طبيعة النشاط و خصائص منصب العمل.

القسم الثاني: العمل التناوبي

المادة رقم 92: يمكن تنظيم عمل المناوبة بنظام مستمر، نصف مستمر أو غير متواصل، عملاً بخصائص كل مكان عمل و مهما كان النظام المعتمد، فإن ساعات العمل اليومية لا يمكن بأي حال أن تتجاوز اثني عشرة (12) ساعة و يستفيد العمال المعنيون من التعويض بصدد العمل التناوبي حسب طبيعة التنظيم المحددة.

المادة رقم 93: إن النظام التناوبي يخص مناصب الحراسة و المراقبة و المسئولين عن الأمن.

القسم الثالث: الإلزام

المادة رقم 94: يتمثل الإلزام في الخدمة المفروضة على العمال المعنيين خارج الساعات العادية للعمل، قصد القيام ان اقتضى الأمر بالتدخلات الضرورية.

القسم الرابع: الساعات الإضافية

المادة رقم 95: يعتبر اللجوء إلى الساعات الإضافية استثنائياً، و هذا قصد تلبية حاجة قصوى للخدمة.

تتمثل الساعات الإضافية في تلك المنجزة خارج المدة القانونية الأسبوعية للعمل.

المادة رقم 96: يمكن تسخير أي عامل من طرف إدارة المؤسسة لتأدية الساعات الإضافية في حدود عشرين بالمائة (20%) من المدة القانونية للعمل، من غير أن تتجاوز هذه الأخيرة الساعات اليومية المحددة باثني عشرة (12) ساعة.

المادة رقم 97: يخول أداء الساعات الإضافية الحق في زيادة كما يلي:

- 50% على الأجر العادي للساعة بالنسبة للساعات المنجزة خارج ساعات العمل اليومية.
- 75% على الأجر العادي للساعة بالنسبة للساعات المنجزة في يوم السبت.

• 100% على الأجر العادي للساعة عندما تؤدي الساعات الإضافية في الليل و/أو يوم الراحة الأسبوعي (الجمعة) و/أو أيام راحة الأعياد الدينية و الوطنية، و يستفيد العامل من راحة مماثلة له.

الفصل 02: الراحة القانونية- العطل و الغيابات

القسم الأول: الراحة القانونية

المادة رقم 98: إن يوم الراحة الأسبوعي هو يوم *الجمعة* و أيام الأعياد تعتبر أيام الراحة القانونية. و يحق للعامل أن يستفيد من يوم كامل للراحة في الأسبوع حسب الشروط العادية للعمل و يحدد يوم الراحة الأسبوعي بيوم *الجمعة* و هذا، بالرجوع إلى الأحكام التشريعية و التنظيم الساري العمل بهما.

المادة رقم 99: إن اليوم الثاني للراحة بالنسبة للعمال الذين يمارسون مهامهم خلال الساعات العادية و التي يوزع حجمها الساعي الأسبوعي على خمسة أيام يحدد ليوم السبت و يعتبر هذا اليوم بمثابة يوم عمل.

إن العمل المنجز في يوم الراحة القانوني، يخول للعمال الذين يمارسون مهامهم خلال الساعات العادية في الاستفادة من التعويض وفق ما نصت عليه المادة 97 أعلاه و طبقاً للمادة 102 أدناه من الاتفاقية الحالية.

كل عامل كان غائباً عشية أيام الراحة و العطل الوطنية و المدفوعة الأجر لا يستفيد من الامتيازات المرتبطة بهذه الأيام (الأجر) إذا لم يقدم عند استئناف عمله الوثائق التي تبرر غيابه. كما يمكن للمؤسسة أن تحدد يوم الراحة الأسبوعية على أساس مستلزمات المهام بالتشاور مع الشريك الاجتماعي.

المادة رقم 100: بالنسبة لمصالح الأمن و المراقبة و كذا العمال الممارسين لمهامهم بالتناوب على التوالي أو العمل بالمناوبة، فإن يوم الراحة الأسبوعية يعتبر في أيام الراحة بالتناوب على طول السنة.

المادة رقم 101: يحق للمؤسسة أن تسخر العامل للعمل يوم الراحة القانونية إذا استدعت الضرورة. و كل رفض غير مبرر يعاقب عليه طبقاً للأحكام المقررة ضمن النظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

المادة رقم 102: إن تعويض أي يوم راحة أسبوعي أو يوم عيد وطني أو ديني مدفوع الأجر، يجب أن يكون خلال أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر إلا في حالة الضرورة.

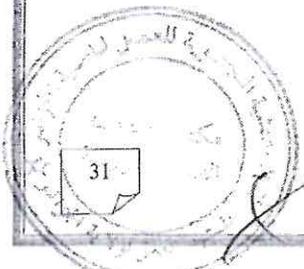
القسم الثاني: العطلة السنوية

المادة رقم 103: يحق لكل عامل أن يستفيد من العطلة السنوية، وفق ما نص عليه النظام الداخلي بالفصل 06، القسم 02، من المادة 58 إلى المادة 66.

المادة رقم 104: إن احتساب العطلة السنوية يتم طبقاً للأحكام التالية:

- كل فترة تتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل تساوي شهراً واحداً (01) من العمل بالنسبة للعمال حديثي التوظيف.
- كل فترة تتراوح بين ثمانية و خمسة عشر يوماً من العمل، تخول الحق في الاستفادة من يوم عطلة سنوية.

المادة رقم 105: يستفيد العمال الذين تم تعيينهم بولايات الجنوب من عطلة إضافية، طبقاً للتشريع و التنظيم الساري العمل بهما. و تحدد شروط و كفاءات تطبيق هذه الأحكام من طرف المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.



المادة رقم 106: تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية:

- فترات العمل المؤدى.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغياب الخاصة المدفوعة الأجر أو المرخص بها من طرف المؤسسة.
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد أعلاه وفق التشريع المعمول به.
- فترات الغيابات بسبب المرض و/أو حادث و عطلة الأمومة.
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد.
- فترات التكوين المقررة من طرف المؤسسة.
- فترات البطالة التقنية.

المادة رقم 107: إن العطلة المرضية طويلة المدى لا يمكن في أي حال أن تخول الحق في الاستفادة من أكثر من شهر واحد من العطلة السنوية و هذا، مهما كانت مدة العطلة المرضية.

المادة رقم 108: إن مبلغ التعويض عن العطلة السنوية يساوي الشهر الثاني عشر (12/1) من الأجر الإجمالي الخام الخاضع للضمان الاجتماعي الذي يقبضه العامل أثناء السنة المرجعية للعطلة. و يحتسب مبلغ التعويض عن العطلة الإضافية تناسيباً و مدته مقابل التعويض عن العطلة الأساسية المشار إليها.

و تتمثل عناصر الأجر الواجب أخذها بعين الاعتبار من أجل احتساب التعويض عن العطلة هي تلك الخاضعة للضمان الاجتماعي.



القسم الثالث: الغيابات

المادة رقم 109: طبقا للتشريع الساري العمل به و بالإضافة إلى حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها ضمن التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يستفيد العامل من غياب خاص مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام عمل، بشرط التبليغ و التبوير لمديرية المؤسسة، نتيجة إحدى المناسبات العائلية التالية:

- زواج العامل.
 - ميلاد مولود للعامل.
 - زواج أحد فروع العامل.
 - وفاة زوج العامل
 - وفاة أحد أصول أو فروع و حواشي العامل من الدرجة الأولى، أو زوجه.
 - ختان ابن العامل أو ابن الزوج الذي تحت كفالته بموجب قرار صادر عن العدالة.
- لا يقبل أي تأجيل لهذه الغيابات كما أن في حالة الولادة و الوفاة يكون التبوير لاحقا.
- مع تمديد هذه الفترة بيومين (02) إضافيين في حدث وفاة أب أو أم أو أحد أبناء أو قرين العامل.
- للعامل الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة رقم 110: أثناء فترات ما قبل و بعد الولادة، تستفيد العاملات من عطلة الأمومة طبقا للتشريع الساري العمل به، كما تستفيد أيضا، من أجل الرضاعة من ساعتين غياب مدفوعي الأجر أثناء الستة أشهر الأولى ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة للمعنية، و من ساعة غياب مدفوعة الأجر أثناء الستة أشهر الموالية.

يمكن للمؤسسة تقديم تسهيلات للعاملة بما تراه مناسبا للطرفين.

و يحدد وقت هذه الغيابات خلال اليوم و/أو تجميعها بناء على طلب المستفيدة.

القسم الرابع: العطل الوطنية و الدينية

المادة رقم 111: تحدد أيام الأعياد الدينية و الوطنية المدفوعة الأجر بموجب القانون:

الأعياد الدينية:

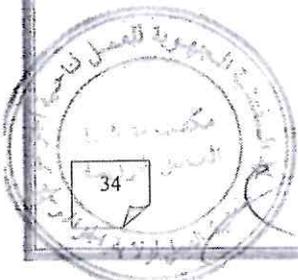
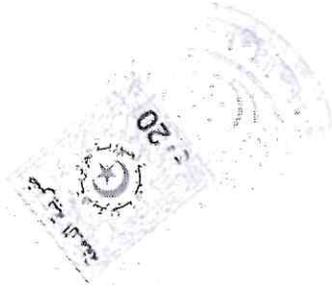
- عيد الفطر: يومان (02).
- عيد الأضحى: يومان (02).
- أول محرم: يوم واحد (01).
- عاشوراء: يوم واحد (01).
- المولد النبوي: يوم واحد (01).

الأعياد الوطنية:

- الفاتح من جانفي: يوم واحد (01).
- الثاني عشر من جانفي: يوم واحد (01).
- الفاتح من ماي: يوم واحد (01).
- الخامس من جويلية: يوم واحد (01).
- الفاتح من نوفمبر: يوم واحد (01).

المادة رقم 112: تحدد شروط و كفيات تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و تلك الواردة ضمن

الاتفاقية الحالية المتعلقة بالغيابات، ضمن النظام الداخلي لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.



الباب السادس: تصنيف مناصب العمل و الأجر

الفصل 01: تصنيف مناصب العمل

المادة رقم 113: يقصد بمنصب العمل مجموع المهام المحددة الواجب إنجازها من طرف العامل في إطار التنظيم العام للعمل الخاص بالمؤسسة و التوزيع المتناسق لكافة الصلاحيات المسندة بشكل جماعي و التي ينتمي إليها العامل.

المادة رقم 114: تصنف مناصب العمل وفق الدرجة تقييما حسب الترتيب الإداري السلمي و تتوافق و درجة الأجر و شبكة أجور المؤسسة.

المادة رقم 115: يعتمد تقييم مناصب العمل على المعايير الآتية:

- المعارف القاعدية و الخبرة المهنية المطلوبة لتولي منصب العمل.
- طبيعة أهمية المهام الواجب إنجازها.
- مستوى المسؤولية.

المادة رقم 116: تضم قائمة مناصب العمل مجموع مناصب عمل المؤسسة باستثناء مناصب الإطارات المسيرة و يتم تحديثها عملا بتطور نشاط المؤسسة أو إعادة تنظيم العمل.

المادة رقم 117: يتم تصنيف عمال مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية في أربعة مجموعات اجتماعية مهنية، تحتوي كل مجموعة على الأصناف و الدرجات كالاتي :



المجموعة رقم 01: عمال التنفيذ

تحتوي على ستة أصناف، من أ1 إلى أ6 مع ثلاثين درجة لكل صنف، بأجر قاعدي ادناه 18.000.00 دج الموافق للصنف أ1 الدرجة 1.

المجموعة رقم 02: عمال التحكم

تحتوي على أربعة أصناف من ب1 إلى ب4 مع ثلاثين درجة لكل صنف.
إن مناصب العمل المدججة ضمن المجموعة 2 تحتاج إلى تكوين قاعدي و مهني ذو مستوى عال نسبيا (مستوى نھائي، شهادات الكفاءة المهنية، شهادة تقني و تقني سامي) مصحوب بالخبرة الجيدة و روح التسيير، لكون عمال هذه الفئة يتكلفون بتسيير فرق العمل.

المجموعة رقم 03: عمال التأطير

تحتوي على ستة أصناف من ج1 إلى ج6، مع ثلاثين درجة لكل مجموعة.
إن مناصب عمل المجموعة 03 تتطلب مستوى تكوين جامعي و تكوين مهني و خبرة من اجل شغل مناصب ذات مسؤولية أو قصد تحمل المهام المرتبطة بالتصميم.

المجموعة رقم 04: عمال التأطير السامي

تحتوي على أربعة أصناف من د1 إلى د4، مع ثلاثين درجة لكل مجموعة.
يتم تخصيص مناصب عمل المجموعة 04 للإطارات ذات المستوى العالي و التي تتمتع بدرجة عالية و واصلوا تكوينات متخصصة و ذوي خبرة كبيرة قصد شغل مناصب ذات مسؤوليات كبيرة أو تحمل المهام المرتبطة بالتصميم و التحليل و الاستنباط.

و من خلال ممارستهم لمسؤولية شغل مهام على مستوى المديرية، يجب عليهم المساهمة في إعداد و تحديد الممارسة الإجمالية و برنامج عمل المؤسسة و تنفيذه على مستوى المديرية، في إطار السلطات المخولة إليهم.



كما عليهم تحديد الكيفيات و الوسائل التي تسمح بتحقيق الأهداف المحددة على مستوى المؤسسة. و أيضا، مراقبة و تنسيق النشاطات على مختلف المستويات العملية أو الوظيفية المتممة لميدان اختصاصهم.

و يساهمون في إعداد الاستراتيجية الإجمالية للمؤسسة و يتطلب للالتحاق بهذه المناصب، المستوى شهادة ليسانس، شهادة الدراسات التطبيقية، شهادة مهندس، شهادة الدراسات العليا المتخصصة، ماستر و دكتوراه بالإضافة إلى الخبرة المهنية الكافية.

المادة رقم 118: يتم مراجعة أو تحديث قائمة مناصب عمل المؤسسة، المرفقة بالاتفاقية الجماعية الحالية (الملحق رقم 01) عملا بتنمية مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية و إعادة تنظيم العمل.



الفصل 02: الأجر - العلاوات و التعويضات

المادة رقم 119: للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج عمله.

المادة رقم 120: يقصد بالأجر أو الراتب وفقا لاتفاقية الجماعية، بما يلي:

- الأجر القاعدي المترتب عن تصنيف مناصب عمل مؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية (شبكة الأجر : الملحق رقم 02).
- العلاوات و التعويضات، مثلما هي محددة بموجب الأحكام القانونية و التنظيمية الساري العمل بها و تلك الواردة ضمن هذه الاتفاقية الجماعية.

القسم الاول: العمل بالقطعة

المادة رقم 121: يمكن للمؤسسة أن تلجأ إلى العمل بالقطعة، و في أي حال لا يمكن أن يكون أجر العامل المسدد بالقطعة أدنى من الأجر القاعدي لمنصب العمل الذي يشغله.

المادة رقم 122: تحدد الأجور على مستوى مؤسسة ديفانديس-المناطق الصناعية بناء على الاتفاقية الجماعية أو اتفاق جماعي.

و يجب على المديرية العامة للمؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار قدراتها الخاصة و الاحترام الصارم لتوازنها المالي.

و في هذا الإطار، يجب على المديرية العامة للمؤسسة أن تفضل تنفيذ أنظمة التحفيز المرتبطة بتطوير انتاجية العمل و المردودية و العمل بالقطعة.

المادة رقم 123: يخصص الأجر أو الراتب لكل عامل مقابل الجهد المبذول سواء من حيث الجودة و/أو الكمية و هذا، طبقا لمتطلبات منصب العمل و المقاييس المهنية السارية المفعول و برامج العمل.

القسم الثاني: العلاوات و التعويضات

المادة رقم 124: تخصص العلاوات و التعويضات للعمال على أساس فردي أو جماعي بمثابة وسائل التحفيز:

- لتحسين الإنتاج و الإنتاجية.
- للتعويض عن العوائق المرتبطة بشروط العمل.
- أو لتسديد المصاريف المترتبة من خلال ممارسة مهامهم.

القسم الثالث: التعويض عن الخبرة المهنية

المادة رقم 125: يدفع التعويض عن الخبرة المهنية وفقا للأقدمية المترتبة عن تركم سنوات الخدمة داخل أو خارج المؤسسة.

و تكتسب الخبرة المهنية من خلال ممارسة النشاط الفعلي المرتبط بمنصب العمل على مستوى مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية و/أو بالقطاع الصناعي (المؤسسات التابعة لوزارة الصناعة) و يمنح

التعويض عن الخبرة المهنية شهريا على أساس 02% من الأجر القاعدي للعامل لكل سنة عمل على مستوى مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية إلى غاية بلوغ نسبة أقصاها خمسة و ستون بالمائة (65%).

و بالنسبة للعمال حديثي التوظيف، فإنه سيتم احتساب الخبرة المكتسبة خارج المؤسسة على أساس 01% من الأجر القاعدي للعامل لكل سنة عمل فعلية، ثابتة بموجب شهادة عمل (Certificat du Travail).

يستثنى من التعويض على الخبرة المهنية، كل عامل مستفيد من منحة التقاعد مهما كانت طبيعتها. و يتم تحديث هذا التعويض، في شهر جانفي من كل سنة.

القسم الرابع: التعويضات عن الضرر

المادة رقم 126: إن العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتسم مهامها بعوائق تتعلق بالوساخة أو التعب أو انعدام الصحة أو الخطر، يتمتعون بالحق في الاستفادة من التعويض عن الضرر المحتسب تناسيا و أيام العمل و ترفق قائمة مناصب العمل التي من شأنها أن تلحق الضرر بالعمال، بالاتفاقية الجماعية الحالية.

و يتم حسم أو إلغاء التعويضات عن الضرر، عندما يحدث تقليص أو حذف للأضرار التي بصدها خصصت هذه الأخيرة.

و يتراوح مبلغ التعويض عن الضرر بين 05% إلى 20% من الأجر القاعدي، كالتالي:

• الوساخة: 05%.

• الشقاء: 05%.

• عدم الصحة: 05%.

• الخطر و المجازفة: 05%.

لا يجمع هذا التعويض مع منحة المسؤولية.

تحدد قائمة المناصب المعنية بهذا التعويض بالملحق رقم 03.

القسم الخامس: التعويض عن المنطقة الجغرافية

المادة رقم 127: إن العمال المتواجدين بأماكن عمل تقع بمناطق جغرافية منعزلة و/أو معروفة بظروف مناخية صعبة و لاسيما، مناطق الجنوب، يتقاضون تعويضا عن هذه المنطقة و هذا، طبقا للتنظيم الساري المفعول.

و يمنح هذا التعويض بالتناسب مع أيام العمل الفعلية و لا يتم جمعه مع أي تعويض من نفس الطبيعة.

القسم رقم السادس: مصاريف المهمة

المادة رقم 128: إن العامل الذي يؤدي مهمة على مسافة تفوق 50 كلم من مكان عمله الاعتيادي خلال فترة تكون أدنى أو تساوي ثلاثين (30) يوما، يستفيد من التعويضات عن مصاريف المهمة.

المادة رقم 129: تحدد المبالغ اليومية لمصاريف المهمة كما يلي:

الوحدة: الدينار الجزائري

المنطقة	التصنيف	وجبة الغداء	وجبة العشاء	المبيت	المجموع
الشمال	الإطار السامي	1000	1000	4000	6000
	الإطار	1000	1000	4000	6000
	التحكم/التنفيذ	800	800	3400	5000
الجنوب	الإطار السامي	1500	1500	5000	8000
	الإطار	1500	1500	5000	8000
	التحكم/التنفيذ	1200	1200	3600	6000

و تخصص هذه التعويضات وفق الشروط التالية:

- 1- يتم التكفل بالغداء بين الساعة 11:00 و 13:00.
- 2- يتم التكفل بوجبة العشاء بين الساعة 19:00 و 21:00.
- 3- تعتبر الليلة فعلية ابتداء من الساعة 22:00 شتاء و 23:00 صيفا.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020

و في حالة ما إذا استعمل العامل مركبته الشخصية، يحق له أن يستفيد من تعويض بقيمة 10 دج للكيلومتر.

المادة رقم 130: عندما يكون العامل في مهمة أو في حالة انتقال بناء على طلب المؤسسة، تضمن له النقل و التكفل بالمصاريف الناجمة عن ذلك أو تضمن التعويض عندما ينفق العامل من مصاريفه الخاصة.

و في حالة ما إذا تم التكفل بالعامل المعني بشكل كلي من طرف المؤسسة أثناء المهمة (الفندق-الإطعام) تمنح له المؤسسة نسبة خمسة و عشرون بالمائة (25%) من مجموع مبلغ مصاريف المهمة الواردة ضمن الجدول المنوه عنه بالمادة 129.

و عندما يكون المؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية هياكل للإيواء و/أو الإطعام بالأماكن الخاصة بالانتقال، فإنها تلزم العامل على استعمال هذه الهياكل. لا يستفيد العمال من التعويضات عن مصاريف المهمة أثناء فترات التكوين.

القسم السابع: التعويض عن الوجبة الغذائية

المادة رقم 131: يستفيد عمال المؤسسة من تعويض وجبة الغداء المقدرة بـ 350 دج عن كل يوم عمل فعلي.

العمال المعينون بالتناوب (travail posté) لا يستفيدون من التعويض عن وجبة الغداء أثناء أيام الراحة التعويضية.

و أثناء شهر رمضان، يبقى التعويض عن الوجبة الغذائية قائما.

لا يمكن جمع تعويض وجبة الغداء مع تعويض مصاريف المهمة.

20

القسم الثامن: التعويض عن النقل

المادة رقم 132: عندما تكون مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية غير قادرة على ضمان نقل عمالها، من مقر سكناتهم إلى مقر العمل يخصص لهؤلاء تعويضا عن النقل يتراوح بين حد أدنى شهري قدره 1.500.00 دج و كحد أقصى شهري قدره: 3.300.00 دج.

و تحدد قيمة هذا التعويض حسب السلم التالي و بناء على تقديم شهادة أو بطاقة الإقامة مع تجديدها سنويا:

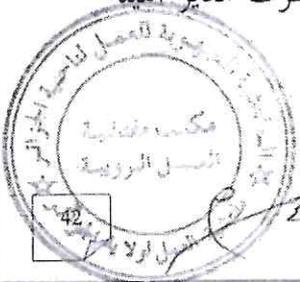
- من 01 إلى 09 كلم : 1.500 دج/الشهر.
- من 10 كلم إلى 15 كلم : 2.000 دج/الشهر.
- من 16 كلم إلى 25 كلم: 2.600 دج/الشهر.
- من 26 كلم إلى 35 كلم: 3.000 دج/الشهر.
- مسافة تفوق أو تساوي 36 كلم: 3.300 دج/الشهر.

القسم التاسع: التعويض عن استعمال المركبة الخاصة

المادة رقم 133: يمكن للمؤسسة أن تلجأ إلى التعاقد مع العمال من أجل استعمال مركباتهم الخاصة لمصلحة أو حاجة المؤسسة، و يحدد التعويض على النحو الآتي:

- الإطار السامي: 9.000.00 دج خام/الشهر.
- الإطار: 6.000.00 دج خام/الشهر.
- التحكم: 4.500.00 دج خام/الشهر.
- التنفيذ: 3.500.00 دج خام/الشهر.

و يدفع هذا التعويض بناء على اقتراح الإدارة السلمية المؤهلة في هذا الصنف من التأهيل عندما يستعمل العامل مركبته الشخصية (البطاقة الرمادية باسم المعني بالأمر) بشكل دائم و مستمر من أجل حاجيات الخدمة في حدود مسافة 50 كلم، و يمنح بناء على قرار موقع قانونا من طرف مدير الهيئة المعنية.



يمكن للمؤسسة تعليق أو إلغاء هذا التعويض عندما تصبح شروط تخصيصه غير متوفرة إطلاقاً، كما يتم تعليق هذا التعويض في حالة العطب أو الإيقاف المطول للمركبة الشخصية خلال فترة تساوي أو تفوق ثلاثين يوماً.

لا يجمع هذا التعويض مع التعويض عن النقل.

القسم العاشر: التعويض الكيلومتری

المادة رقم 134: إن العمال المستفيدين من التعويض عن المركبة و يكونون في مهمة مطلوبة على مسافة تفوق 50 كلم لحساب مؤسسة ديفانديس- المنطقة الصناعية و يستعملون مركبتهم الشخصية، يقبضون تعويضاً كيلومتری محدد بعشرة دينار للكيلومتر الواحد (10 دج/كلم).

يمكن تمديد نطاق هذا التعويض بشكل استثنائي للعمال غير المستفيدين من التعويض عن المركبة و الذين يستعينون بمركبتهم الشخصية في إطار المهمات المطلوبة.

القسم الحادي عشر: التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (IFSP)

المادة رقم 135: إن العامل الملزم في إطار مهامه بتأدية الساعات المقررة من أجل مقتضيات الخدمة، يحق له أن يستفيد من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

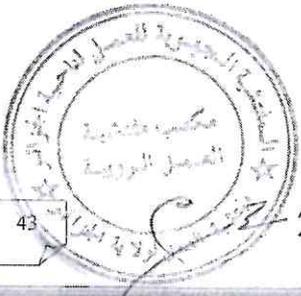
و يحتسب مبلغ هذا التعويض وفقاً لعدد الساعات الإضافية المحتملة و تحدد النسبة القصوى لهذا التعويض بـ 20% من الأجر القاعدي الشهري و توزع حسب المناصب كما يلي:

• سائقو المركبات خفيفة الوزن = 20%.

• مساعد (ة) إداري (ة) = 15%.

• كاتب (ة) إداري (ة) = 10%.

و لا يتم جمع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة مع الساعات الإضافية و التعويض عن العمل المناوب و التعويض عن الإلزام و منحة المسؤولية.



القسم الثاني عشر: التعويض عن العملالتناوبي (ITP)

المادة رقم 136: يخصص التعويض عن العمل التناوبي من أجل تسوية إلتزامات الخدمة المستمرة جزافيا لاسيما:

- تغطية الساعات من أجل إبراء الذمة.
- العمل الليلي.
- العمل أثناء أيام الراحة القانونية و أيام الأعياد و العطل الوطنية و الدينية و المدفوعة الأجر.

يحدد التعويض عن العمل التناوبي بنسبة 20% من الأجر القاعدي الشهري. لا يجمع هذا التعويض مع الساعات الإضافية والتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

و ترفق قائمة المناصب المعنية بهذا التعويض بالملحق 04.

القسم الثالث عشر: علاوة الصندوق

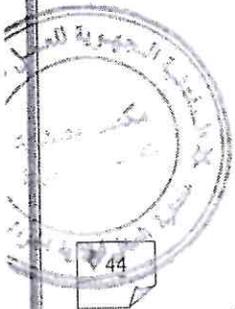
المادة رقم 137: نتيجة التصرف في الأموال نقدا، يخصص تعويض لأمناء الصندوق و للعمال المؤهلين قانونا، بموجب قرار إداري، حسب الصناديق المحددة أدناه:

- الصندوق الرئيسي : 3000 دج خام/الشهر.
- صندوق المصاريف (فرعي): 2500 دج خام/الشهر.



القسم الرابع عشر: التعويض عن الأجر الوحيد

المادة رقم 138: إن العامل أو العاملة الذي لا يمارس قرينه أي نشاط مهني يستفيد من التعويض عن الأجر الوحيد، محدد بألف و ثمان مئة دينار (1.800.00) كل الشهر، و يخصص بناء على تقديم شهادة عدم انتساب الصادرة عن الهيئات المؤهلة قانونا مع تجديدها سنويا.



القسم الخامس عشر: علاوة الإلزام (Astreinte)

المادة رقم 139: تشمل الاستفادة من علاوة الإلزام جميع المستويات السلمية الإدارية للمسؤولية. تمنح لمساعد مدير العام و لمساعدى النظافة و الأمن و المحيط و المشرفين على النظافة و الأمن و المحيط و رؤساء أقسام النظافة و الأمن و المحيط و المكلفين بالأمن الداخلي للمؤسسة و رؤساء المناطق.

و تخصص للتعويض عن الالتزامات الخاصة بالمسؤولين المتواجدين تحت تصرف المؤسسة و تحدد نسبتها بـ 10% من الأجر القاعدي الشهري. و لا تجمع هذه العلاوة مع التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية و التعويض عن العمل التناوبي.

و ترفق قائمة المناصب المعنية بهذه العلاوة بالملحق 04.

القسم السادس عشر: علاوة المسؤولية

المادة رقم 140: يستفيد من علاوة المسؤولية المحتسبة على الأجر القاعدي، المناصب الوارد ذكرها في الجدول الآتي:

المناصب المديرية	مدير او رئيس الوحدة	رئيس ملحوق Chef d'antenne	رئيس الدائرة	رئيس مصلحة
المديرية العامة	20%	/	20%	20%
المديرية الجهوية	/	/	20%	20%
الوحدات	20%	20%	20%	20%

كما يستفيد الإطارات المكلفة بالمحاسبة و المالية المفوضة بموجب قرار بالتوقيع على الشيكات الى جانب الامر بالصرف (مدير او رئيس الوحدة) من هذه العلاوة بنسبة 15% من الأجر القاعدي. هذه العلاوة مرتبطة بالمنصب، تلغى عند إعفاء العامل من هذه المناصب، و لا تجمع مع علاوة الإلزام و لا مع التعويض عن الضرر.

القسم السابع عشر: علاوة الإنابة

المادة رقم 141: عندما تكون مدة الإنابة مساوية أو تفوق خمسة عشر (15) يوما، يستفيد العامل المعني بالإنابة من هذا التعويض، الذي يساوي الفرق بين الأجور القاعدية و عناصر أجر منصب الإنابة و منصب العمل الأصلي الخاضعة للضمان الاجتماعي. يمنح هذا التعويض ابتداء من الشهر الأول للإنابة. لا يترتب أي تعويض عن الإنابة التي تكون مدتها أدنى من 15 يوم.

يستفيد العامل الخاضع للاتفاقية الجماعية من تعويض جزائي قدره 40.000 دج شهريا (خاضعة للضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل) في حال التكفل بإنابة منصب الإطار المسير او منصب رئيس الوحدة، و يحسب على أساس التناسب مع أيام العمل بالإنابة.

القسم الثامن عشر: منحة أبناء الشهداء

المادة رقم 142: تطبيقا للأحكام القانونية الساري العمل بها (القانون رقم: 07/99 المؤرخ في 1999/04/05) يستفيد أبناء الشهداء العاملون بالمؤسسة، مرة واحدة خلال مساهمهم المهني من الحق في ترقية خاصة عن طريق زيادة صنفين في التصنيف المتتمين إليه.



القسم التاسع عشر: علاوة الميزانية و عمليات جرد نهاية السنة

المادة رقم 143: علاوة الميزانية تخصص علاوة ميزانية نهاية السنة للعمال الذين ساهموا بشكل فعلي في أعمال تحضير الميزانية المحاسبية السنوية، و تقدر قيمتها بـ 8000 دج خام، و تمنح حسب تقييم مدير المالية و المحاسبة لمؤسسة ديفانديس- المناطق الصناعية.

المادة رقم 144: علاوة الجرد تخصص علاوة الجرد بـ 3000 دج خام لأعضاء اللجان المعينين بموجب قرار، و الذين قاموا بإنجاز أشغال جرد نهاية السنة خلال الآجال المحددة من طرف المديرية العامة و بعد التقييم من طرف محافظ الحسابات.

المادة رقم 145: العمال الذين يحق لهم الاستفادة من علاوة الميزانية و علاوة الجرد لا يستفيدون من تعويض الساعات الإضافية المنجزة في إطار إعداد الميزانية و أعمال الجرد المادية لنهاية السنة.

القسم العشرون: علاوة تحصيل الديون

المادة رقم 146: تمنح علاوة التحصيل شهريا، حصريا للعمال المكلفين بالتحصيل و يجب أن يكون مبلغ الديون مرتبطا بالفترة المعتبرة و يتم مقارنتها بالهدف المحدد ضمن الميزانية التقديرية لنفس الفترة، في حين تحدد النسبة كما يلي:

الرقم	نسبة تحصيل ديون الفترة المعتبرة (الديون الناشئة) بالنسبة لمعدل التحصيل التقديري بنسبة % Recouvrements réalisés/ Recouvrements prévus	نسبة علاوة التحصيل من الأجر القاعدي
01	من 50 إلى 75%	05%
02	من 76 إلى 100%	10%
03	يتعدى 101%	15%

(*) يقصد بالعمال المكلفين بالتحصيل كل عون أو إطار معين بموجب قرار من أجل ممارسة مهمة التحصيل.

كما تخصص علاوة شهرية، للمكلفين بالشؤون القانونية و المنازعات في حال تحصيل مبالغ الديون في المراحل، ما قبل المتابعة القضائية و القضايا المطروحة على العدالة و تنفيذ الصيغ التنفيذية وفق الجدول الآتي:

الرقم	مبالغ تحصيل الصيغ التنفيذية	نسبة علاوة التحصيل من الأجر القاعدي
01	من 1.000.000 دج الى 5.000.000 دج	05%
02	من 5.000.001 دج الى 10.000.000 دج	10%
03	يتعدى 10.000.001 دج	15%

تخضع هذه العلاوة للاقتطاع عن الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل الإجمالي.

القسم الواحد والعشرون :

العلاوات المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل إن العلاوات المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل تخصص بمثابة مكافأة عن تحسين الإنتاجية نتيجة العمل الجماعي و الفردي و تمنح تناسبيا و الأرباح الناتجة عن الإنتاجية المنجزة فعليا انطلاقا من درجة تحقيق الأهداف المرجوة.

المادة رقم 147: علاوة المردود الفردي يتم ضبط علاوة المردود الفردي كما يلي:

- بالنسبة لعمال وحدات تسيير المناطق الصناعية و مناطق النشاطات.
- علاوة المردود الفردي تحدد بالتنقيط من 0 الى 40% من الأجر القاعدي الشهري.
- بالنسبة للعمال المصنفين بالأصناف التالية: الإطارات- التحكم- التنفيذ بالمديرية العامة و المديريات الجهوية لمؤسسة ديفانديس المنطقة الصناعية.
- تحدد علاوة المردود الفردي بالتنقيط من 0 الى 50% من الأجر القاعدي الشهري.
- بالنسبة للإطارات السامية للمديرية العامة و المديريات الجهوية:
- تحدد علاوة المردود الفردي بالتنقيط من 0 الى 70% من الأجر القاعدي الشهري.

المادة رقم 148: علاوة المردود الجماعي

تمنح علاوة المردود الجماعي لعمال الوحدات و المحددة من 0 الى 30% من الأجر القاعدي.

تمنح هذه المنحة في كل ثلاثي، وفقا لتحقيق الأهداف المرجوة لوحدة التسيير من طرف مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية طبقا لكيفيات الحساب الواردة أدناه:

1- معدل الديون المحصلة بالنسبة للتحصيل التقديري (الميزانية التقديرية):

الرقم	نسبة الديون المحصلة / التحصيل التقديري (المتوقع) Recouvrements réélises/ Recouvrements prévus	نسبة علاوة المردود الجماعي من الأجر القاعدي
01	من 00 إلى 24,99%	00%
02	من 25 إلى 50%	05%
03	من 51 إلى 75%	10%
04	من 76 إلى 100%	15%

2/- معدل الديون المحصلة بالنسبة للرقم الأعمال:

الرقم	نسبة الديون المحصلة / رقم الأعمال Recouvrements réélises/ Chiffre d'affaire	نسبة علاوة المردود الجماعي من الأجر القاعدي
01	من 00 إلى 24,99%	00%
02	من 25 إلى 50%	05%
03	من 51 إلى 75%	10%
04	من 76 إلى $\leq 100\%$	15%

3/- احتساب النسبة الإجمالية لعلاوة المردود الجماعي:

تجمع علاوة المردود الجماعي للجدولين أعلاه لتمنح النسبة الإجمالية على أساس الأجر القاعدي لكل عامل.

ملاحظة:

تنشأ لجنة خاصة لتحديد نسبة هذه المنحة مشكلة من طرف المسؤولين المكلفين بالموارد البشرية، المالية والمحاسبة والتجاري، و يترأسها مدير أو رئيس الوحدة، و تجتمع مرة واحدة في كل ثلاثي. يتم منح هذه العلاوة بعد مصادقة المديرية الجهوية على محضر لجنة التحصيل، و لا يمكن في أي حال من الأحوال الاستفادة من هذه العلاوة من طرف الوحدات التي لم تحقق نتائج إيجابية لكل فصل.

المادة رقم 149: التعويض عن استعمال الهاتف يمكن أن يستفيد العمال من تعبئة شريحة الهاتف النقال أو التعويض عن استعمال الهاتف الشخصي بشكل دائم و مستمر من اجل مصلحة المؤسسة وفق للمبالغ الآتية:

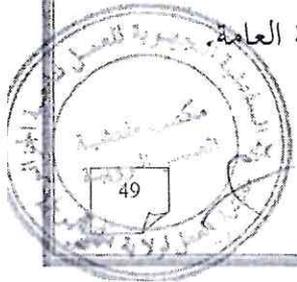
أ) رئيس الوحدة 10.000 دج شهريا.

ب) الإطارات السامية 2.500 دج شهريا.

ت) الإطارات العادية 1.500 دج شهريا.

ث) التحكم و التنفيذ 1.000 دج شهريا.

تحدد قائمة المستفيدين من قبل مدير أو رئيس الوحدة بعد موافقة المديرية الجهوية أو المديرية العامة تمنح بمقرر من طرف المسؤول الأول.



القسم الثاني و العشرون: التعويض الإحالة على التقاعد

المادة رقم 150: إن العامل المثبت في مهامه و المتمتع بالحق في الاستفادة من حقوقه المرتبطة بالتقاعد طبقا للقانون و التنظيم الساري العمل بهما، يستفيد من تعويض الإحالة على التقاعد.

يخصص هذا التعويض على أساس راتب شهر من كل سنة أقدمية بالتناسب على مستوى القطاع العمومي الاقتصادي و المقدرة بحد أقصاه 15 شهرا.

و يعتبر الأجر المشار إليه بالفقرة أعلاه هو الأجر المتوسط الخاضع للضمان الاجتماعي على الدخل الإجمالي لأثنى عشر (12) شهرا الأخيرة التي تم قبضها عند تاريخ تنفيذ قرار الإحالة على التقاعد.

القسم الثالث و العشرون: تخصيص صنفين بصدد الإحالة على التقاعد

المادة رقم 151: يستفيد استثنائيا مرة واحدة خلال مساره المهني بصنفين من شبكة الأجور، العمال المقبلين على التقاعد القانوني كما يلي:

- صنفين حسب شبكة الأجور السارية المفعول عند بلوغ سن 53 سنة كاملة بالنسبة للعمال.

- صنفين حسب شبكة الأجور السارية المفعول عند بلوغ سن 58 سنة كاملة بالنسبة للعمال.

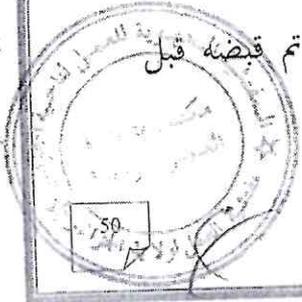
في حالة عدم إمكانية التقدم بصنفين بسبب وصول شبكة الأجور الى حدها الأقصى، يستفيد العامل المعني بهذه الحالة بمنحة جزافية خاضعة للضمان الاجتماعي تقدر بـ 6000 دينار جزائري.

الاستفادة من هذا الامتياز (التقدم بصنفين) لا يمنح الحق في تغيير التصنيف المهني للعمال.

القسم الرابع و العشرون: التعويض عن وفاة العامل (الواجب دفعها لذوي الحقوق)

المادة رقم 152: في حالة وفاة العامل، يخصص لذوي حقوقه تعويض عن الوفاة قدره 12 شهرا من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي.

و يتمثل الأجر المشار إليه بالفقرة أعلاه الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي الذي تم قبضه قبل الوفاة.



القسم الخامس و العشرون: التعويض عن العجز عن العمل للأجير

المادة رقم 153: في حالة العجز الكلي عن العمل المصحح به طبقا لتشريع الضمان الاجتماعي، يحق للأجير في الاستفادة من التعويض عن العجز عن العمل المحتسب على أساس شهر واحد من الأجر في كل سنة خدمة، تناسبيا على مستوى المؤسسة في حد أقصاه 12 شهرا. يحسب هذا التعويض على الأجر المتوسط الخاضع للضمان الاجتماعي للسنة الأخيرة التي شغلها بالمؤسسة.

الباب السابع: ممارسة الحق النقابي و صلاحيات المنظمة النقابية

المادة رقم 154: يعترف بممارسة الحق النقابي لكافة عمال المؤسسة طبقا للقانون الساري المفعول.

المادة رقم 155: يجب على المجلس النقابي أن يوجه للمؤسسة عناصر التقييم الخاصة بتمثيلهم، لاسيما قائمة المنضمين إليهم و المضبطة بتاريخ 31 ديسمبر من كل سنة مدنية.

المادة رقم 156: يتمتع المجلس النقابي للعمال الأجراء على مستوى مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في المفاوضات، الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، و استثناء أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المؤسسة.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي تخصصها المؤسسة لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المديرية العامة للمؤسسة
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضاء النقابة.
- المشاركة في التثبيت و الترفيات الدورية للعمال مع المديرية العامة للمؤسسة.

المادة رقم 157: يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب (10) عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية.
يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، بعد الاتفاق مع المؤسسة.

المادة رقم 158: لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، الممنوحة بمقتضى المادة 157 أعلاه، الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في اجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المؤسسة أو التي تقبلها بناء على طلب النقابة.
كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي ترخص بها المؤسسة لتمكين المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية و في ملتقيات التكون النقابي.

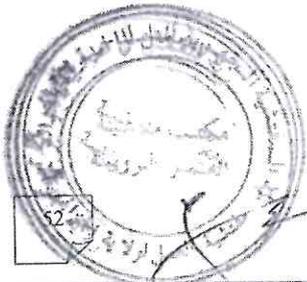
المادة رقم 159: يجب على مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية أن تضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية التي تضم أكثر من 20% من العمال، جميع الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم و لوحات إعلامية في أماكن ملائمة.

يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية محلا ملائما، إذ ضمت (المنظمة) أكثر من 150 عضوا.

المادة رقم 160: لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب و كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع و الامتيازات الاجتماعية.

لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطاتها.

المادة رقم 161: يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع و التنظيم المتعلق بالعمل و كذا النظام الداخلي.



المادة رقم 162: لا يجوز للمؤسسة أن تسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.
تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.
يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقاً للأحكام القانونية، باطلاً و عديم الأثر.

المادة رقم 163: إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 161 أعلاه يمكن للمؤسسة أن تباشر إجراءات تأديبية ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية.

المادة رقم 164: تظل أحكام المواد من 160 إلى 162 أعلاه مطبق على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

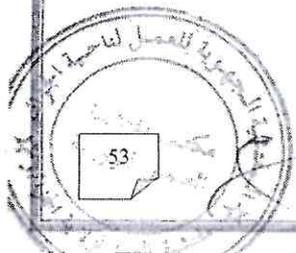
الباب الثامن: تسوية النزاعات الجماعية في العمل

المادة 165: يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و لم يجد تسويته بين العمال و المؤسسة باعتبارهم طرفين في نطاق المواد الآتية.

المادة 166: في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل تعقد المؤسسة و ممثلي النقابة اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل المؤسسة.
تعقد الاجتماعات الدورية مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل كما يمكن عقد اجتماعات استثنائية كل ما اقتضت الضرورة ذلك باتفاق الطرفين.

يلزم الجهة الداعية للاجتماع بإبلاغ الطرف الآخر على الأقل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ الاجتماع مع اقتراح جدول الأعمال.

ينبغي أن يكون كل اجتماع مصادقاً عليه بمحضر رسمي.



المادة 167: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة او في بعضها، تباشر المؤسسة و ممثلي النقابات إجراءات المصالحة وفق العقد المبرم بين المؤسسة و ممثلي النقابات.
و في حال فشل المصالحة، ترفع المؤسسة أو ممثلو النقابات الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الاول: الصلح الداخلي

المادة 168: تقوم لجنة المصالحة بدراسة و معالجة كل نزاعا جماعيا يسند لها من قبل الطرفين (المؤسسة و ممثلي النقابة).
تقوم لجنة المصالحة إعلام العمال بكل مراحل الصلح.

المادة 169: يتم تأسيس لجنة متعادلة التمثيل للمصالحة على مستوى المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية تتكون من أربعة (04) أعضاء دائمين و (02) عضوين إضافيين، ثلاثة (03) أعضاء ممثلي المؤسسة و ثلاثة (03) أعضاء ممثلي النقابات.

المادة 170: يتم تعيين ممثلي المؤسسة من طرف المستخدم (مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية).
يتم تعيين ممثلي العمال من طرف الأمين العام لنقابة المؤسسة التي تمثل المنظمة النقابية.

المادة 171: يترأس لجنة المصالحة بالتناوب لمدة سنة (01) واحدة لكل طرف (ممثل المؤسسة/ ممثل النقابة).

مدة ولاية لجنة المصالحة هي تلك الموافقة لمدة صلاحية الاتفاقية الجماعية.
يتحفظ كلا الطرفين بحق تغيير ممثليه باللجنة كليا و/أو جزئيا.

المادة 172: في حالة فشل تسوية نزاعا جماعيا خلال الاجتماعات الدورية أو الاستثنائية يرفع أحد الأطراف (المؤسسة أو نقابة المؤسسة) لرئيس اللجنة طلب المصالحة يتضمن جميع العناصر التقديرية اللازمة و المتعلقة بموضوع النزاع.



المادة 173: تعقد لجنة المصالحة اجتماعاتها لمعالجة النزاع خلال أجل أقصاه خمسة (05) أيام ابتداء من تاريخ استلام طلب المصالحة.

تعلم كلا الطرفين باقتراحات تسوية النزاع في أجل لا يتعدى 15 يوم.

المادة 174: كما تكلف لجنة المصالحة بتفسير أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية في حال ما إذا شكل تطبيقها موضوع النزاع.

المادة 175: إذا لم تتوصل لجنة المصالحة لحل النزاع بين الطرفين تدون و تقنن ذلك بمحضر يشمل جميع تفاصيل النزاع و مقترحات مع أسباب عدم الصلح و يوقع من قبل جميع الأعضاء. يتم إرسال المحضر إلى جميع الأطراف المعنية.

المادة 176: لا يمكن إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بأي نزاعا جماعيا في العمل قبل استنفاد جميع إجراءات المصالحة الداخلية.



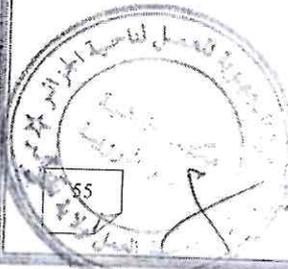
القسم الثاني: الصلح الخارجي

المادة 177: في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، ترفع المؤسسة أو نقابة المؤسسة الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا للأحكام القانونية السارية المفعول في هذا الشأن بمحاولة المصالحة بين الطرفين.

المادة 178: و في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف أو على بعضه، يجرر مفتش العمل محضر بعدم المصالحة.

يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو للتحكيم كما ينص عليه التنظيم و التشريع المعمول بهما.



القسم الثالث: الوساطة

المادة 179: الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح التسوية الودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه (المؤسسة و التنظيم النقابي).

ينبغي أن يتم اختيار الوسيط باتفاق مشترك خلال الخمسة عشر (15) يوم التي تلي استلام محضر عدم المصالحة لمفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 180: يتم تعيين الوسيط على أساس معرفته و درايته بشأن تسيير المؤسسات و القانون الاجتماعي.

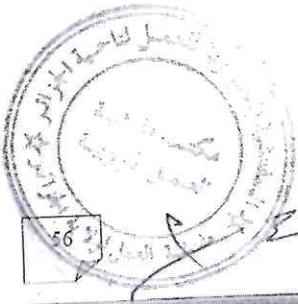
المادة 181: يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة و الضرورية للقيام بمهمته و يتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته.

تساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا. يتم تحديد أجال تقديم اقتراحات تسوية الخلاف باتفاق الأطراف كتابيا.

المادة 182: يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل المحدد، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصيات معللة، و يرسل نسخة من التوصيات المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 183: يعقد الطرفان اجتماعا خلال الثلاثة (03) أيام التي تلي استلام الاقتراحات لحل النزاع من الوسيط لأجل تقرير قبول أو رفض اقتراحات الوسيط، يقوم الوسيط بتنشيط هذا الاجتماع.

يقوم الوسيط بإثبات الموافقة أو عدم الموافقة بخصوص التوصيات أو الاقتراحات المتعلقة بالتسوية الودية عن طريق محضر رسمي يتم توقيعه من كلا الطرفين و تسلم نسخة من هذا المحضر لكلاهما.



القسم الرابع: التحكيم

المادة 184: في حال عدم حل النزاع في العمل بعد نفاذ إجراءات المصالحة أو الوساطة مثلما هو محدد في أحكام هذه الاتفاقية الجماعية يمكن الاتفاق بين الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 185: ينبغي إثبات الاتفاق المشترك لعرض النزاع الجماعي على التحكيم بحضور رسمي يتم توقيعه من كلا الطرفين.

المادة 186: يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكام و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

القسم الخامس: ممارسة حق الإضراب

المادة 187: ممارسة الإضراب حق يكفله القانون و التنظيم و التشريع المعمول بهما. يلتزم المستخدم و ممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

المادة 188: لا يمكن اللجوء للإضراب إلا بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة و الوساطة، كما يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 189: تستدعي جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

57

قبل تنظيم الجمعية العامة للعمال، تعلم نقابة المؤسسة المديرية العامة للمؤسسة على الأقل ثمانية و أربعين (48) ساعة قبل تاريخ انعقاد هذه الجمعية.

المادة 190: ينبغي على الجمعية العامة للعمال المعنيين أن تتعقد داخل محلات مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية التي تلتزم بوضع تحت تصرف نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية، الوسائل المادية اللازمة لتنظيم الجمعية العامة.

المادة 191: تلتزم نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية بتأطير الجمعية العامة من أجل ضمان جو منظم لتفادي كل تجاوز، يستمع جماعة العمال إلى ممثلي المؤسسة (السلطة الإدارية المعنية) بناء على طلبهم.

المادة 192: أثناء انعقاد الجمعية العامة بنصاب ثلثي (3/2) العمال المعنيين للبت في احتمال وجوب الإضراب، يوافق على اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة

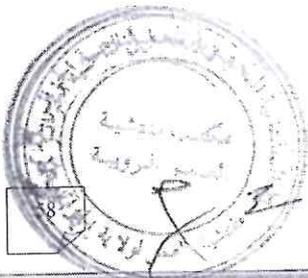
تقوم نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية بتعيين أعضاء مكتب تنظيم الانتخاب الذي يتكون من ثلاثة أعضاء، واحد (01) رئيسا واثنان (02) عضوين مساعدين. ينظمون و يحددون كفاءات سير الاقتراع السري و فرز الأصوات مع شرحه للجمعية العامة. يتم الاقتراع إجباريا بحضور ممثلي نقابة المؤسسة و ممثلي المؤسسة (السلطة الإدارية المعنية).

المادة 193: تثبت نتائج الاقتراع عن طريق محضر رسمي يحرر بثلاثة نسخ و يوقعه أعضاء مكتب تنظيم الانتخابات و يصادق عليه من قبل نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية و ممثلي مديرية مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية الحاضرون في الجمعية العامة. ينبغي أن يتضمن المحضر إجباريا، المعلومات الآتية:

● العدد الكلي للعمال المستدعون للجمعية العامة.

● عدد الحضور في الجمعية العامة.

● عدد الناخبين.



- عدد أصوات الاقتراع.
- عدد الأصوات الملغاة.
- عدد الأصوات المؤيدة للإضراب.
- عدد الأصوات الراضية للإضراب.

يتم تسليم نسخة من المحضر لكل الأطراف المعنية.

المادة 194: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المواد آتية الذكر (191 إلى 197) أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب. تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المؤسسة و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة و لا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

المادة 195: يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام التنظيم و التشريع المعمول بهما. لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب الشروط، علاقة العمل. يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود موقع عليها.

المادة 196: يعتبر انتهاك لممارسة حق الإضراب كل توظيف أو تعيين لعامل يحل محل عامل مضرب و كذا كل تهديد و/أو اعتداء.

المادة 197: لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 198: يعتبر كل إضراب معلن يخالف أحكام الاتفاقية الحالية كإضراب غير قانوني، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه و يتحمل مسؤوليته الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

و في هذه الحالة، تتخذ المؤسسة تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، و ذلك في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 199: يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

و يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المؤسسة أو ممثليها من الالتحاق بأماكن عملهم المعتاد أو يمنعهم من ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 200: خلال فترة الإضراب المعلن طبقا للأحكام القانونية و تدابير الاتفاقية الجماعية الحالية ينبغي إجباريا ضمان الحد الأدنى من الخدمة، يهدف لتأمين أمن التجهيزات و أملاك جميع هيئات المؤسسة و منشآتها حتى ميادين النشاط.

تحدد قائمة العمال الضروريين للتكفل بضمان الحد الأدنى للخدمة من السلطة الإدارية للمؤسسة بالتشاور مع ممثلي العمال.

يتم تأمين الحد الأدنى للخدمة في الوظائف التالية:



• النقل و الأمن.

• الأمانة العامة للإدارة.

• مصلحة الموارد البشرية و المصلحة المالية، يتم تعيينهم من طرف مديرية مؤسسة

ديفانديس المناطق الصناعية.

المادة 201: قبل إعلان الإضراب يتم نشر قائمة أسماء العمال الذين يشغلون مناصب العمل التي تخضع لضمان الحد الأدنى للخدمة و يتم تبليغها للمعنيين بالأمر و نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية، في حالة الرفض يتم إصدار أمر بالاستدعاء طبقا للتنظيم الساري المفعول (المادة 40 القانون رقم 90-02).

خلال الإضراب يسري على العمال المعنيين بضمان الحد الأدنى من الخدمة، التشريع و التنظيم المعمول بهما.

يعتبر وقت العمل أثناء ضمان الحد الأدنى للخدمة أو في حالة الاستدعاء كوقت عادي للعمل لا يترتب عليه أي تعويضات.

يعد رفض العامل المعني القيام بالحد الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما. (المادة 40 القانون 90-02).

المادة 202: عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك، لضمان استمرار سير المصالح العامة للمؤسسة.

القسم السادس: تسوية الإضراب

المادة 203: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل (المؤسسة و نقابة المؤسسة) خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما. كما يبقى تفعيل المواد 46، 47 و 48 من القانون 90-02 وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما.

الباب التاسع : تسوية النزاعات الفردية للعمل

المادة 204: يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم قانون 90-04، كل خلاف في العمل قائم بين العامل و المؤسسة بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل هيئات المؤسسة.

المادة 205: يتم معالجة الخلاف بإتباع خطوات التسوية الودية، يرأس العامل مسؤوله المباشر رسميا برسالة مضمنة و الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار. في حال عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو السلطة الإدارية للمؤسسة حسب الحالة.

المادة 206: يلزم الهيئة المسيرة أو السلطة الإدارية للمؤسسة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كلي أو جزئي من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار. في حال عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى المجلس المكلف بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

المادة 207: يتم تأسيس مجلس، يكلف بتسوية النزاعات الفردية في العمل على مستوى المؤسسة. يتكون من أربعة (04) مندوبين ممثلين (02) للمديرية و مندوبين (02) لممثلي العمال (النقابين). يترأس المجلس بالتناوب سنة، ممثل السلطة الإدارية للمؤسسة و أخرى للممثل الشريك الاجتماعي، و مدة ولايته لا تتعدى أربع (04) سنوات قابلة للتجديد.

المادة 208: بالنسبة لحالات الفصل، يمكن للعامل أن يرفع تظلمه للمديرية العامة للمؤسسة باعتبارها آخر هيئة لحل النزاع داخليا، و عندما يتم إبلاغها و بعد دراسة الملف من طرف لجنة الطعن، تلتزم المديرية العامة بتبليغ قرارها خلال أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تبليغها.

المادة 209: في أي حال من الأحوال لا يعلق الطعن المصاغ من قبل العامل للمديرية العامة للمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية العقوبة التي اتخذتها ضده مديرية الهيئة التي ينتمي لها.

المادة 210: بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردي داخل هيئات المؤسسة، يمكن للعامل إخطار مفتشية العمل وفقا للإجراءات التي يحددها قانون 90-04 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 91-28.

الباب العاشر: امتيازات و ضمانات الأجر

المادة 211: استنادا لأحكام التشريع و التنظيم الساري العمل بهما، تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة.

يجب على المؤسسة دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقها.

المادة 212: تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل.
لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المؤسسة كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

المادة 213: يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في كشف الأجر الشهري الذي تعده السلطة الإدارية لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

الباب الحادي عشر: مشاركة العمال والخدمات الاجتماعية

الفصل 1: هيئات الاشتراك

المادة 214: تتم مشاركة العمال في هيئات المؤسسة، بواسطة مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر المديرية العامة للمؤسسة طبقا للتشريع و التنظيم الساري العمل بهما.

المادة 215: يتم انتخاب مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة وفق ما نص عليه التشريع و التنظيم الساري العمل بهما.
صلاحيات و تسيير و التسهيلات أجهزة المشاركة يحددها القانون الساري العمل به.

الفصل 2: الخدمات الاجتماعية

المادة 216: إن الهدف من الخدمات الاجتماعية هو المساهمة في تحسين ظروف معيشة العمال و ذوي حقوقهم و كذا تحسين راحتهم الجسدية و المعنوية.

المادة 217: يتم تسيير الخدمات الاجتماعية من قبل لجنة المشاركة طبقا للقانون.

غير أنه يمكن أن تمنح لجنة المشاركة تسييرها للسلطة الإدارية لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية بعد موافقتها في هذه الحالة تبرم اتفاقية بين الطرفين تحدد شروط و كفاءات الممارسة و المراقبة.

المادة 218: تحدد مساهمة مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية في أموال الخدمات الاجتماعية عن طريق القانون.

لا يمكن تحويل الأموال التي تم تخصيصها للخدمات الاجتماعية.

المادة 219: تقوم لجنة المشاركة بإعداد حساب ختامي للحصيلة المادية و المعنوية، كل نهاية سنة لنشاطاتها.

تبين هذه الوثائق ما يلي:

- التقرير المالي لتنفيذ الميزانية السنوية؛
- وضعية تنفيذ البرامج و المشاريع المستوقفة.

يتم تبليغ الحسابات الختامية للمديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

الباب الثاني عشر: الأحكام الخاصة والنهائية

الفصل 1: الاحكام الخاصة

المادة 220: يلتزم الطرفان المتعاقدان بالمباشرة في مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية عندما تبررها الحاجة الاقتصادية و/أو الضرورة القانون لذلك.

المادة 221: يتفق الطرفان المتعاقدان بتنفيذ مبدأ التضامن عندما يبرر ذلك أسباب اقتصادية أو عند بلوغ الأهداف المسطرة المرتبطة بالنتائج لاسيما عن طريق إعادة التكييف بشأن تخفيض الحالات المتعلقة بالأجر.

عندما تكون نتائج مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية مناسبة يتم إخضاع مراجعة إيجابية للاتفاقية الجماعية من طرف المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية.

الفصل 2: الاحكام النهائية

القسم الاول: الصلاحية

المادة 222: تم إبرام الاتفاقية الجماعية الحالية لمدة غير محددة.

القسم الثاني: التعديل

المادة 223: يتم تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية بشكل قانوني في الحالات التالية:

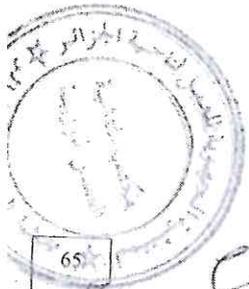
- عندما يتم تعديل و/أو إلغاء الأحكام التشريعية و التنظيمية الساري العمل بهما.
- في حالة إصدار أحكام جديدة تشريعية و تنظيمية.
- حينما تبرم اتفاقيات قطاعية ذات درجة أعلى، مثلما هو محدد في المواد 121 و 122 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل و ما تلاه من تعديلات.

- في حالة إعادة تنظيم و هيكله المؤسسة أو القطاع (الدمج، الامتصاص و الانفصال...).

القسم الثالث: النقض

المادة 224: يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية جزئيا أو كليا، و لا يمكن مع ذلك أن يتم النقض في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن تؤثر المراجعة الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة.



المادة 225: يبلغ النقص برسالة مسجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية و تسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها. رسالة النقص يجب أن تحمل بنود و الأحكام موضوع المراجعة أو الإلغاء، مع البديل المقترح للتفاوض عليه.

المادة 226: يلزم تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة.

القسم الرابع: تنفيذ الاتفاقية الجماعية الحالية

المادة 227: تسري مجموع الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية الحالية ابتداء من: الفاتح جويلية 2020، ما عدى الاحكام المتعلقة بمنحة التقاعد التي يبدأ سريانها ابتداء من: الفاتح جانفي 2019.

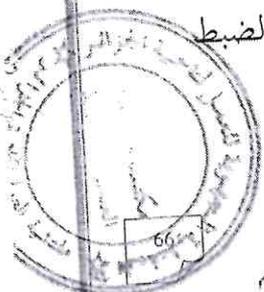
إن الاتفاقية الحالية تلغي و تحل محل جميع الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية لشركات تسيير المساهمات للمناطق الصناعية الأربعة (04) السابقة (Ex. SGP-ZI) و شركات التسيير العقاري سابقا الاثنتين و الثلاثين (Ex.SGI) التي كانت موضوع إدماج عن طريق الامتصاص من قبل مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية و الاتفاقيين الأول و الثاني المسجلين في شهر ماي 2019.

القسم الخامس: تسجيل و إيداع الاتفاقية الجماعية الحالية.

المادة 228: توقع الاتفاقية الجماعية الحالية و يتم ترقيمها من قبل المديرية العامة لمؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية و نقابة المؤسسة الممثلة للمنظمة النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) (UGTA).

المادة 229: يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية الحالية لدى مفتشية العمل و إيداعها لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020 Z



توضع نسخة من الاتفاقية الجماعية الحالية تحت تصرف العمال على مستوى كل مكان للعمل.

المادة 230: تعدل أحكام الاتفاقية الجماعية الحالية وفقا لما نصت عليه المادة 228 أعلاه.

المادة 231: تطبق الاتفاقية الجماعية الحالية على مؤسسة ديفانديس المناطق الصناعية و على جميع الهيئات التابعة لها.

حررت بالجزائر بتاريخ 2020/12/27.

ع/ نقابة المؤسسة

الأمين العام
عبد القادر



ع/ ديفانديس المناطق الصناعية

Le Président
Directeur Général
E. KHETAL



الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ديفانديس - المناطق الصناعية - 2020

الملحق رقم 01
" قائمة مناصب العمل "

Filière : Commerciale

Sous filières : Commerciale

Intitulé du poste	Code	Classification
Agent commercial N1	11001	A6
Agent commercial N2	11002	B1
Agent de recouvrement N1	11003	B2
Agent de recouvrement N2	11004	B3
Cadre Commercial N1	11005	C1
Cadre Commercial N2	11006	C2

Filière : Réalisation prestations

Sous filières : Entretien et travaux

Intitulé du poste	Code	Classification
Agent d'entretien et nettoyage	21001	A1
Agent d'entretien polyvalent	21002	A2
Chef de chantier	21003	B1
Chef d'équipe travaux	21004	A6
Chef d'équipe nettoyage	21005	A5
Conducteur de travaux	21006	B2
Technicien entretien et travaux	21007	B2
Architecte N1	21008	C1
Architecte N2	21009	C2
Maçon N1	21010	A3
Maçon N2	21011	A4

Filière : Réalisation prestations

Sous filières : Maintenance technique

Intitulé du poste	Code	Classification
Cadre technique N1	22001	C1
Cadre technique N2	22002	C2
Electricien éclairage public N1	22003	A3
Electricien éclairage public N2	22004	A4
Soudeur N1	22005	A3
Soudeur N2	22006	A4
Agent technique	22008	A5
Technicien maintenance	22008	B2
Technicien réseau d'assainissement	22009	B2
Technicien Supérieur en VRD	22007	B3

Filière : Sécurité

Sous filière : Sécurité

Intitulé du poste	Code	Classification
Agent d'accueil	31001	A1
Agent de surveillance et gardiennage N1	31002	A2
Agent de surveillance et gardiennage N2	31003	A3
Assistant HSE	31004	C1
Superviseur HSE	31005	B2
Chef de groupe sécurité	31006	A4

Filière : Logistique

Sous filière : Transport et engins

Intitulé du poste	Code	Classification
Chauffeur PL	41001	A4
Chauffeur TC	41002	A4
chauffeur VL	41003	A3
chef de parc	41004	A6
Conducteur d'engin	41005	A4
Conducteur d'engin polyvalent	41006	A5
Mécanicien auto	41007	A4

Filière : logistique

Sous filière : Approvisionnements

Intitulé du poste	Code	Classification
Acheteur démarcheur N1	42001	A6
Acheteur démarcheur N2	42002	B1
Magasinier N1	42003	A4
Magasinier N2	42004	A5

Filière : Informatique

Sous filière : Informatique

Intitulé du poste	Code	Classification
Ingénieur en Informatique N1	51001	C2
Ingénieur en Informatique N2	51002	C3
Technicien en informatique	51003	B1
Technicien Supérieur en informatique	51004	B4



Handwritten signature or mark.

Filière : Qualité et environnement
 Sous filière : Qualité et environnement

Intitulé du poste	Code	Classification
Cadre Management Qualité N1	61001	C1
Cadre Management Qualité N2	61002	C2
Ingénieur HSE N1	61003	C2
Ingénieur HSE N2	61004	C3

Filière : Audit et contrôle de gestion
 Sous filière : Audit et contrôle de gestion

Intitulé du poste	Code	Classification
Chargé du reporting Unité	71001	B2
Auditeur interne N1	71002	C1
Auditeur interne N2	71003	C2
Contrôleur de gestion N1	71004	C1
Contrôleur de gestion N2	71005	C2

Filière : Administration
 Sous filière : Ressources humaines et social

Intitulé du poste	Code	Classification
Cadre en ressources humaines N1	81001	C1
Cadre en ressources humaines N2	81002	C2
Chargé des relations sociales N1	81003	A6
Chargé des relations sociales N2	81004	B1
Gestionnaire des ressources humaines N1	81056	B1
Gestionnaire des ressources humaines N2	81006	B2

Filière : Administration
 Sous filière : Administration Générale

Intitulé du poste	Code	Classification
Femme de ménage	82001	A1
Agent administratif N1	82002	A3
Agent administratif N2	82002	A4
Assistante de direction	82004	B1
Assistante secrétariat DG/DR	82005	C1
Cadre administratif N1	82006	C1
Cadre administratif N2	82007	C2
Gestionnaire des moyens N1	82008	B1
Gestionnaire des moyens N2	82009	B2
Secrétaire N1	82010	A3
Secrétaire N2	82010	A4

Filière : Administration

Sous filière : Juridique et Contentieux

Intitulé du poste	Code	Classification
Juriste N1	83001	C1
Juriste N2	83002	C2
Gestionnaire du contentieux N1	83003	B1
Gestionnaire du contentieux N2	83004	B2

Filière : Administration

Sous filière : Communication

Intitulé du poste	Code	Classification
Cadre chargé de la communication N1	84001	C1
Cadre chargé de la communication N2	84002	C2

Filière : Finances et Comptabilité

Sous filière : Finances et Comptabilité

Intitulé du poste	Code	Classification
Cadre comptable N1	91001	C1
Cadre comptable N2	91002	C2
Cadre financier N1	91003	C1
Cadre financier N2	91004	C2
Caissier	91005	A5
Fiscaliste	91006	B3
Caissier principal	91007	A6
Comptable N1	91008	A5
Comptable N2	91009	A6
Comptable principal	91010	B2



X

Filière : Ligne hiérarchique et assistantat

Sous filière : Ligne hiérarchique et assistantat

Intitulé du poste	Code	Classification
Chef de section	110001	B3
Chef de zone	110002	B3
Chef de service / Unité catégorie 3	110003	C2
Chef de service / Unité catégorie 2	110004	C2
Chef de service /Unité catégorie 1	110005	C3
Chef de service /Direction Régionale	110006	C3
Chef de service /Direction Générale	110007	C4
Chef de département /Unité catégorie 2	110008	C4
Chef de département /Unité catégorie 1	110009	C5
Chef de département Technico-comercial/catégorie 2	110010	C4
Chef de département Administration et Finance/catégorie 2	110011	C4
Chef de département régional	110012	D2
Chef de département /structure centrale. DG	110013	D2
Chef de département central / D.G	110014	D4
Chef d'antenne /Unité catégorie N2	110015	C6
Chef d'antenne /Unité catégorie N1	110016	D1
Auditeur interne Principal/D.G	110017	D1
Assistant du Directeur Régional, chargé	110018	D2
Assistant HSE auprès du Directeur Régional	110019	D2
Assistant du Directeur d'Unité , chargé du recouvrement / Unité catégorie 1 (Oued Smar-El Harrach et Rouiba-Réghaia)	110020	D2
Assistant du P.D.G , chargé du Secrétariat	110021	D2
Assistant du P.D.G , chargé de l'Administration	110022	D2
Assistant du P.D.G , chargé de la Sûreté Interne d'Etablissement (SIE)	110023	D4
Assistant du P.D.G , chargé de l'Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	110024	D4
Assistant du P.D.G , chargé du secrétariat du bureau des marchés	110025	D2
Assistant du P.D.G , chargé des parties communes	110026	D4
Assistant du P.D.G , chargé du recouvrement	110027	D4
Assistant du P.D.G N1, chargé.....	110028	D2
Assistant du P.D.G N2, chargé.....	110029	D3
Assistant du P.D.G N3, chargé.....	110030	D4
Directeur Central / Direction Générale	110031	D4
Chef d'Unité	110032	D4

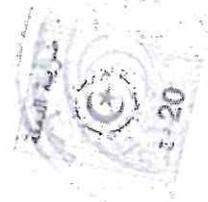
شبكة الأجرور " ديفانديس - المناطق الصناعية "

ملحق رقم 02

ساريه المفعول 01/01/2018

الاتفاق الجماعي رقم 02/2019

C/E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A1	16000	16309	16612	16936	19242	19548	19854	20178	20494	20790	21096	21420	21726	22032	22338	22642	22948	23274	23590	23904	24210	24516	24822	25148	25462	25778	26094	26398	26694	27000
A2	19152	19484	19818	20142	20464	20808	21132	21474	21798	22122	22464	22788	23112	23454	23778	24120	24444	24768	25110	25434	25758	26100	26424	26748	27090	27414	27738	28080	28404	28728
A3	20322	20664	21006	21366	21708	22068	22410	22770	23112	23472	23814	24174	24516	24876	25218	25560	25920	26262	26622	26984	27324	27684	28026	28388	28728	29070	29412	29772	30114	30474
A4	21474	21834	22212	22590	22968	23328	23688	24066	24426	24804	25162	25542	25920	26280	26658	27018	27396	27756	28134	28512	28872	29250	29610	29988	30348	30726	31104	31484	31864	32202
A5	22680	23058	23436	23814	24204	24582	24960	25348	25726	26104	26482	26860	27238	27616	27994	28372	28750	29128	29506	29884	30262	30640	31018	31396	31774	32152	32530	32908	33286	33664
A6	24246	24630	25014	25398	25782	26166	26550	26934	27318	27702	28086	28470	28854	29238	29622	30006	30390	30774	31158	31542	31926	32310	32694	33078	33462	33846	34230	34614	35000	35384
B1	26046	26436	26826	27216	27606	27996	28386	28776	29166	29556	29946	30336	30726	31116	31506	31896	32286	32676	33066	33456	33846	34236	34626	35016	35406	35796	36186	36576	36966	37356
B2	27486	27884	28282	28680	29078	29476	29874	30272	30670	31068	31466	31864	32262	32660	33058	33456	33854	34252	34650	35048	35446	35844	36242	36640	37038	37436	37834	38232	38630	39028
B3	29106	29514	29922	30330	30738	31146	31554	31962	32370	32778	33186	33594	34002	34410	34818	35226	35634	36042	36450	36858	37266	37674	38082	38490	38898	39306	39714	40122	40530	40938
B4	30726	31138	31550	31962	32374	32786	33198	33610	34022	34434	34846	35258	35670	36082	36494	36906	37318	37730	38142	38554	38966	39378	39790	40202	40614	41026	41438	41850	42262	42674
C1	32616	33032	33448	33864	34280	34696	35112	35528	35944	36360	36776	37192	37608	38024	38440	38856	39272	39688	40104	40520	40936	41352	41768	42184	42600	43016	43432	43848	44264	44680
C2	34096	34514	34932	35350	35768	36186	36604	37022	37440	37858	38276	38694	39112	39530	39948	40366	40784	41202	41620	42038	42456	42874	43292	43710	44128	44546	44964	45382	45800	46218
C3	35540	35960	36380	36800	37220	37640	38060	38480	38900	39320	39740	40160	40580	41000	41420	41840	42260	42680	43100	43520	43940	44360	44780	45200	45620	46040	46460	46880	47300	47720
C4	36862	37282	37702	38122	38542	38962	39382	39802	40222	40642	41062	41482	41902	42322	42742	43162	43582	44002	44422	44842	45262	45682	46102	46522	46942	47362	47782	48202	48622	49042
C5	41166	41586	42006	42426	42846	43266	43686	44106	44526	44946	45366	45786	46206	46626	47046	47466	47886	48306	48726	49146	49566	49986	50406	50826	51246	51666	52086	52506	52926	53346
C6	43488	43908	44328	44748	45168	45588	46008	46428	46848	47268	47688	48108	48528	48948	49368	49788	50208	50628	51048	51468	51888	52308	52728	53148	53568	53988	54408	54828	55248	55668
D1	46366	46786	47206	47626	48046	48466	48886	49306	49726	50146	50566	50986	51406	51826	52246	52666	53086	53506	53926	54346	54766	55186	55606	56026	56446	56866	57286	57706	58126	58546
D2	48872	49292	49712	50132	50552	50972	51392	51812	52232	52652	53072	53492	53912	54332	54752	55172	55592	56012	56432	56852	57272	57692	58112	58532	58952	59372	59792	60212	60632	61052
D3	51162	51582	52002	52422	52842	53262	53682	54102	54522	54942	55362	55782	56202	56622	57042	57462	57882	58302	58722	59142	59562	59982	60402	60822	61242	61662	62082	62502	62922	63342
D4	53392	53812	54232	54652	55072	55492	55912	56332	56752	57172	57592	58012	58432	58852	59272	59692	60112	60532	60952	61372	61792	62212	62632	63052	63472	63892	64312	64732	65152	65572



الملحق رقم 03

" قائمة مناصب العمل المستفيدة من منحة الضرر "

Indemnité de nuisance	Taux/ Salaire de Base (%)
Agent de recouvrement N1	10
Agent de recouvrement N2	10
Agent d'entretien et nettoyage	20
Agent d'entretien polyvalent	20
Chef de chantier	15
Chef d'Equipe de Travaux	15
Chef d'Equipe de Nettoyage.	20
Conducteur de Travaux	15
Technicien d'Entretien et Travaux	15
Maçon N1	20
Maçon N2	20
Acheteur Démarcheur N1	10
Acheteur Démarcheur N2	10
Magasinier N 1	5
Magasinier N 2	5
Femme de Ménage	15
Assistant (e) de direction	5
Assistant (e) Secrétariat DG/DR	5
Gestionnaire des Moyens N1	5
Gestionnaire des Moyens N2	5
Secrétaire N1	5
Secrétaire N2	5
Caissier principal Réserve Exclusivement: Droit d'Accès/Stationnement/Parking	10
Chef de Zone	5
Electricien d'Eclairage Public N1	15
Electricien d'Eclairage Public N2	15
Soudeur N 1	20
Soudeur N 2	20
Agent technique -Réserve Exclusivement/Chantier	15
Technicien en maintenance	15
Technicien de Réseau	15
Technicien Supérieur en VRD	10
Agent de Surveillance et Gardiennage N1	20
Agent de Surveillance et Gardiennage N2	20
Superviseur HSE	10
Chef de section HSE	10
Chef de Groupe Sécurité	20
Chauffeur PL	20
Chauffeur TC	20
Chauffeur VL	20
Chef de Parc	10
Conducteur d'Engin	20
Conducteur d'Engin Polyvalent	20
Mécanicien Auto	15

8

الملحق رقم 04

1- قائمة مناصب العمل المستفيدة من التعويض عن العمل التناوبي

Indemnité de Travail Posté ITP	Taux/Salaire de Base
Agent de Surveillance et Gardiennage N1	20%
Agent de Surveillance et Gardiennage N2	20%
Chef de Groupe Sécurité	20%

2- قائمة مناصب العمل المستفيدة من التعويض عن الالزام

Prime d'Astreinte	Taux/ Salaire de Base
Assistant P.D.G	10%
Assistant H.S.E	10%
Superviseur H.S.E	10%
Chef de section H.S.E	10%
Chef de Zone	10%
Assistant P.D.G, chargé de la sureté Interne Etablissement	10%



Handwritten signature or mark.

