

نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2019 / 2013 / 2003 / 2009 / 2004
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة : - مذكرة تفاهم تشكل تعديلاً للاتفاقية الجماعية مناجم حديد الشرق ISPAT TEBESSA 2004
- اتفاق جماعي لتعديل الاتفاقية المشتركة 2009
- اتفاق جماعي لتعديل الاتفاقية المشتركة 2003
- اتفاق جماعي لتعديل الاتفاقية المشتركة 2013
- اتفاق جماعي لتعديل الاتفاقية المشتركة 2019 (بالفرنسية)
القطاع: المناجم
الموضوع : جلسة تفاوضية
مرحلة النزاع :
نوع المكاسب : تضمنت هذه الاتفاقات العديد من التعديلات : الترفيع في الاجر الأساسي / الترفيع في منحة الإنتاج / الترفيع في منحة المهمة / الترفيع في منحة الإنتاج الوحيد/ التقاعد / الترفيع في منحة القفة /
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

*Syndicat
Direction*

**PROTOCOLE D'ACCORD
FORMANT AVENANT A LA
CONVENTION COLLECTIVE**

Entre :

La société ISPAT TEBESSA, représentée par son directeur, Monsieur A.S.NANDREY assisté de :

MM SCHINKEL
MATHEW
GUEDHA
CURIAN
HERRI
MANSOUR
HARAMI
CHABBI

D'une part,

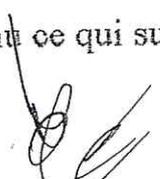
Et :

Le syndicat d'Entreprise, représenté par son secrétaire général, Monsieur GUELAI AMRANE assisté de :

MM MAHTALI
CHEGROUCHE
LAICHAOUI
ABADA
NECAIBIA
MEKKI
SAIDI
MEKAHLIA

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :



Dans le cadre de la concertation et du dialogue qui a toujours caractérisé les relations entre les partenaires au sein de la société ISPAT TEBESSA, et dans un climat empreint de sérénité et de confiance mutuelle, les parties à la négociation ont examiné la situation globale de la société. les deux parties sont parvenues à l'accord collectif dont la teneur suit :

Article 1 :

Les salaires de base de l'ensemble du personnel de la société sont augmentés de DIX HUIT (18%) pour cent.

Cette augmentation se fera comme suit :

* 12% à compter du 1^{er} octobre 2004

* 03% à compter du 1^{er} mars 2005

* 03% à compter du 1^{er} juin 2005

Article 2 :

Relèvement de la prime de carrière à **QUATRE CENT DINARS (400DA)** par mois.

Article 3 :

Relèvement de la prime de fond à **SIX CENT DINARS (600DA)** par mois.

Article 4 :

Relèvement des frais de mission à **TROIS MILLE DINARS (3000DA)** la journée décompter comme suit :

* Repas de midi : **CINQ CENT DINARS (500DA)**

* Repas du soir : **CINQ CENT DINARS (500DA)**

* Hébergement : **DEUX MILLE DINARS (2000 DA)**

Article 5 :

Concernant la prime de rendement unique (PRU), instituée en Février 2004, il a été convenu du maintien de ce système tout en portant les modifications suivantes :

1) * le seuil minimum de déclenchement du paramètre minerais concassés est porté à 70%

* le seuil minimum de déclenchement du paramètre expéditions est porté à 70%

2) Afin de mobiliser les travailleurs autour de l'objectif de production, il est décidé d'un taux minimum d'attribution de 10%. Si la prime est inférieure au seuil, elle sera ramenée à 10%.

Article 6 :

L'effet du bénéfice de **trois (03) catégories** pour les travailleurs remplissant les conditions d'admission à la retraite est porté d'**UNE (01) année** à **DEUX (02) années**.



Article 7 :

Les parties à la négociations ont convenu de conjugué leur effort pour assurer les meilleurs conditions de travail pour le collectif des deux mines.

A cet effet, elles ont décidé de la tenue d'une CHS entreprise avant le 15 Décembre 2004 afin de :

- * Etablir un plan d'action pour l'exercice 2005
 - * Dégager les priorités en matière de : Eau potable, Douches, Vestiaires, Sanitaires.
 - * Allouer un budget pour la prise en charge de ces actions.
- La CHS est responsable de la réalisation et du suivi de ces actions.

Article 8 :

Elaborer et signer, avant la fin du 1^{er} trimestre 2005, la convention collective de la société ISPAT TEBESSA.

Article 9 :

Le présent accord engage le syndicat à s'abstenir de toute demande de négociation qui porterait sur l'augmentation des salaires pendant deux (02) ans. Cet engagement prend effet à compter de la date de signature du présent accord.

Fait à Ouenza le 22.11.2004

POUR LA DIRECTION

POUR LE SYNDICAT

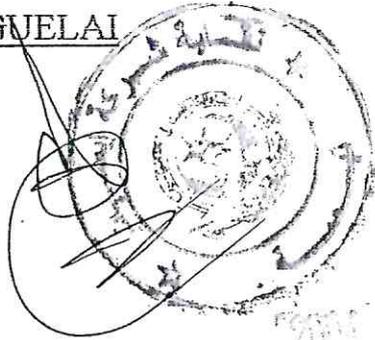
LE DIRECTEUR GENERAL

LE SECRETAIRE GENERAL

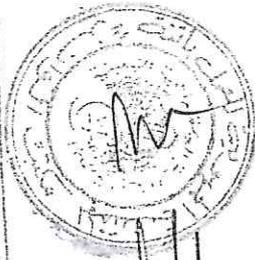
NANDREY

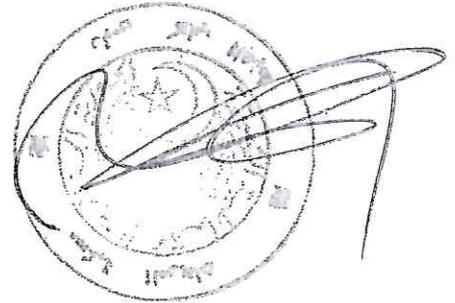
A. GUELAI

Nandrey


A. Guelai


الالاتفاق على
السياسة (ة) على مستوى
السياسة - تيبسا
تحت إشراف 03 - بتاريخ 28/11/2004
من قبل السيد محمد بن عبد الله
مدير العمل



**ACCORD COLLECTIF
FORMANT AVENANT A LA
CONVENTION COLLECTIVE**

Entre :

La société ArcelorMittal TEBESSA, représentée par son directeur Général Monsieur OMAR BENABDERRAHMANE assisté de :

MM

BOUCHAMA Abdelouaheb

ZAIOUT Kamel

CHABBI Fathi

D'une part,

Et :

Le syndicat d'Entreprise, représenté par son secrétaire général, Monsieur LAICHAOUI Said assisté de :

MM

SAIDI Hocine

DRIDI Salah

BAKHOUCHE Abdelhamid

D'autre part, ~~X~~

PREAMBULE

La présent accord collectif a pour objet de modifier l'article 2 de l'accord collectif du 05 Octobre 2006 comme suit :

Article 1 : Départ à la retraite

- Trois années avant la date présumée de cessation de son activité auprès de l'employeur, le travailleur remplissant les conditions d'admission à la retraite, bénéficie de l'avancement de quatre (04) catégories salariales.

- Prime fin de carrière :

La prime de fin de carrière est portée à 11 mois de salaire brut.

Article 2

Les articles de l'accord collectif du 05 Octobre 2006, non modifié ou complété par le présent accord demeurent applicables et inchangés.

Article 3

Cet accord, partie intégrante de la convention collective de la société, prend effet à compter du 05.Octobre 2006.

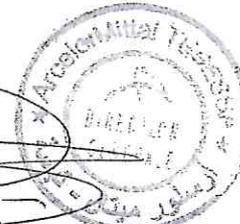
Fait à Ouenza le 03.02.2009

POUR LA DIRECTION

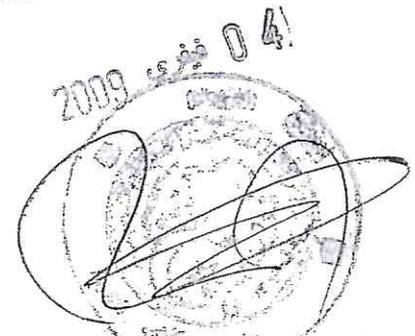
LE DIRECTEUR GENERAL
O.BENABDERAHMANE

POUR LE SYNDICAT

LE SECRETAIRE GENERAL
S. LAICHAOUI



٤٤ بن عبد الرحمن



04 فيفري 2009

سجل (15) الإيفاق الإجمالي
المستقر على مستوفى مؤسسة
السناتور - سناتور - سناتور
تحت رقم ٥٠ بتاريخ 04/02/09
من قبلنا نحن





SOCIETE ArcelorMittal TEBESSA

SYNDICAT D'ENTREPRISE

**ACCORD COLLECTIF
FORMANT AVENANT A LA
CONVENTION COLLECTIVE**

Entre :

La société ArcelorMittal TEBESSA, représentée par son directeur Général par intérim Monsieur Abdelouaheb BOUCHAMA assisté de :

MM ZAIOUT Kamel
CHABBI Fathi
AIT ZAI Kamel
HAOUAM Abderrahmane

D'une part,

Et :

Le syndicat d'Entreprise, représenté par son secrétaire général, Monsieur Said LAICHAOUI assisté de :

MM SAIDI Hocine
DRIDI SALAH
BOUFOUARA Abdelkader
BAKHOUCHE Abdelhamid
GUENEZ Ahmed
BOLMAAGOUA Taleb
GRIB Tahar
CHEGROUCHE Chafik

D'autre part,

PREAMBULE

La stabilité sociale qu'a connue la société depuis sa création est le résultat d'une volonté commune de l'employeur et du partenaire syndical.

Les efforts déployés par les deux parties doivent être soutenus pour renforcer davantage la stabilité sociale et améliorer le fonctionnement de la société.

Des normes élevées de productivité et surtout de qualité seront exigées et s'imposeront fatalement à nous à la fois comme obligation et condition pour une activité économique pérenne et des emplois sauvegardés.

Les deux parties se sont rencontrées les 15 et 16 Juillet 2009, et durant cette période s'est engagé un débat franc et responsable autour d'une crise mondiale et d'une situation locale difficile.

Situation du Groupe ArcelorMittal :

Dans un contexte de crise économique mondiale, où la consommation de bien d'équipement a dramatiquement chuté, entraînant une baisse de la demande des produits sidérurgiques. De ce fait, le Groupe ArcelorMittal traversant depuis presque une année cette période de crise, a dû prendre les mesures qui s'imposent en matière de réduction de capacité de production et d'effectif ainsi qu'un plan drastique de réduction des dépenses.

Pacte d'Entreprise :

Face aux menaces pesant sur notre entreprise, les partenaires ont considérés que leur responsabilité est d'aller au delà d'un accord salarial et de mettre en place ce pacte d'Entreprise.

Ceci implique, urgemment, de notre part une prise de conscience profonde et un programme d'amélioration de la performance à travers un certain nombre d'actions :

- Rationalisation des dépenses dans tous les domaines pour se rapprocher des standards de productivité
- Moralisation de la vie en entreprise à travers le respect des règles et procédures
- Respectés les règles d'éthique et combattre toutes les dérives pouvant porter préjudice aux intérêts de l'entreprise et des travailleurs
- Dans une volonté de changement, réinstaurer un partenariat étroit et mutuellement bénéfique entre la direction et les partenaires sociaux.



- Améliorer la communication dans l'entreprise à tous niveaux et instaurer des mécanismes de concertation
- Améliorer notre productivité de façon à nous rendre compétitif en comptant tout particulièrement sur le cœur de métier pour atteindre les objectifs suivants :
 - Mettre en avant et favoriser les métiers clefs et les compétences
 - Favoriser la reconversion et développer davantage la polyvalence

Ce pacte d'entreprise, constitue un geste fort de mobilisation en vue d'un nouveau départ, de nature à permettre l'atteinte d'un objectif commun : **Développer et pérenniser l'entreprise**

Détail des points abordés durant cette négociation :

A l'issue des discussions, les deux parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1 : Les salaires de base de l'ensemble du personnel de la société sont augmentés de 16%, ils sont libérés comme suit:

- * 05 % à compter du premier Aout 2009
- * 03 % à compter du premier Janvier 2010
- * 08 % à compter du premier Juillet 2010

Article 2 : Relèvement de la prime de panier à 250DA

Article 3 : Relèvement de l'indemnité pour conjoint sans revenu (salaire unique) à 1000 DA

Article 4 : Revalorisation des métiers clés

- * 2% distribué au plus tard en Janvier 2010

Une étude doit être conduite visant à identifier les métiers clés de l'entreprise. Il est convenu d'adapter les rémunérations à l'issue de cette étude de façon à se donner le temps nécessaire à une vision partagée de ces métiers. L'objectif est de procéder à tous ces revalorisations avant fin 2009. Cette revalorisation conduira à des Changements de coefficient pour ces postes clefs

Ce travail d'analyse pointue sur la polyvalence, demandant une expertise réelle, sera engagé à travers des compétences du groupe ou d'un cabinet extérieur dans les plus brefs délais. La priorité sera mise sur l'étude des postes clefs étant actuellement dans les petites catégories (de la catégorie 7 à la catégorie 1), pour les revaloriser aux niveaux appropriés. Ces premières revalorisations seront effectives dès que l'étude aura rendu ses conclusions en démarrant par les petites catégories et s'étaleront jusqu'à la fin de l'année 2009.



Le budget consacre à la mine la somme de l'ensemble des salaires de base et s'adressera aux personnes concernées, elle est servie une fois pour toute aux concernés.

Article 5 :

Relèvement de L'IFSP cadre à 3500DA, elle est servie selon les mêmes modes, à savoir sur proposition du directeur de la Mine et validé par le Directeur Général

Article 6 : Validité

Cet accord, partie intégrante de la convention collective de la société, engage les deux parties pour un pacte social jusqu'à fin 2010. Cette période est une opportunité pour instaurer un climat de confiance qui favorise l'émergence d'une nouvelle culture ou la bonne productivité et la bonne qualité en constitueront les piliers.

Fait à Ouenza le 16 Juillet 2009

POUR LA DIRECTION

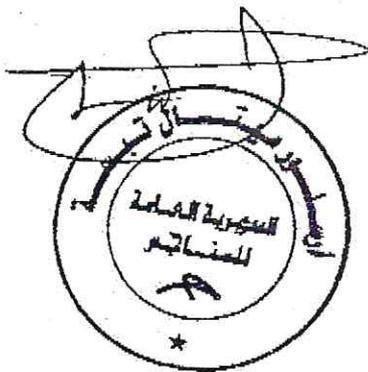
POUR LE SYNDICAT

LE DIRECTEUR GENERAL P/I

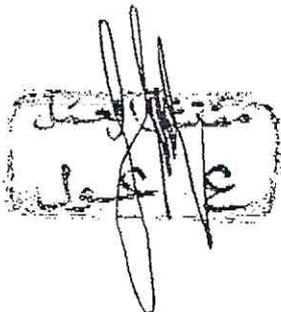
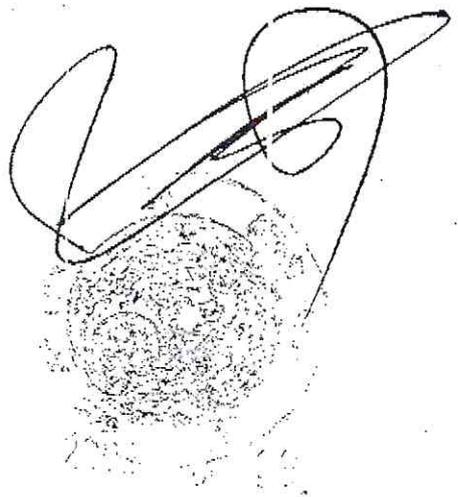
LE SECRETAIRE GENERAL

A. BOUCHAMA

S. LAICHAOUI



سجل اتقا - 16 في 19/07/09
المسجل (ق) على مستوى مؤسسة
السلور مهنال قيسم
تحت رقم: 50 بتاريخ 29/07/09
من قبلنا نحن غول عبد الله
مفتي العمل



ISPAT TEBESSA
DIRECTION GENERALE

SYNDICAT D'ENTREPRISE
ISPAT TEBESSA

PROTOCOLE D'ACCORD FORMANT
AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

La société ISPAT TEBESSA, représentée par son directeur général Monsieur A.S
NANDREY assisté par messieurs :

- HANS SCHINKEL
- AJT MATHIEW
- GUEDHA MOHAMED
- HERRI SAID
- MANSOUR YAHIA
- CHABBI FATHI
- HARAMI MED SAKHR

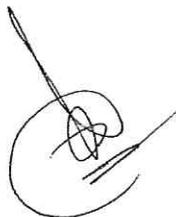
D'une part

Et :

Le syndicat de l'entreprise, représentée par son secrétaire général Monsieur GUELAI
AMRANE assisté par Messieurs :

- MAHTALI A/BAKI
- NECAIBIA A/AZZIZ
- MEKAHLIA AMOR
- LAICHAOUI SAID
- CHEGROUCHE MHAMED
- MEKKI AMMAR
- BOUTERFIF BELHADJ

D'autre part



A.S. Nandrey
18 22 04

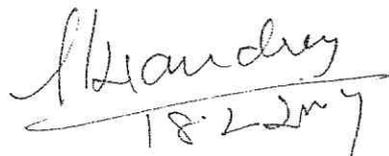
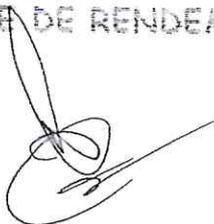
Après ouverture de la séance par monsieur HANS où il a fait référence au point 05 du protocole d'accord issu de la réunion du 08/12/2003 tenue au niveau de ISPAT ANNABA portant sur l'engagement d'une négociation pour mettre en place un nouveau système de stimulation en remplacement de la prime d'intéressement.

Monsieur HANS a commencé la présentation du nouveau système en remplacement des deux systèmes de stimulation existants déjà en l'occurrence :

- les primes de rendement (PRI-PRC)
Articles N° 195, 196 de la convention collective en vigueur.
- la prime d'intéressement.
Article 253 de la convention collective en vigueur.

Après les négociations un nouveau système de stimulation a été approuvé par les deux parties, les principes sur lesquels reposent le nouveau système, dénommé **PRIME DE RENDEMENT UNIQUE** sont comme suit :

- Le système de la **PRIME DE RENDEMENT UNIQUE** repose sur quatre (04) paramètres :
 - Stérile
 - Minerai concassé
 - Qualité du minerai
 - Expédition
- Les paramètres sont indépendants les uns des autres
- Le seuil de déclenchement des paramètres est :
 - Stérile 60%
 - Minerai concassé 80%
 - Qualité du minerai 80%
 - Expédition 80%
- Le poids de chaque paramètre (par rapport à la base 100) sont les suivants :
 - Stérile 35%
 - Minerai concassé 35%
 - Qualité du minerai 15%
 - Expédition 15%
- La **PRIME DE RENDEMENT UNIQUE** est calculée mensuellement sur la base du business plan, et est versée sur le mois (n+1) selon les règles en vigueur en sein de l'entreprise.
- Les prévisions prévues dans le business plan concernant le stérile qui doit être réalisé par les prestataires sont incluses dans le calcul des prévisions et réalisations servant de base au calcul de la **PRIME DE RENDEMENT UNIQUE**.
- La date d'effet de cet accord est le 01/01/2004.
- Il sera engagé annuellement des négociations quant aux poids des paramètres de calcul de la **PRIME DE RENDEMENT UNIQUE** (par rapport à la base 100%), néanmoins.

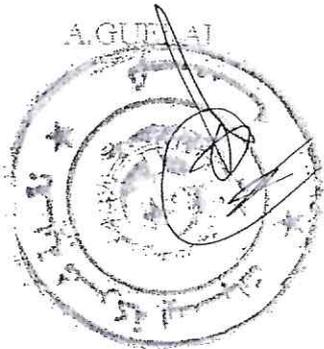


le cadre général servant de base au calcul de la PRIME DE RENDEMENT UNIQUE sera figée.

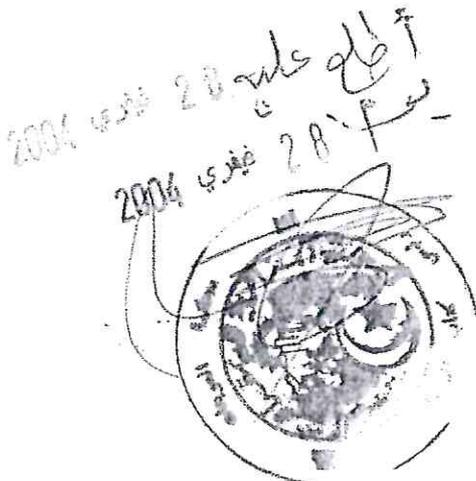
- Les articles 195, 196 et 253 seront annulés et de nul effet à compter du 01-01-2004.
- Il est annexé à cet accord un tableau représentant le barème de calcul de la PRIME DE RENDEMENT UNIQUE selon le niveau de réalisation de chaque paramètre.

Fait à Ouenza Le 18/02/2004

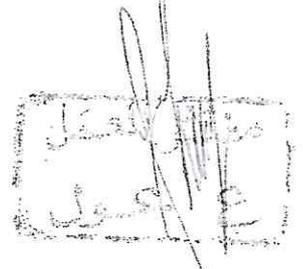
Pour le syndicat d'entreprise



Pour l'employeur



Handwritten text in Arabic, including a date "2004/02/18" and a signature.



ISPAT TEBESSA
DIRECTION GENERALE

SYNDICAT D'ENTREPRISE
ISPAT TEBESSA

PROTOCOLE D'ACCORD FORMANT
AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

La société ISPAT TEBESSA, représentée par son Directeur Général Monsieur
A.S NANDREY Assisté par messieurs :

- HANS SCHINKEL
- MATHEW AJIT
- GUEDHA Mohamed
- CHABBI Fethi

D'une Part

Et :

Le syndicat de l'Entreprise, représenté par son secrétaire général Monsieur
MAHTALI Abdel Baki Assisté par Messieurs :

- CHEGROUCHE Mohamed
- MEKKI Ammar
- NECAIBIA Noureddine
- SAIDI Hocine

D'autre Part

Les deux parties ont engagés un débat franc sur la situation actuelle des mines et des perspectives pour 2004.

La Direction a informé le Syndicat sur les équipements en cours de livraison qui seront opérationnels à partir de la fin de l'année en cours. Elle s'est engagée également à améliorer les conditions de travail au niveau des mines.

A la demande du Syndicat, et dans l'intérêt de la société et de ses travailleurs, la Direction tiendra avec les représentants des travailleurs, des réunions périodiques pour discuter des problèmes techniques et des aspects liés à l'organisation du travail et aux ressources matérielles et humaines.

De son côté, le Syndicat s'est félicité du règlement du point relatif à la prime d'intéressement, négocié en Novembre 2003 et s'est engagé à poursuivre les efforts pour améliorer la production et atteindre les objectifs prévus car le versement de cette prime a eu un impact très positif au niveau des collectifs des mines.

Les deux parties ont décidé ce qui suit :

1. la négociation sur l'augmentation des salaires de base est différée au mois d'Octobre 2004
2. le montant de la prime de panier est ramené à 180 DA par jour travaillé. Elle est déconnectée du SNMG et devient un élément négociable.
3. la prime de fin de carrière est ramenée à 9 mois.
4. la date d'effet de la révision des primes de panier et de fin de carrière est fixée à Décembre 2003.
5. engager une négociation au cours de la première quinzaine de Février 2004 pour mettre en place un nouveau système de stimulation en remplacement de la prime d'intéressement actuellement en vigueur.

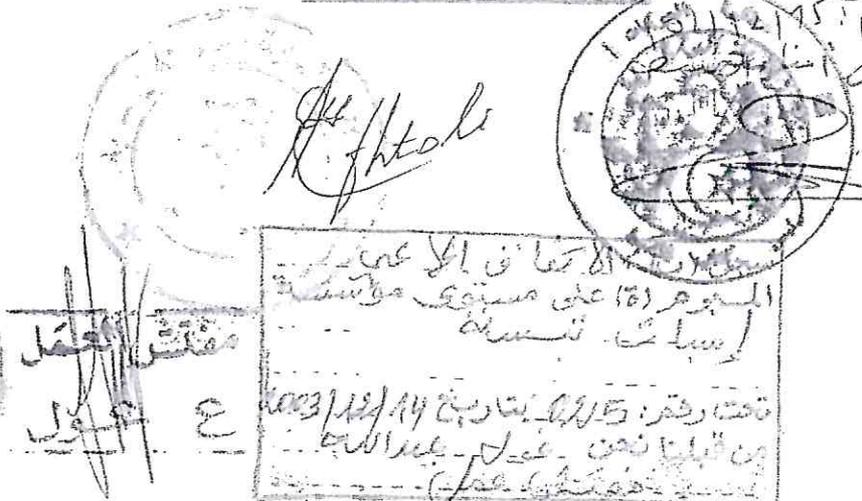
Fait à Annaba le 08/12/2003

Pour La Direction Générale

Pour le Syndicat de l'Entreprise

Monsieur A.S NANDREY

Monsieur MAHTALI



ISPAT TEBESSA

SPA AU CAPITAL DE 613.140.000 DA
ISPAT TEBESSA - CITE CENTRALE OUEENZA -

REF/282/ISPAT-TEB/2003

DIRECTION ISPAT TEBESSA

SYNDICAT ISPAT TEBESSA

ACCORD COLLECTIF FORMANT
AVENANT A LA CONVENTION
COLLECTIVE ENREGISTREE
LE 29/07/1998

Entre :

La société *ISPAT TEBESSA*, représentée par son
Directeur, Monsieur *NANDREY*, assisté par

Messieurs :

- *HANS SCHINKEL*
- *AJIT MATHIEW*
- *MANISH SANE*
- *GUEDHA*
- *HERRI*
- *MANSOUR*
- *CHABBI*

D'une part,

Et :

Le syndicat d'ISPAAT TEBESSA, représenté par son secrétaire général par intérim, Monsieur MAHTALI ABDELBAKI assisté par messieurs

- MEKAHLIA
- NECAIBIA
- MAHTALI
- CHIHANI
- SAIDI
- LAICHAOUI
- DRIDI
- CHEGROUCHE
- MEKKI
- BOUTERFIF
- GUENZ
- BOUMAAGOUA

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Prime d'intéressement aux résultats (bénéfice) exercice 2001 et 2002.

Conformément à l'article 253 de la convention d'entreprise les parties à la négociation ont convenu le paiement du montant de la prime d'intéressement aux résultats pour les périodes :

- 18 octobre au 31 décembre 2001
- exercice 2002

Le montant exacte de cette prime sera calculé et communiqué au syndicat le samedi 08 novembre 2003.

Le montant de cette prime sera versé en deux (02) tranches

- l'une représentant 60% de la prime à verser fin novembre 2003
- l'autre représentant 40% sera versé le 15 mars 2004.

ARTICLE 2 : la partie syndicale demande d'ouvrir des négociations autour des points suivants :

- les salaires
- formation du personnel
- recrutement
- prime de fin de carrière

La direction accepte la discussion autour de ces points mais demande à discuter de certains aspects relevant de la convention d'entreprise notamment la révision de la prime d'intéressement aux résultats.

Les deux parties ont convenus de se rencontrer la première semaine de décembre 2003 afin de discuter ces sujets.

Fait à Ouenza le 04 Novembre 2003

LE DIRECTEUR GENERAL

LE SECRETAIRE GENERAL P/I

NANDREY

A. MAHTALI



Nandrey

A. Mahtali

4.11.2003

مجلس (ISPAT) الاتفاقية الجماعية
التي يترأسها (A. Mahtali) على مستوى
إسبات تيبسسا
تحت رقم 024 بتاريخ 2003/11/05
من قبلنا نحن عبد الوكيل
مستشار العدل

le 04/11/2003

عبد الوكيل
عبد الوكيل


ArcelorMittal

SOCIETE ArcelorMittal TEBESSA

SYNDICAT d'ENTREPRISE

ACCORD COLLECTIF
FORMANT AVENANT A LA
CONVENTION COLLECTIVE

Entre :

La société ArcelorMittal TEBESSA, représentée par
Monsieur Jean Pierre WILHELM assisté de :

MR TRADKHODJA Khemissi
Mr. SAIDI Hocine
Mr BENMEKKI Ridha
MR CHABBI Fathi

D'une part,

Et :

Le syndicat d'Entreprise, représenté par son secrétaire
général, Monsieur BOUMAAGOUA Taleb assisté de :

MM
CHEGROUCHE Chafik
GUENEZ AHMED
HAMDAOUI Lazher
NESSAIBIA Abdelaziz

gherib Tabar gherib

D'autre part,

PREAMBULE

Les efforts déployés par les deux parties doivent être soutenus pour renforcer davantage la stabilité sociale et améliorer le fonctionnement de la société.

Des normes élevées de productivité et surtout de qualité seront exigées et s'imposeront fatalement à nous à la fois comme obligation et condition pour une activité économique pérenne et des emplois à sauvegardés.

Les deux parties se sont rencontrées le 26 Avril 2013, et durant cette période s'est engagé un débat franc et responsable autour d'une situation locale difficile.

Pacte d'Entreprise :

Face aux menaces pesant sur notre entreprise, les partenaires ont considérés que leur responsabilité est d'aller au delà d'un accord salarial et de mettre en place ce pacte d'Entreprise.

Ceci implique, urgemment, de notre part une prise de conscience profonde et un programme d'amélioration de la performance à travers un certain nombre d'actions :

- Rationalisation des dépenses dans tous les domaines
 - pour se rapprocher des standards de productivité
 - Moralisation de la vie en entreprise à travers le respect des règles et procédures
 - Respectés les règles d'éthique et combattre toutes les dérives pouvant porter préjudice aux intérêts de l'entreprise et des travailleurs
 - Dans une volonté de changement, réinstaurer un partenariat étroit et mutuellement bénéfique entre la direction et les partenaires sociaux.
 - Améliorer la communication dans l'entreprise à tous les niveaux et instaurer des mécanismes de concertation
 - Améliorer notre productivité de façon à nous rendre compétitif en comptant tout particulièrement sur le cœur de métier pour atteindre les objectifs suivants :
- Mettre en avant et favoriser les métiers clefs et les compétences
 - Favoriser la reconversion et développer davantage la polyvalence

ce pacte d'entreprise, constitue un geste fort de mobilisation en vue d'un nouveau départ, de nature à permettre l'atteinte d'un objectif commun : Développer et pérenniser l'entreprise

Détail des points abordés durant cette négociation :

A l'issue des discussions, les deux parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1 : Les salaires de base de l'ensemble du personnel de la société en vigueur au 30 Avril 2013 seront augmentés de QUATORZE (14%) pour cent selon l'échéancier ci-après :

- Dix (10%) pour cent à compter du Mois de Mai 2013
- Deux (2%) pour cent à compter du Mois de Janvier 2014
- Deux (2%) pour cent à compter du Mois de Juin 2014

Article 2 : Relèvement de l'Indemnité de panier à 500DA (Cinq cent DA par jour de travail effectif).

Article 3 : Relèvement de la prime de carrière à 1200DA (Mille Deux Cent Dinars).

Article 4 : Relèvement de la prime de fond à 2500DA (Deux Mille Cinq Cent Dinars)

Article 5 : Relèvement de l'IRI (Indemnité de résidence et d'Isolement) à 35DA en plus par jour et pour chaque catégories.

NOUVEAU BAREME IRI pour l'application du présent accord est fixé comme suit :

CATEGORIE	MONTANT DA PAR JOUR
1	105
2	108
3	108
4	110
5	111
6	114
7	117
8	122
9	124
10	133
11	136

12	141
13	145
14	157
15	165
16	172
17	182
18	193
19	197
20	201

Article 6: Relèvement de la prime de scolarité Entreprise à 2000DA (Deux Mille Dinars).

Article 7: Relèvement de la prime de Transport comme suit :

- de 01 à 10Km = 575DA
- de 11 à 20Km = 800DA
- de 21 à 30Km = 1100DA
- de 31 à 40Km = 1400DA
- de 41 à 50Km = 1700DA
- plus de 50Km = 2000DA

Article 8: Relèvement de la prime de caisse à 3000DA (Trois Mille Dinars)

Article 9: Relèvement de l'indemnité pour conjoint sans revenu (salaire unique) à 3000 DA (Trois Mille Dinars)

Article 10: Relèvement de la prime de fin de carrière à Douze (12) fois le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent admis à la retraite.

- Douze (12) fois le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent décédé en cours d'activité et à servir aux ayants droit.

Article 11:

Un bureau d'étude spécialisé lui sera confié la tâche de l'ouverture de la grille des salaires à l'horizontal

Article 12:

Adhésion à la mutuelle selon la répartition suivante:

- Participation de l'employeur = 1%
- Participation du comité de participation = 0,5%
- Le reste du taux d'adhésion à la charge du travailleur

Article 13: PRU

La prime de rendement unique sera discuté lorsque les investissements des moyens de production seront réalisés et opérationnels au niveau de AMT

Article 14: Date d'effet

Le présent accord collectif prend effet à compter du mois de Mai 2013

Article 15: Validité

Cet accord, partie intégrante de la convention collective de la société, engage les deux parties pour un pacte social jusqu'au 30 Avril 2015.

Cette période est une opportunité pour instaurer un climat de confiance qui favorise l'émergence d'une nouvelle culture ou la bonne productivité et la bonne qualité en constitueront les piliers.

Fait à Guelma le 30 Avril 2013

POUR L'ENTREPRISE

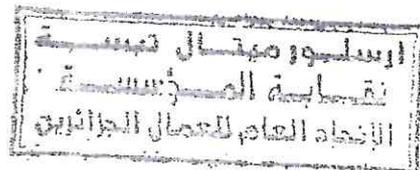
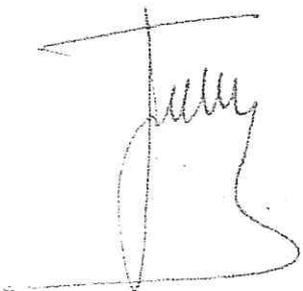
POUR LE SYNDICAT

LE DIRECTEUR GENERAL

LE SECRETAIRE GENERAL

J.P. WILHELM

T. BOUMAAGOUDA



MINES DE FER DE L'EST(MFE)
SPA AU CAPITAL DE 613.140.000 DA
DIRECTION GENERALE

ACCORD COLLECTIF
REUNION DU 23/02/2019

L'an deux mille dix neuf et le vingt trois du mois de février, s'est tenue une réunion de travail au niveau de la Direction Générale des Mines de Fer de l'Est afin d'entamer les négociations salariales avec le partenaire social.

Etaient présents les membres de la commission paritaire désignée le 20/02/2019 sur décision réf :13/MFE/MOZ/2019.

-M.MESSAADIA Président	-S.ABADA	Président
-R.FRIGAA Membre	-T.BOUMAAGOUDA	Membre
-Z.LOUABDIA Membre	-K.HEKIMI	Membre
A/K CHOUAKRIA Membre	-A/H BELKOLI	Membre
-A/M BELHOUCHE Membre	-T.GHERIB	Membre
-S.BOUKHARI Membre	-A.GUENEZ	Membre
-H.BERRAIS Membre	-A.N BOUSEKINE	Membre

Après lecture de la plate forme de négociation proposée par le partenaire social et après un large débat, il a été convenu ce qui suit :

- 1) augmentation des salaires de base de neuf mille (9000) DA, payée comme suit :
 - Une première tranche de 6000DA à compter du 01/01/2019
 - Une deuxième tranche de 3000DA à compter du 01/01/2020.
- 2) une revalorisation de 100DA/Jour de l'indemnité de panier pour la porter de 500DA/Jour à 600DA/Jours, elle sera payée comme suit :
 - 50DA/jour à compter du 01/01/2019
 - 50DA/jour à compter du 01/01/2020

✍ ✍

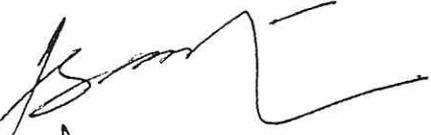
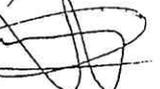
Ce qui a été convenu ci-dessus, ne rentrera en vigueur qu'après la reprise immédiate des opérations, (le premier poste du 24 février 2019), au niveau des deux mines de Ouenza et de Boukhadra.

Faute de quoi, le présent accord sera frappé de nullité.

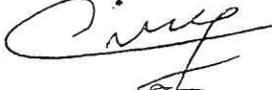
Les négociations salariales se poursuivront à partir de demain le 24/02/2019 à 10h00.

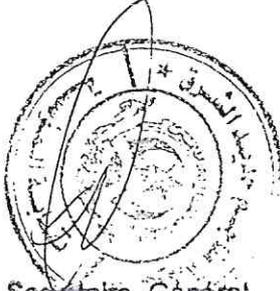
Les membres signataires :

Direction Générale

- M.MESSAADIA  MESSAADIA Mohamed
Président Directeur Général
des Mines de Fer de l'EST
- R.FRIGAA 
- Z.LQUABDIA 
- A/K CHOUAKRIA 
- A/M BELHOUCHE 
- S.BOUKHARI 
- H.BERRAIS 

Partenaire social

- S.ABADA 
- T.BOUMAAGOUA 
- K.HEKIMI 
- A/H BELKOLI 
- T.GHERIB 
- A.GUENEZ 
- A/N BOUSEKINE 


Secrétaire Général
du Syndicat d'Entreprise
MFE Spa
ABADA Salim