



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2015
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية
القطاع: البترول والكيماويات شركة سلام غاز
الموضوع : المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع : تفاوض جماعي
نوع المكاسب : محددة في العديد من الابواب ك: سير الهيئات التمثيلية الاجراء / تدبير العلاقات المهنية / مبادئ وطرق التشغيل والتنظيم / الصحة والسلامة في الشغل / التصنيف المهني والاجر والتغطية الاجتماعية / تنمية الك فاءات الترقية والاعمال الاجتماعية / ملاحق الاتفاقية...
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

ديباجة

وعيا من الطرفين بالتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يتعين على المقولة مواجهتها ؛

وإيماننا منهما بالدور الأساسي للشركاء الاجتماعيين في هذا المجال؛

وإدراكا بأن المقولة العصرية تشكل خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع بحق الملكية وهي ملزمة باحترام الأجراء

الذين يشتغلون بها ، وتسعى إلى تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي؛

وتقديرنا من الطرفين لفضائل الإنصات والتشاور كأدوات لتنمية ثقافة و ممارسات دائمة للحوار الاجتماعي البناء،

و لتحديث العلاقات المهنية؛

وفي إطار انشغال الطرفين باحترام الحقوق والحريات الفردية والجماعية التي يضمنها الدستور والتشريعات

الجاري بها العمل في مجال التشغيل؛

لهذا ومن أجله ، تعبر الإدارة العامة والمكتب النقابي لشركة سلام غاز عن موافقتهما على إنجاز وتوقيع هذه

الاتفاقية الجماعية التي تشكل التزاما بدعم الدينامية الاقتصادية والاجتماعية الطموحة ، التي تستهدف تحديد :

✓ طرق ممارسة الحقوق النقابية ، وكيفية عمل هيئات الحكامة الخاصة بالحوار الاجتماعي؛

✓ المقتضيات العامة المتعلقة بالتشغيل و بتنظيم شروط العمل؛

✓ الإطار المنظم لسياسة الأجر، و للتغطية الاجتماعية، ولتنمية الكفاءات، ولالأعمال الاجتماعية.

وهكذا ، يصرح الطرفان الموقعان على هذه الاتفاقية الجماعية بإرادتهما في العمل معا لرفع التحديات المشتركة،

وبناء شراكة مثمرة وذلك في مناخ تسوده الرصانة والمرونة و الثقة المتبادلة ما يمكن من توفير الشروط

الضرورية لتحقيق الأهداف والنتائج التي تتوخاها المقولة ، وكذا من أجل ضمان المكتسبات الاجتماعية

واستقرار الشغل.

في هذا الإطار، اتفق الطرفان على ما يلي:

الفصل الأول: مقتضيات عامة

المادة 1: الموضوع

تنظم هذه الاتفاقية الجماعية علاقات الشغل بشركة سلام غاز وتحدد بالخصوص:

- القواعد العامة المتعلقة بإنجاز وتفعيل ومراجعة هذه الاتفاقية الجماعية؛
- كيفية ممارسة الحقوق النقابية، وآليات تدبير الحوار الاجتماعي؛
- المقتضيات العامة المتعلقة بالتشغيل، و تنظيم شروط العمل؛
- القواعد العامة المرتبطة بسياسة الأجور و التغطية الاجتماعية، و الإطار المنظم لتطوير الكفاءات والمسار المهني للأجراء، والأعمال الاجتماعية.

المادة 2 : مجال التطبيق

تطبق هذه الاتفاقية الجماعية على مجموع الأجراء الدائمين بشركة سلام غاز، باستثناء بعض الأطر بقرار من الإدارة العامة.

المادة 3 : المدة

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ضمناً، إلا في حالة النقص المشار إليها في المادة 5 أسفله.

المادة 4 : الدخول حيز التنفيذ

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 5 : النقص والمراجعة

يمكن أن تخضع هذه الاتفاقية الجماعية للشغل إلى النقص أو المراجعة، وذلك وفقاً لمقتضيات مدونة الشغل.

المادة 6 : الامتيازات المكتسبة

يجب أن تكون مقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية مطابقة على الأقل لمقتضيات مدونة الشغل والقانون الأساسي لمستخدمي سلام غاز، الجاري بهما العمل، مع المحافظة على الامتيازات المكتسبة قبل دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

الفصل الثاني: سير الهيئات التمثيلية للأجراء

المادة 7 : التزامات الإدارة العامة

تلتزم الإدارة العامة باحترام:

- الحريات و الحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقولة، طبقاً للتشريع والتنظيم الجاري به العمل.

- الاختصاصات التي خولها القانون لمندوبي الأجراء وللممثلين النقابيين ، وللهيئات التمثيلية للأجراء ، والالتزام بعدم التدخل في شؤون الهيئات التمثيلية للأجراء بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، خاصة ما تعلق بتشكيلها أو بسير عملها أو بتدبيره.

المادة 8: التزامات المكتب النقابي

يلتزم المكتب النقابي باحترام:

- حرية العمل بالنسبة للمشغل و للأجراء المنتمين للمقولة.
- صلاحيات الإدارة العامة لشركة سلام غاز ، والالتزام بعدم التدخل في شؤونها ، سواء تعلق الأمر بالتوجهات الاستراتيجية للمقولة أو بالقرارات التدبيرية العادية.

المادة 9: إنشاء وسير الهيئات التمثيلية للأجراء

يتم إنشاء الهيئات التمثيلية للأجراء (مندوبي الأجراء ، الممثلين النقابيين ، لجنة المقولة ، لجنة السلامة وحفظ الصحة) وتزاول عملها بالشركة وفقا لمقتضيات مدونة الشغل كما تم التذكير بذلك في النظام الداخلي للشركة.

المادة 10 : مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون

تنظم انتخابات مندوبي الأجراء وفقا للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يتم تعيين الممثلين النقابيين من طرف النقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقولة طبقا للمادة 470 من مدونة الشغل. يمارس مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون مهامهم وفقا للقوانين الجاري بها العمل ولمقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 11: لجنة حفظ الصحة و السلامة ، ولجنة المقولة

يتم إنشاء لجنة حفظ الصحة و السلامة ولجنة المقولة وتمارسان مهامهما طبقا لمقتضيات مدونة الشغل كما تم التذكير بذلك في النظام الداخلي للشركة.

المادة 12 : التسهيلات الممنوحة لممثلي الأجراء

في إطار تشجيع التشاور والحوار الاجتماعي داخل المقولة ، ومن أجل تمكين مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين ومختلف الهيئات التمثيلية للأجراء من أداء مهامهم كل في إطار الاختصاصات التي يخولها له القانون ، تمنح المقولة لهذه الهيئات الوسائل و التسهيلات المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

المادة 13: ساعات الانتداب

يستفيد مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون المعينون من قبل النقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات خلال الانتخابات الأخيرة، من سقف 15 ساعة انتداب في الشهر بالنسبة لكل مندوب ولكل ممثل نقابي. تستعمل ساعات الانتداب هذه وفق مخطط معد و متوافق عليه مسبقا أو بعد ترخيص مسبق من قبل المسؤول المباشر.

المادة 14: مكان عقد الاجتماعات

تضع المقولة، وفقا لمقتضيات مدونة الشغل، رهن إشارة مختلف الهيئات التمثيلية للأجراء مكانا لعقد الاجتماعات الضرورية لممارسة مهامها، وذلك وفق مخطط معد و متوافق عليه مسبقا أو بطلب من الهيئة المعنية.

المادة 15: أماكن للملصقات

تضع المقاول ، طبقا لمقتضيات مدونة الشغل ، رهن إشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين أماكن خاصة بالملصقات من أجل تمكين هذه الهيئات ، في إطار مهامها ، من إلصاق إعلاناتها الإخبارية التي ترغب في إبلاغها إلى الأجراء.

ينبغي أن ينحصر مضمون الوثائق المعدة للإلصاق في إطار الاختصاصات المخولة لممثلي الأجراء، وألا يخرج إطلاقا عن الطابع المهني الصرف. تسلم نسخة من الوثيقة المعدة للإلصاق إلى إدارة الشركة.

المادة 16: تسهيلات أخرى

من أجل المشاركة في دورات تكوينية أو في أنشطة أو في مؤتمرات نقابية على المستوى الوطني أو الدولي، يمكن للممثلين النقابيين المنبثقين عن المكتب النقابي الموحد والمعينين طبقا للمادة 470 من مدونة الشغل، الاستفادة من تراخيص للغياب مؤدى عنها، في حدود خمسة أيام متتالية أو متفرقة في السنة ، إلا إذا وجد اتفاق بين الأطراف حول مدة أطول ، وذلك وفقا للمادة 419 من مدونة الشغل.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للإدارة العامة للشركة أن تمنح، عند الطلب، إلى أعضاء المكتب النقابي الموحد نفس التسهيلات، مع مراعاة إكراهات الخدمة.

تنحصر هذه التسهيلات على أعضاء المكتب النقابي الموحد، في حدود 10 أعضاء.

الفصل الثالث : تدبير العلاقات المهنية

المادة 17: طرق تدبير العلاقات المهنية

اتفق الطرفان الموقعان على هذه الاتفاقية على تحديد طرق تدبير العلاقات المهنية، خصوصا فيما يتعلق ب:

- تدبير الشكايات الفردية.
- تدبير المفاوضات الجماعية.
- تسوية الخلافات المحتملة.

المادة 18 : تدبير الطلبات و الشكايات الفردية

تتم معالجة كل طلب أو شكاية فردية للأجراء طبقا للمساطر الداخلية الجاري بها العمل عبر المراحل التالية :

➤ المرحلة الأولى

من حق كل أجير رغب في تسوية مسألة إدارية أو تقديم شكاية أن يتوجه ، حسب المساطر الداخلية، بطلبه إلى رئيسه المباشر أو إلى المصالح المعنية، والتي يتوجب عليها معالجة الطلب في الأجل المحددة.

➤ المرحلة الثانية

في حالة عدم المعالجة داخل الأجل ، أو في حالة عدم الرضا يمكن للأجير أن يوجه طلبه أو شكايته إلى ممثلي الأجراء من أجل رفعها إلى الإدارة المعنية قصد بحثها خلال الاجتماعات المحددة لهذا الغرض. يعقد اجتماع دوري حسب رزنامة معدة مسبقا بين مندوبي الأجراء وإدارة المركز المعني من أجل البث في الطلبات أو الشكايات الفردية للأجراء التي لم يتم تسويتها مباشرة. يتم تحرير محاضر الاجتماعات الدورية من طرف الإدارة المعنية ويتم توقيعها من الطرفين، مع ارسال نسخة منها إلى الإدارة العامة.

المادة 19 : تدبير المفاوضة الجماعية

تنظم المفاوضة الجماعية داخل شركة سلام غاز مرة كل ثلاث سنوات، وذلك حسب مخطط متفق عليه من قبل الطرفين، في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، مع مراعاة طرق و مستويات المفاوضة الجماعية المحددة في المادة 21 اسفله

استثناء، ستنعقد المفاوضة الجماعية المقبلة خلال سنة 2015 وفق الجدول التالي:

- جولة أولى ما بين 15 إلى 30 يونيو 2015
- جولة ثانية في حدود ثلاث لقاءات على الأكثر ما بين فاتح شتنبر و 15 أكتوبر 2015

بعد توصل الطرفين إلى اتفاق، تدخل القرارات المتخذة حيز التطبيق بداية من فاتح يناير 2016، طبقا للجدولة المحددة في محضر الاتفاق.

بعد ذلك تجرى المفاوضات الموالية كل ثلاث سنوات على نفس المنوال.

المادة 20 : تسوية الخلافات المحتملة

يجب أن يكون كل خلاف بين الطرفين، كيفما كانت طبيعته، موضوع محاولة للصلح حسب الطرق المتفق عليها بين الطرفين، في أجل أقصاه شهر مع مراعاة طرق و مستويات المفاوضة الجماعية المحددة في المادة 21 اسفله .

المادة 21 : طرق المفاوضة الجماعية ومستوياتها

يتم تنظيم المفاوضة الجماعية في إطار " لجنة المفاوضة الجماعية " التي تتكون من ممثلين نقابيين ومن ممثلي الإدارة العامة، على أن لا يتجاوز عدد الأعضاء خمسة أفراد عن كل طرف.

و من أجل تدبير أفضل للعلاقات المهنية، يلتزم الطرفان باحترام مستويات المفاوضة الجماعية التالية :

أ - لجنة المفاوضة الجماعية: تشكل أول مستوى من أجل التوصل إلى اتفاق داخل أجل متفق عليه من الطرفين.

ب - في حالة عدم الوصول إلى اتفاق : يتم تنظيم جولة ثانية للمفاوضة الجماعية من أجل الوصول إلى حل مقبول من الطرفين داخل أجل متفق عليه من الطرفين.

ج - في حالة استمرار عدم التوصل إلى اتفاق بعد الأجل المتفق عليه : يمكن للطرفين اللجوء إلى جميع مساطر الوساطة التي تراها مفيدة ، أو اللجوء إلى مساطر وميكانيزمات التصالح والتحكيم المنصوص عليها في مدونة الشغل.

وعيا من الطرفين بالموقع الاستراتيجي الذي تشغله المقولة في النسيج الاقتصادي الوطني ، يلتزم الموقعان على هذه الاتفاقية الجماعية بالحفاظ على مناخ اجتماعي سليم، و بالعمل سوية و في كل الظروف من أجل ضمان استمرارية الخدمة، و اقامة سلم اجتماعي دائم.

الفصل الرابع: مبادئ وطرق التشغيل وتنظيم العمل

المادة 22: التشغيل

- يتم التشغيل تبعا لحاجيات شركة سلام غاز بعد استنفاذها لكافة الإمكانيات المتعلقة بالترقية الداخلية.
- تتم التوظيفات، في حالة استحالة الترقيات الداخلية، طبقا للقوانين الجاري بها العمل، و للمسطرة الداخلية الجاري بها العمل.

المادة 23 : الأولوية في التشغيل

- في حالة تساوي المؤهلات تعطى الأولوية في التشغيل تباعا للمترشحين:
- ذوي الجنسية المغربية.
 - الذين كانوا أجراء سابقين بشركة سلام غاز والذين تم التنشيط عليهم نتيجة تقليص في عدد الأجراء أو نتيجة حذف مناصب شغل.
 - أزواج أو أطفال مستخدمين متوفين أو معطوبين أو متقاعدين.
 - الأشخاص الذين ينتمون إلى المدينة المعنية بالشغل المذكور.
 - أبناء عاملين حاليا، ويتم اختيار المترشحين من بين أولئك الذين ليس لهم أخ أو أخت يعمل سلفا بشركة سلام غاز والذين يكون أحد أباءهم:
 - يتكفل بأسرة كثيرة العدد.
 - يتقاضى أجرا من بين أضعف أجور فئات العمال أو المستخدمين أو التقنيين.

المادة 24: الحركية

- يعتبر كل نقل أو تعيين جديد تبرره ضرورة الخدمة أو مصالح سلام غاز، باستثناء الحالات الاجتماعية القاهرة والمبررة والتي تقبلها الإدارة العامة، أمرا يجب تنفيذه تحت طائلة المقتضيات التأديبية المنصوص عليها في مدونة الشغل.

المادة 25: المدة العادية للعمل

- لا يمكن أن تتجاوز المدة العادية للعمل بمجموع مصالح الشركة ما هو محدد قانونا، أي 44 ساعة في الأسبوع أو 191 ساعة في الشهر أو 2288 ساعة في السنة.
- إذا كانت مدة العمل بالنسبة لبعض المصالح تقل عن 44 ساعة في الأسبوع قبل دخول هذه الاتفاقية الجماعية حيز التطبيق، يحتفظ بهذه المدة باعتبارها حقا مكتسبا.

المادة 26: أوقات العمل

- تحدد أوقات العمل في الظروف العادية بالنسبة لكل واحد من مراكز نشاط الشركة بالمسطرة و / أو بمذكرة صادرة عن المصلحة.
- تخضع أوقات العمل خلال شهر رمضان لتعديلات مناسبة، مع تخفيض في المدة بمذكرة صادرة عن المصلحة.

المادة 27: الراحة الأسبوعية

- تمنح الراحة الأسبوعية في نفس الوقت يوم الأحد لكافة المستخدمين.
- يستفيد المشتغلون بمصالح المقر الإداري، من راحة إضافية يوم السبت، و ذلك بفعل توزيع مدة العمل الأسبوعية على خمسة أيام.
- يستفيد المشتغلون بالمراكز والمصالح التي يتطلب نشاطها استمرار العمل، من راحة إضافية يوم السبت بعد الظهر، و ذلك بفعل توزيع مدة العمل الأسبوعية على خمسة أيام و نصف.

المادة 28: الساعات الإضافية

- طبقا لمقتضيات مدونة الشغل ، تعتبر بمثابة ساعات إضافية ساعات العمل التي يشتغلها العاملون، باستثناء الأطر، زيادة على المدة اليومية للعمل المعمول بها بالمصلحة التي يشتغل بهل الأجير المعني.
- يؤدي أجر الساعات الإضافية مع زيادة ضمن الشروط المحددة بمدونة الشغل والنصوص الصادرة لتطبيقها والتي يتم التذكير بها بالمسطرة و / أو بمذكرة صادرة عن المصلحة.

المادة 29: العطلة السنوية

- يستفيد الأجراء الرسميون من عطلة مؤدى عنها لمدة:
- - 25 يوم عمل في السنة بالنسبة للأطر.
- - 20 يوم عمل في السنة بالنسبة للفئات الأخرى.
- تمنح تكملة 5 أيام عطلة موزعة عبر 20 رخصة للتغيب (PAP) مؤدى عنها تصل كل واحدة منها إلى ساعتين. ويمكن ضم رخص التغيب المؤدى عنها إلى العطلة السنوية وتضيق تلقائيا رخص التغيب (PAP) غير المستعملة قبل نهاية السنة المرتبطة بها.
- يتم احتساب الحقوق السنوية في العطلة المؤدى عنها وفقا لعدد شهور الحضور الفعلي في الشركة.
- لا يمكن للعاملين حديثا التمتع بالحق في العطلة المؤدى عنها قبل مرور 6 أشهر من الحضور الفعلي في الشركة إلا ما تعلق بالحالات الاستثنائية التي تعرض على أنظار الإدارة العامة.
- في حالة تجزئ العطلة، يجب أن تبلغ الفترة الدنيا (1) يوم عمل فعلي على الأقل.
- يرخص بنقل الحق في العطلة من سنة إلى أخرى في حدود 25 يوم عمل فعلي كحد أقصى بالنسبة للأطر و 20 يوما بالنسبة لغير الأطر. ويضيق كل فائض عن هذا الحد أوتوماتيكيا بدون تعويض.
- يمكن للإدارة العامة نقل الحق في العطلة من سنة إلى أخرى أو استدعاء الأجراء الذين هم في عطلة للالتحاق بالعمل عندما تبرر ضرورات المصلحة ذلك. وفي هذه الحالة يتم الاحتفاظ بالحقوق غير المستفدة، ويتم تسجيل الأجراء المعنيين كحضور عادي.
- يمكن للأجراء الذين يتم استدعاؤهم للالتحاق بالعمل 7 أيام على الأقل قبل انصرام عطلتهم، المطالبة بالاستفادة من تعويض معادل ل 3 أيام من التنقل، وبالتعويضات الكيلومترية أو لمصاريف السفر.

المادة 30: الراحة خلال الأعياد المؤدى عنها

- يستفيد أجراء الشركة من الراحة خلال الأعياد المؤدى عنها، وفقا للقوانين الجاري بها العمل، كما هو مبين في النظام الداخلي للشركة.
- يمكن للشركة أن تشغل الأجير يوم العيد إذا كانت مواصلة الشغل أمرا ضروريا ، وفي هذه الحالة تؤدي له ، إضافة إلى أجره ، تعويضا إضافيا يساوي 100% من أجره اليومي ، أو تمنحه إذا رغب في ذلك يوم راحة تعويضية.

المادة 31 : العطل لأسباب عائلية

- يستفيد الأجير من عطل بسبب أحداث عائلية كما نصت على ذلك مدونة الشغل وكما يوضحه النظام الداخلي للشركة.

المادة 32: رخصة الولادة والغياب من أجل الرضاعة

- يرخص للأجيرات الحاملات بالانقطاع عن العمل 7 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع.
- عطلة الولادة المحددة في 14 أسبوعا هي عطلة مؤدى عنها أساسا. إذا تبين ان الانقطاع عن العمل يتجاوز هذه المدة، وجب تبرير المدة الإضافية ويتم الأداء عنها بحسب التبرير المقدم.
- يمكن ضم عطلة الولادة إلى فترة العطل المؤدى عنها.
- يمنح تغيب ساعة في اليوم للإرضاع، بمجرد نهاية عطلة الولادة، مجمعة أو مجزأة بين الصباح وبعد الزوال والغياب من أجل الرضاعة محدود في فترة 12 شهرا الموالية لتاريخ الوضع.
- يمكن للأجيرات بعد انصرام تاريخ الولادة، تمديد عطلتهم بدون أجر لمدة 90 يوما بهدف العناية بالطفل، شريطة إشعارهن لرؤسائهن 15 يوما قبل ذلك، ويمكنهن كذلك الحصول على عطلة لمدة سنة بدون أجر، بعد الحصول على الموافقة.

المادة 33 : الغياب بسبب المرض

- إن الأجراء الذين يوجدون، نتيجة للمرض أو لحادثة غير مهنية، في حالة عجز مادي عن استئناف عملهم يؤكدده طبيب وفق الأصول المتبعة، يتقاضون على سبيل التسبيق، بدلا عن رواتبهم، التعويضات اليومية التي لهم الحق فيها من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكذا العناصر الأخرى من أجورهم.
- في حالة إجراء الأجير عملية جراحية أو الخضوع للاستشفاء لمدة معينة توافق عليها الإدارة العامة، يتحمل صندوق الأعمال الاجتماعية الثلاثة أيام الأولى التي لا يعوضها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- إن شروط وكيفيات التسبيق واسترداد التعويضات اليومية عن المرض أو الولادة محددة بالمسطرة RHA005R0 الصادرة بتاريخ 2006/01/16.

المادة 34: الغياب المرخص

- تخضع رخص التغيب ، باستثناء الحالات القاهرة والمبررة وفق الأصول في وقت لاحق ، للموافقة المسبقة من لدن المسؤولين ، وفق الشروط المنصوص عليها بالمذكرة RHM/669/10 الصادرة بتاريخ 2010/05/31.
- تحدد رخص التغيب في أربعة أيام منفصلة في السنة ولا تخول الحق في تقاضي أية أجر.

الفصل الخامس: الصحة والسلامة في الشغل

المادة 35 : التزامات المشغل في مجال الصحة والسلامة

- شركة سلام غاز مسؤولة عن سلامة أجراءها عند مزاولتهم لمهامهم، وبهذه الصفة فهي تقوم بتأمينهم في ما يتعلق بالمسؤولية المدنية وضد مخاطر حوادث الشغل والأمراض المهنية المعترف بها من لدن شركات التأمين.
- تلتزم شركة سلام غاز بتجهيز المنشآت والأوراش والمركبات وكافة أماكن الشغل بالتجهيزات التي يفرضها التشريع الجاري به العمل في مجال السلامة. وهي مسؤولة كذلك عن صيانة التجهيزات المذكورة وعن حسن اشتغالها.

تقوم شركة سلام غاز بإصدار إعلان سهل القراءة، بأماكن العمل وفي موقع مناسب يترتبه الأجراء عادة، يبين الأخطار الناجمة عن استعمال الآلات والاحتياطات الواجب اتخاذها.

تتحمل شركة سلام غاز، علاوة على الزيارات الطبية المضبوطة التي يخضع لها مجموع الأجراء مرة في السنة، المصاريف الناجمة عن الزيارات الطبية الدورية للأجراء بالمراكز المعرضة للمخاطر أو التسمم.

شركة سلام غاز مسؤولة عن نظافة أماكن العمل وعن صيانة التجهيزات والسير الحسن للمنشآت الصحية داخل المراكز.

تعطى للأجراء مجانا بدلات العمل والقفازات والخوذات والأحذية وكل تجهيزات الوقاية الفردية ضمن الشروط التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل والتي تذكر بها المسطرة PRSST05 الصادرة بتاريخ 2010/11/22

المادة 36 : التزامات الأجير في مجال الصحة والسلامة

يلتزم الأجراء ب:

- ارتداء، بموقع العمل، تجهيزات الوقاية الفردية التي سلمت لهم، وأن يعتنوا بها طبقا لمقتضيات المسطرة

PRSST05 الصادرة بتاريخ 2010/11/22 ؛

- السهر، أثناء مزاوتهم لمهامهم، على المحافظة على ممتلكات الشركة وعلى نظافة أماكن العمل والقاعات المخصصة لاستبدال الملابس والبنيات التحتية؛

- تحمل مسؤولية ضياع أو إتلاف الأشياء أو الوسائل المذكورة أعلاه، إذا تبين أن ذلك ناتج عن خطئهم، خصوصا باستعمال الأشياء والوسائل في غير ما أعدت له أو خارج أوقات العمل. بيد أنهم لا يتحملون مسؤولية الضياع أو الإتلاف الناجم عن حالة فجائية أو عن حالة قاهرة؛

- مراعاة القواعد الأولية المتعلقة بنظافة الجسم واللباس؛

- احترام معايير النظافة والسلامة المعمول بها في الشركة؛

- اجتياز الفحوصات الطبية ذات الطابع الاجباري.

المادة 37 : حوادث الشغل

• تقوم الشركة بتأمين أجراءها ضد مخاطر حوادث الشغل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

• يتعين على الشخص ضحية حادثة الشغل، خلال اليوم الذي وقعت فيه الحادثة أو خلال أربع وعشرين ساعة على الأكثر، باستثناء الحالة القاهرة المتميزة بعجز كلي أو حالة الأعدار المشروعة، أن يخبر رؤسائه أو المصالح المختصة للشركة أو يكلف من ينوب عنه للقيام بذلك.

• يعتبر يوم وقوع الحادثة بمثابة يوم عمل كامل ويسجل كذلك حتى ولو لم يتمكن الضحية من الالتحاق بعمله في أعقاب حادثة تعرض لها أثناء الطريق من أو إلى العمل.

• يحتفظ للضحية خلال الثلاثين يوما التي تعقب تاريخ الحادثة بأجرته كاملة، اعتبارا لتعويض ركن "الراتب" بركن التعويضات اليومية، ويخفض مبلغ التعويضات اليومية المذكورة بالثلث ابتداء من اليوم 31 من العجز عن العمل.

- تتحمل الشركة كامل الأتعاب والمصاريف المترتبة عن حادثة الشغل، ومن تم تؤدي من طرفها.
- تتحمل الشركة إصلاح أو تجديد أجهزة الرمامة أو التجبير التي تصبح ضرورية بفعل الحادثة، وكذا إصلاح أو استبدال تلك التي جعل عجز سابق - حتى ولو لم تكن ناتجة عن حادثة شغل - استعمالها ضروريا والتي أتلقتها الحادثة أو أضععتها أو جعلت استعمالها غير ممكن.
- ولا تخول الأضرار المادية التي لحقت بالضحية أي حق في التعويض أو الاستبدال أو الإصلاح من لدن الشركة أو من لدن مؤمنيتها.

الفصل السادس: التصنيف المهني و الأجر و التغطية الاجتماعية

المادة 38: التصنيف المهني

يصنف أجراء الشركة مهنيا حسب الفئات الثمانية الآتية:

- العمال.
- المستخدمون.
- التقنيون.
- الرؤساء الإداريون.
- الرؤساء التقنيون.
- الرؤساء الإداريون الممتازون.
- رؤساء العمال.
- الأطر.

المادة 39 : عناصر التصنيف

تترقى كل فئة من الفئات الثمانية التي تنظمها هذه الاتفاقية الجماعية بحسب شبكة تراتبية خاصة بها. يطابق كل وظيفة تصنيف أو عدة تصنيفات وفق للمسالك المهنية. يتضمن تصنيف الأجراء الرسميين ثلاثة عناصر هي:

- الفئة.
- السلم.
- رتبة الأقدمية.

يقتصر التصنيف في المرحلة الاختبارية على تعيين الفئة المهنية.

المادة 40: الأجر

تحدد المرتبات وتؤدي وفقا لنظام الأجور المعمول به داخل الشركة ، كما هو موضح في الملحق رقم 1 و الملحق رقم 2 من هذه الاتفاقية الجماعية حول شبكة المعاملات التراتبية، و التعويضات و المنح. تتضمن الأجور في الخانة المتعلقة بالمرتبات، منحة الأقدمية المنصوص عليها في القانون الجاري به العمل. تؤدي الأجور الشهرية بكاملها خلال اليومين الاخيرين من أيام الشغل الفعلية من كل شهر على أبعد تقدير. كل غياب غير مبرر يؤدي إلى تشطيب الأجر المطابق

المادة 41: التعويضات والمنح

يستفيد كل أجير من تعويضات ومنح مخصصة للمهنة التي يشغلها، كما هو مبين في الملحق رقم 2 من هذه الاتفاقية الجماعية والمتعلق بلائحة التعويضات والمنح.

المادة 42 : الامتيازات الاجتماعية

تمنح الشركة للأجراء امتيازات اجتماعية مختلفة كما هو مبين في الملحق رقم 3 من هذه الاتفاقية الجماعية والمتعلق بلائحة الامتيازات الاجتماعية.

المادة 43: التغطية الاجتماعية

يستفيد كل أجير من التغطية والخدمات الاجتماعية كما هو مبين في الملحق رقم 4 من هذه الاتفاقية الجماعية والمتعلق بالتغطية الاجتماعية.

الفصل السابع: تنمية الكفاءات، الترقية والأعمال الاجتماعية

المادة 44 : تقدير أداء الأجراء

يتم تقدير أداء الأجراء بشكل دوري من قبل المسؤول المباشر وذلك حسب قواعد ومساطر داخلية يتم تحديدها ونشرها كما هو مبين في الملحق رقم 5.

المادة 45 : التكوين

يعتبر التكوين المستمر محورا استراتيجيا في سياسة تدبير الموارد البشرية بشركة سلام غاز ، وذلك من أجل تنمية الكفاءات وتسهيل تطوير المسار المهني لمجموع الأجراء. تقوم الشركة، في هذا الإطار، بوضع وتنفيذ برامج ملائمة للتكوين تأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الداخلية المعبر عنها من طرف مختلف المصالح. و لا يجوز للأجير التغيب عن حصص التكوين إلا في الحالات المبررة. تحاط لجنة المقابلة بمضمون برامج التكوين و بمخططات تطبيقها.

المادة 46 : الترقية بالأقدمية (منحة الأقدمية)

تتحقق هذه الترقية باستفادة الأجير من منحة الأقدمية، كما هو مبين في الملحق رقم 6.

المادة 47 : الترقية بالاستحقاق

تنتم الترقية بالاستحقاق اعتمادا على قاعدة تقدير الأداء من قبل المسؤول المباشر كما هو مبين في الملحق رقم 7.

المادة 48 : الترقية الداخلية

تفتح الترقية الداخلية في وجه الأجراء ذوي المواصفات المناسبة لمتطلبات المنصب الشاغر ، وتجرى هذه الترقية حسب الحالة إما على قاعدة تقدير الأداء التي يقوم بها المسؤول المباشر ، أو عقب مباراة مهنية ، كما هو موضح في الملحق رقم 8.

المادة 49 : لجنة تدبير الأعمال الاجتماعية

- تحدث داخل شركة سلام غاز لجنة تدبير الأعمال الاجتماعية تتكلف بتسيير وإنجاز المشاريع الاجتماعية لفائدة مستخدمي الشركة. تتكون لجنة تدبير الأعمال الاجتماعية من ثمانية أعضاء:
- المدير العام أو من ينوب عنه بصفته رئيسا.
 - ثلاثة ممثلين عن إدارة الشركة.
 - مندوبين منتخبين من طرف مندوبي الأجراء.
 - ممثلين اثنين عن النقابة الأكثر تمثيلا بالشركة.

المادة 50: سير عمل لجنة تدبير الأعمال الاجتماعية

تعمل لجنة الأعمال الاجتماعية وفق الضوابط و المساطر الداخلية للشركة كما هو موضح في الملحق رقم 9.

الفصل الثامن: مقتضيات ختامية

المادة 51: الإيداع

يتم إيداع هذه الاتفاقية وملاحقها، طبقا للتشريع الجاري به العمل، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية ذات الاختصاص في جميع الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تطبق مقتضيات هذه المادة عند كل تغيير أو مراجعة للاتفاقية الجماعية للشغل.

المادة 52: النشر

يتم نشر إعلان عن هذه الاتفاقية الجماعية للشغل في أماكن العمل، وكذلك في الأماكن المخصصة لتشغيل الأجراء. يشير الإعلان إلى وجود الاتفاقية الجماعية للشغل، والأطراف الموقعة، وتاريخ الإيداع والسلطات التي تم إيداع الاتفاقية الجماعية لديها. تسلم نسخة من هذه الاتفاقية الجماعية عند الطلب لكل أجير من أجراء شركة سلام غاز.

المادة 53: التأويل

يخضع كل خلاف في تأويل أحد بنود هذه الاتفاقية الجماعية، إلى تحكيم السلطة المكلفة بالشغل.

المادة 54: مقتضيات غير واردة في الاتفاقية

تظل كل الجوانب غير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية خاضعة للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

التوقيعات

المدير العام لشركة سلام غاز
الكاتب العام للمكتب النقابي الموحد لمستخدمي الشركة المنضوي تحت
لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل

عبد القادر بنبخالد

عبدالرزاق الطالب

ملحق الاتفاقية الجماعية

- الملحق 1 : شبكة المعاملات التراتبية
- الملحق 2 : التعويضات والمنح
- الملحق 3 : الامتيازات الاجتماعية
- الملحق 4 : التغطية الاجتماعية
- الملحق 5 : نظام التقييم
- الملحق 6 : مساطر ومعايير الترقية بالأقدمية
- الملحق 7 : مساطر ومعايير الترقية بالاستحقاق
- الملحق 8 : مساطر ومعايير الترقية الداخلية
- الملحق 9 : سير عمل لجنة تدبير الأعمال الاجتماعية