



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

| |
|---|
| التاريخ : 2016 |
| البلد: المغرب |
| نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية |
| القطاع: النقل البري والميكانيك الشركة الوطنية للنقل سيتام |
| الموضوع : محضر جلسة تقريب وجهات النظر |
| مرحلة النزاع : تفاوض جماعي |
| نوع المكاسب : محددة في العديد من الابواب ك: التمثيلية الجماعية للعمال / التمثيلية النقابية/ المفاوضات والاتفاقية الجماعية / الصحة في الشغل والتغطية الصحية / التغطية الاجتماعية / المسار المهني والاجر / التنقيط والترقية / الانشطة والعطل |
| عدد المستفيدين : |
| النوع الاجتماعي: |



الاتفاقية الجماعية

أبريل 2016

Compagnie de Transports au Maroc « CTM »

Société anonyme au capital de 122.597.800,00 DH
Km 13,5 Autoroute Casa-Rabat • Sidi Bernoussi • Casablanca • Maroc
Tél. : + [212] 5 22 76 21 00 • Fax. + [212] 5 22 76 54 28 • www.ctm.ma
Patente 35105048 • R.C. 30831 • C.N.S.S 1927831 • I.F. 02520459

الشركة المغربية للنقل « ستيام »

شركة مسجلة الاسم رأس مالها 122 597 800,00 درهم
كلم 13,5 الطريق السيار • الدار البيضاء - الرباط • سيدي البرنوصي • الدار البيضاء • المغرب
الهاتف : 02520459 • الفاكس : 02520459 • www.ctm.ma • (212) 5 22 76 54 28 • (212) 5 22 76 21 00

الفهرس

1..... : مقدمة

❖ الباب الأول : مقتضيات عامة

- 2..... الفصل 1: ميدان التطبيق
- 2..... الفصل 2: المدة، بداية النفاذ
- 2..... الفصل 3: الآثار على الأحكام المعمول بها
- 3..... الفصل 4: المراجعة - الإنخراط
- 3..... الفصل 5: التطبيق المتواصل على الجميع
- 3..... الفصل 6: تعاون الأطراف الموقعة

■ الباب الثاني : التمثيلية الجماعية للعمال

4..... الفصل 7:

4..... الجزء الأول : ممثلو الأجراء المنتخبون

- 4..... الفصل 8
- 5..... الفصل 9
- 5..... الفصل 10
- 5..... الفصل 11
- 6..... الفصل 12
- 6..... الفصل 13
- 7..... الفصل 14
- 7..... الفصل 15
- 8..... الفصل 16
- 8..... الفصل 17
- 9..... الفصل 18
- 9..... الفصل 19
- 9..... الفصل 19 مكرر
- 10..... الفصل 20
- 10..... الفصل 21
- 10..... الفصل 22

11..... الجزء الثاني: لجنة المقابلة

11..... الفصل 23

11..... الفصل 24

11..... الفصل 25

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Rabat
Sidi Ben Mouss - Casablanca



■ الجزء الثالث: التمثيلية النقابية بالشركة

- 12..... الفصل 26 ●
- 12..... الفصل 27 ●
- 12..... الفصل 28 ●
- 13..... الفصل 29 ●
- 13..... الفصل 30 ●
- 13..... الفصل 31 ●

■ الجزء الرابع : المفاوضات والإتفاقية الجماعية

- 14..... الفصل 32 ●
- 14..... الفصل 33 ●
- 14..... الفصل 34 ●

❖ الباب الثالث : الصحة في الشغل والتغطية الصحية

- 15..... الفصل 35 ●
- 15..... الفصل 36 ●
- 15..... الفصل 37 ●
- 15..... الفصل 38 ●
- 16..... الفصل 39 ●
- 16..... الفصل 40 ●
- 16..... الفصل 41 ●
- 16..... الفصل 42 ●
- 16..... الفصل 43 ●
- 17..... الفصل 44 ●

❖ الباب الرابع : التغطية الإجتماعية

- 18..... الفصل 45 ●
- 18..... الفصل 46 ●
- 18..... الفصل 47 ●
- 18..... الفصل 48 : بذلة الشغل ●
- 19..... الفصل 49 : الرحلات المجانية ●
- 19..... الفصل 50 : تسبيق بمناسبة عيد الأضحى وعيد الفطر ●
- 19..... الفصل 51 : الحج ●

20..... الفصل 52 : نهاية الخدمة ●

C. T. M. S.A.
Km 13-5 Autoroute
Casa Rabat
Sidi Bemoussa Casablanca



❖ الباب الخامس: المسار المهني والأجر

- 21..... الفصل 53 ●
- 21..... الفصل 54 ●
- 21..... الفصل 55 ●
- 22..... الفصل 56 ●
- 22..... الفصل 57 ●
- 22..... الفصل 58 ●
- 22..... الفصل 59 ●
- 22..... الفصل 60 ●
- 23..... الفصل 61 ●
- 23..... الفصل 62 ●

- 23..... (1) الأجرة الأساسية
- 23..... (2) التعويض عن السكن
- 24..... (3) مكافأة المردودية
- 25..... (4) التعويض عن الأقدمية
- 25..... (5) التعويض عن النقل

- 26..... الفصل 63 : تعويضات اخرى ●

- 26..... (1) التعويض عن الققة
- 26..... (2) التعويض عن التوسخ
- 26..... (3) التعويض عن الحليب
- 26..... (4) التعويض عن الصندوق
- 27..... (5) التعويض عن السيارة
- 27..... (6) منحة السير
- 27..... (7) المنحة الخاصة
- 28..... (8) المكافأة عن العمل الليلي
- 28..... (9) مكافأة المداومة
- 28..... (10) التعويض على التمثيلية
- 29..... (11) منحة الإنابة
- 29..... (12) مكافأة الشهر الثالث عشر
- 29..... (13) المكافأة السنوية
- 30..... (14) المساعدة المدرسية

الجمعية المغربية للمهنيين
القطاعات المهنية
القطاعات المهنية
القطاعات المهنية

C. T. M. S.A.
Km 13,5 Autoroute
Cassa Rabat
S. M. S. Casablanca



❖ الباب السادس: العقوبات التأديبية

- 31..... الفصل 64 ●
- 31..... الفصل 65 ●
- 31..... الفصل 66 ●
- 31..... الفصل 67 ●
- 32..... الفصل 68 ●
- 32..... الفصل 69 ●
- 32..... الفصل 70 ●
- 33..... الفصل 71 ●
- 33..... الفصل 72 ●

❖ الباب السابع: التنقيط والترقية

- 34..... الفصل 73: التنقيط ●
- 34..... الفصل 74: الترقية ●
- 34..... الفصل 75: الترقية في الفئات أو الرتب ●
- 35..... الفصل 76: شروط الترقية في الفئة أو الرتبة ●
- 35..... الفصل 77: إعادة الترتيب المهني بعد الحصول على الشهادات ●

❖ الباب الثامن: الأنشطة والعطل

- 36..... الفصل 78 ●
- 36..... الفصل 79: مدة الشغل العادية ●
- 36..... الفصل 80: احتساب ساعات الشغل العادية ●
- 37..... الفصل 81: احتساب مدة الشغل للسائقين وأشباههم ●
- 37..... الفصل 82: الساعات الإضافية ●
- 37..... الفصل 83: العطلة الأسبوعية ●
- 37..... الفصل 84: أيام الراحة المؤدى عنها ●
- 38..... الفصل 85: العطلة السنوية ●
- 38..... الفصل 86: الإستفادة الفعلية من العطلة ●
- 37..... الفصل 87: فترات الشغل المأخوذة بعين الاعتبار ●
- 39..... الفصل 88: تجزئ العطل ●
- 39..... الفصل 89: تراكم العطل ●
- 39..... الفصل 90: حساب العطلة ●
- 39..... الفصل 91: انقطاع في العطلة بسبب الخدمة ●
- 39..... الفصل 92: تعويضات فترات العطلة ●
- 39..... الفصل 93: التغيبات والعطل المختلفة ●

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تساقف ومهني النقل بالمغرب
الكتاب النقابي لشركة السنيام
الكتاب النقابي لشركة السنيام
الكتاب النقابي لشركة السنيام

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa Rabat
Sidi Bannoual Casablanca



- الفصل 94: فترات الإستفادة من العطل..... 39
- الفصل 95: العطلة الخاصة لأداء مناسك الحج..... 40
- الفصل 96: عطلة الولادة..... 40
- الفصل 97: التغيب للرضاعة..... 40
- الفصل 98: التغيب للمرض..... 40
- الفصل 99: التعويض عن عطلة المرض..... 41
- الفصل 100: إعادة الإدماج بعد المرض..... 41
- الفصل 101: حوادث الشغل والأمراض المهنية..... 41
- الفصل 102: إلزامية الإخبار عن حادثة شغل..... 41
- الفصل 103: الفحص الأول..... 41
- الفصل 104: الفحص الثاني..... 41
- الفصل 105: الزيارة من أجل استئناف العمل..... 42
- الفصل 106: العمال غير النشيطين بالمقابلة..... 42
- الفصل 107: الإيداع القانوني..... 42

تساقبة اتحاد الجامعات الوطنية
 للمهنيين والنقل بالمغرب
 المكتب النقابي لشركة السستيام
 الكتاب العام للمهنيين بالمغرب

04
C. T. M. S.A.
 Km 13.5 Autoroute
 Casa - Rabat
 Sidi Bel Abbès - Guahiana



الملحقات

43..... الملحق I

43..... أ-الترتيب

44..... ب-تعريف المؤهلات

45..... الملحق II

46..... الملحق III: الجدول التأشيرى للراتب القاعدي

47..... الملحق IV: القيمة التأشيرية

49-48 الملحق V: تعويضات التنقل

50..... الملحق VI: المنحة الخاصة

51..... الملحق VII: تصنيف الوكالات و مراتب الصيانة للشركة المغربية للنقل ش.م.

52..... الملحق VIII: تصنيف وكالات الشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م.

53..... الملحق IX: معايير الاستفادة من الحج

شعبة اتحاد الجامعات الوطنية
المسائل والامتحانات
المكتب الجهوي لتأشيرة المغرب
الكتاب رقم 1/2017



00
C. A. M. S. A.
Km 13.5 Route
Casa - Rabat
Sidi Barmoussi - Casablanca

اعتبارا لرغبة مجموعة الشركة المغربية للنقل ستيام و النقابات الممثلة للعمال في مواصلة مشاوراتهم لتحيين الإتفاقية الجماعية للشركة المغربية للنقل ستيام.

واعتبارا للالتزامهم المشترك بتوسيع مجال تطبيق الإتفاقية الجماعية ليشمل جميع المؤسسات و جميع العاملين بمجموعة الشركة المغربية للنقل ستيام.

واعتبارا لضرورة ملائمة جميع القواعد التي تنظم علاقات الشغل الفردية والجماعية مع مقتضيات مدونة الشغل؛

واعتبارا للمجهودات التي تبذلها السلطات العمومية والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلا، لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية وفقا لمقتضيات دستور المملكة المغربية لسنة 2011؛

وبالنظر لمدونة الشغل و لاسيما المادة 104 منها و ما يليها،

وبالنظر إلى الإتفاقية الجماعية المبرمة بتاريخ نونبر 1999.

واستنادا على الإتفاق الحاصل بين مجموعة الشركة المغربية للنقل ستيام ممثلة في شخص الرئيس المدير العام السيد الزبير الرحيماني والنقابة الأكثر تمثيلية وفق نتائج انتخابات مندوبي الأجراء لشهر ماي 2015.

وقع التراضي و الإتفاق بين أطراف الإتفاقية الجماعية على ما يلي :

S.A. S. A.
Km 13.5 Antorine
Casa - Rabat
Sidi Bampoussi - Casablanca

نصابة اتحاد الجامعات الوطنية
لسانقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة ستيام
الكتاب رقم: 1/2016

نظر لتصحيح إهداء السادة

عن الرئيس

عن الرئيس

الذي وقعها

التوقيع

المدار الإجراء

عن رئيس نقاطة سيدي مومن

2016

2016

عن رئيس نقاطة سيدي مومن



عن الرئيس
يوسف الرخاوي
Pour Le Président et Par Délégation
Youssef RAJAFALLAH

الباب الاول

مقتضيات عامة

الفصل 1 : ميدان التطبيق

تلتزم، مجموعة الشركة المغربية للنقل ستيام وفروعها خاصة الشركة المغربية للنقل ش.م. و الشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. والتي سوف يشار إليها فيما يلي بصيغة "ستيام" بمضمون هذه الاتفاقية الجماعية.

ويشمل تطبيق مقتضيات هذه الإتفاقية الجماعية جميع العاملات و العمال المتوفرين على عقد شغل غير محدد المدة.

لا يعتد بمقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية من طرف العمال المرتبطين بعقد عمل محدد المدة من أجل تعويض الغائبين أو إنجاز عمل مؤقت.

كما لا تطبق هذه الإتفاقية الجماعية على الأشخاص الذين يتلقون تكويننا لدى المؤسسات المنتمية لمجموعة ستيام لا سيما وفق عقد تدرج أو تكوين للإدماج أو تكوين بالتناوب أو أي تكوين اخر تتفق عليه الأطراف مباشرة أو بواسطة مؤسسة تكوينية أو لأنعاش التشغيل.

كما لا تطبق أيضا على العمال المستقلين الذين يعملون لحسابهم الخاص في إطار عقد خدمة، وعلى العمال الموفدين من طرف مشغليهم لإنجاز أشغال بالمؤسسات التابعة لمجموعة ستيام و عتى الخصوص ما يدخل في إطار التعاقد مع مقاولات التشغيل المؤقت و المناولة و الخدمات.

الفصل 2 : المدة- بداية النفاذ

تبرم هذه الإتفاقية الجماعية لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد ضمنيا، وتلتزم أطرافها بضمان تنفيذها بحسن نية بمجرد الإمضاء عليها. و تصبح سارية المفعول طبقا للتشريع المعمول به بعد انصرام عشرة (10) أيام من تاريخ إيداعها لدى السلطات الحكومية المكلفة بالتشغيل.

الفصل 3 : الآثار على الأحكام المعمول بها

يتم بمفعول هذه الإتفاقية الجماعية نسخ و تعويض الإتفاقية الجماعية لفتاح نونبر 1999 مع باقي الإتفاقات السابقة.

و تروم هذه الإتفاقية احترام الحقوق المكتسبة و توفير تدابير تطبيقية أكثر فائدة للمقتضيات التشريعية التنظيمية المعمول بها مع التقيد بتفسيرها على ضوءها.

لذات الخاتمة يلتزم الأطراف المتعاقدة على مواصلة الجهود من أجل وضع منظومة مطابقة للقانون الجاري به العمل تشمل جميع العاملين بالخصوص الإجمالي مع السهر على ملائمة مع الحقوق المنصوص عليها في التشريع و أكثر فائدة للعامل الأكثر قابلية الهام هزير لستندالي

Sidi Bernoussi - Casablanca

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسيانقي و هني النقل بالمغرب
الكتيب النقابي لشركة اند. تينا
الكتيب العام لجمعية الدين للبيئة

04



الفصل 4 : المراجعة - الإنخراط

يجوز مراجعة هذه الإتفاقية الجماعية بنص يلحق بها أو بتعديلها أو بنسخها و تعويضها جراء مفاوضة جماعية بين الأطراف الموقعة عليها.

كما يجوز لكل نقابة ممثلة داخل ستيام أن تتخبط فيها طبقا للتشريع المعمول به عن طريق تبليغ كتابي .

يجب على الطرف الذي يرغب في تعديل الإتفاقية أو النصوص المراجعة لها أن يخبر بذلك الطرف الاخر عن طريق البريد المضمون ثلاثة (3) أشهر على الأقل قبل تاريخ نهاية المدة الجارية.

الفصل 5 : التطبيق المتواصل على الجميع

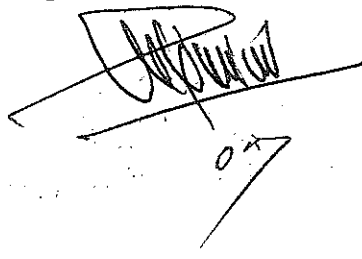
تتعهد ستيام باحترام مقتضيات الإتفاقية الجماعية تجاه جميع العمال المشار إليهم في الفصل الأول أعلاه دون تمييز بسبب الجنس، واللون أو الدين أو الإلتناء النقابي أو العرق أو الأصل القومي أو أي سبب آخر ينافي مبدأ تكافؤ الفرص كما هو منصوص عليه في القوانين الجاري بها العمل والإتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب.

من أجل ضمان الاستمرارية والمساواة في تطبيق هذه الإتفاقية، يلتزم الاطراف بتضمين جميع أحكامها الدالة في الأنظمة الداخلية لمجموعة ستيام، و تروم هذه الأنظمة كذلك تحديد القواعد المطبقة حصريا على إحدى المؤسسات وعلى الخصوص التدابير الرامية إلى توزيع المرشحين لانتخاب منادب الأجراء وتحديد الهيئات الانتخابية ولجنة المقابلة ولجنة السلامة و حفظ الصحة.

الفصل 6 : تعاون الأطراف الموقعة

تلتزم الأطراف المتعاقدة على التعاون من أجل تطبيق مقتضيات هذه الإتفاقية الجماعية على أحسن وجه عن طريق الهيئات الممثلة للعمال. تولى ستيام الأفضلية في المفاوضة الجماعية للنقابة الأكثر تمثيلا و تحرص على أن لا تعوق ممارسة باقي أنواع التمثيل الجماعي ممارسة الصلاحيات المخولة لها بموجب مدونة الشغل و مضمون هذه الإتفاقية الجماعية.

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Ski Bemoussi - Casablanca



نقابة إغاد الجامعات الوطنية
لمسائل مهني النقل بالمغرب
الكتاب النقابي لشركة الستيام
الكتاب النقابي : فضالدين محمد



الباب الثاني

التمثيلية الجماعية للعمال

الفصل 7:

يمارس التمثيل الجماعي طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل عن طريق :

- مندوبو الأجراء؛
- لجنة المقاول؛
- لجنة الصحة والسلامة؛
- الممثلون النقابيون بالمقاول.

تعتبر الهيئات التمثيلية للعمال عاملا أساسيا لتنمية علاقات العمل الفردية والجماعية في اتجاه النجاعة الإقتصادية و تعزيز الحقوق.

الجزء الأول

ممثلو الأجراء المنتخبون

الفصل 8 :

يمارس المندوبون المنتخبون بتفويض من العمال تمثيلهم لدى إدارة ستيام، و يطلعونها على الشكاوى والتظلمات المتعلقة بعدم احترام أحكام تشريع الشغل والأنظمة ذات الصلة و الإتفاقية الجماعية، و النظام الداخلي و عقود العمل.

و يمارسون بالإضافة لذلك الصلاحيات الإستشارية الأخرى الواردة بمدونة الشغل و المتعلقة خصوصا بتحديد ساعات العمل و التدابير المبررة بالتغيرات التكنولوجية أو الإقتصادية و الصحة و السلامة في العمل.

و يضطلعون أيضا بإحالة الخروقات التي لم يتوصلوا بشأنها إلى حلول مرضية مع الإدارة على مفتش الشغل.

يستشار مندوبو الأجراء بشأن برامج التكوين و يمكن للإدارة أن تطلب رأيهم حول كل موضوع ذي أهمية، و لهذه الغاية يجتمعون، إما في إطار لجنة مفتوحة على كل مندوبي العمال الأصليين أو في إطار ثلاث لجينات مكونة على التوالي من ممثلين عن الإدارة و المندوبين الأصليين المنتمين لكل من :

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bernoussi - Casablanca

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
لمسائقي و مهتمى النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة ستيام
الكاتب العام: محمد بن محمد

هيئة الأطر؛
هيئة التخصص؛
هيئة الإختيار والتنفيذ.



الفصل 9:

يتم تمثيل الأجراء عن طريق الانتخاب على مستوى كل مؤسسة من طرف مندوبين أصليين ونوابهم وفق الشروط و التدابير المحددة في التشريع المعمول به .

يوزع المندوبون الأصليون و نوابهم و كذا الأجراء الناخبون على مستوى كل مؤسسة، ضمن ثلاثة هيئات تحتضن اثنان منهم على التوالي فئة الأطر و فئة التخصص بينما تتولى الهيئة الثالثة مجموعات أعوان التنفيذ الثلاثة و المتكونة من السائقين، مستخدمي الإدارة و الإستغلال و الصيانة.

عندما يتجاوز عدد الأجراء الحاصلين على صفة ناخب في تاريخ التسجيل باللوائح الانتخابية 1500، يضاف مقعد للمندوب الأصلي و آخر لنائبه إلى العدد الإجمالي للمندوبين. و يعمل بنفس الأمر بالنسبة لكل شريحة إضافية تتكون من 500 ناخب.

يتم إلحاق المنصب الجديد بإحدى الهيئات باتفاق مع النقابة الأكثر تمثيلا بالسعي نحو تحقيق خلق تمثيلية منصفة و متوازنة بين جميع الفئات المهنية.

الإنتداب قابل للتجديد و في حالة فقدان المندوب الأصلي لصفة الأجير أو لحقوقه المدنية أو نتيجة استقالته من مهامه يتولى فوراً منصبه نائب المندوب المنتمي لنفس اللائحة الانتخابية و الفئة المهنية كما نصت عليه المادة 436 من مدونة الشغل.

الفصل 10:

تجرى الانتخابات بشكل منفصل بكل مؤسسة تتوفر على الشخصية القانونية بالمجموعة، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

يعتبر ناخبون جميع الأعوان الذين استوفوا ستة أشهر من العمل المتواصل داخل ستيام و المتمتعين بحقوقهم المدنية باستثناء الحاملين لعقود التدرج، و التكوين و المتعاقدين مع مقاولات التشغيل المؤقت .

لا يؤهل للترشح إلا العمال المتوفرين على مواصفات الناخب و المستوفون للشروط الإضافية التالية :

- التوفر على أقدمية 12 شهرا من الخدمة المتواصلة في ستيام بصفة أجير؛
- بلوغ 20 سنة من العمر في تاريخ الإقتراع؛
- التمتع بالجنسية المغربية.

الفصل 11:

تقوم الإدارة العامة بإعداد اللوائح الانتخابية و عرضها على ممثلي العمال و الممثلين النقابيين من أجل إبداء رأيهم فيها قبل وضعها لدى مفتشية الشغل من أجل المصادقة عليها؛ و يتم بعد ذلك نشرها بالسبورات المخصصة لذلك.

خلال الثمانية أيام الموالية لنشر اللوائح الانتخابية لنشر اللوائح الانتخابية لنشر اللوائح الانتخابية

نظام الجماعات الوظيفية
في ستيام
نظام التمثيل
في ستيام
نظام التمثيل
في ستيام
نظام التمثيل
في ستيام

04
Km 13,5 Autofoote
Casa - Rabat
Sidi Barmoussi - Casablanca



تحفظ هذه الطلبات بسجل يسمح بالإطلاع عليه من طرف ممثلي العمال و لمدة ساعة في اليوم على الأقل بالنسبة لباقي العمال و ذلك خارج أوقات العمل. و بعد انصرام ثمانية أيام على نشر اللوائح لا تقبل أية شكاية.

تقوم الإدارة في حدود 48 ساعة من أيام العمل العادية بتضمين مقرراتها بشأن كل طلب في نفس السجل.

تقوم بعد ذلك بنشر اللوائح النهائية وتبليغ نسخ منها لمندوب الشغل و مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين تحمل بيان جميع التعديلات المدرجة عليها.

الفصل 12:

يجب أن تتضمن اللوائح المتنافسة بالنسبة لكل هيئة ناخبة عدد الممثلين الأصليين و النواب الذين سيتم انتخابهم.

تودع كل لائحة في ثلاث نسخ موقعة من طرف الشخص الذي بتصدرها أو عند الإقتضاء من طرف الشخص الذي يليه.

تورد أسماء المترشحين كاملة و بوضوح في خانتين تأويان على حدة الأصليين و النواب .

يقوم الشخص المكلف باستلام اللوائح بتوقيعها و وضع ختم يدل على تاريخ إيداعها. يتم تسليم نسخة منها كإشعار بالتسليم و يحتفظ بالنسخة الثانية في الأرشيف بينما ترسل نسخة ثالثة إلى لجنة الانتخابات.

يجوز للمرشحين إرسال اللوائح الانتخابية للإدارة عن طريق البريد مقابل إشعار بالاستلام مع تحميلها لإشارة في الظرف تفيد "انتخاب مندوبي الأجراء" و في هذه الحالة يجب عليهم بعث نسخة منها إلى مفتشية الشغل.

يتم إخبار المرشحين باللوائح في الأجل المحدد لهذا الغرض كما يتم نشرها في كل المؤسسات و المرافق التابعة للمقولة. يتم بعد ذلك تكوين لجنة الانتخابات.

الفصل 13:

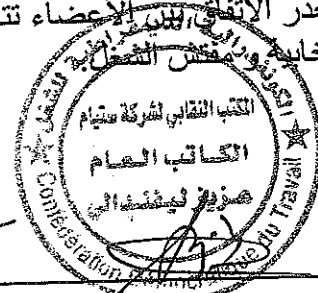
يتأسس لجنة الانتخابات لكل مؤسسة ممثل عن الإدارة العامة و تتكون من ممثل عن كل لائحة متنافسة. و تكمن مهمتها في التحقق من صلاحية اللوائح الانتخابية و السهر على عملية الإقتراع؛ ويتم التداول داخلها بخصوص الأماكن المخصصة لمكاتب التصويت و تعيين أعضائها و التدابير المتخذة لمشاركة الناخبين في الإقتراع و بالخصوص تلك التي تهدف إلى ضمان مشاركة العاملين بالمناطق النائية أو الموجودين عبر الطرقات.

كما تحدد اللجنة ظروف الحملة الانتخابية و التسهيلات التي يمكن أن تمنح للمرشحين لهذا الغرض. يمكن للممثلين النقابيين حضور هذه الإجتماعات.

إذا تعذر الاتفاق بين الأعضاء تتخذ القرارات بالتصويت بالأغلبية و يتم تبليغها كتابة إلى أعضاء اللجنة الانتخابية و يرفع الشغل في اليوم التالي.

C. T. M. S.A
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
فيساليف وموهني الفخيل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة المستفيد
الكاتب العام: محمد الدين فاسم



04
[Signature]

الفصل 16 :

طبقا للفصل 446 وما يليه من مدونة الشغل يعتمد لانتخاب مندوبي الأجراء التمثيل النسبي بالإستناد إلى قاعدة المعدل الأعلى.

تخصص لكل لائحة مقاعد يساوي عددها عدد المعدلات الإنتخابية الي حصلت عليها اللائحة.

للحصول على المعدل الأعلى يقسم عدد الأصوات التي حصلت عليها كل لائحة على عدد المناصب المخصصة لها ثم تضاف وحدة إلى هذا العدد.

ترتب مختلف اللوائح ترتيبا تنازليا تبعا لتناقص المعدلات المحصل عليها بعدئذ يشرع في إسناد المقعد الشاغر إلى اللائحة الأعلى معدلا.

تتابع العملية بنفس الطريقة فيما يخص كل مقعد من المقاعد الشاغرة حتى اخر مقعد.

إذا تساوت لائحتان في المعدل ولم يبق من المناصب إلا واحدا شاغرا أسند هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الاصوات.

إذا تساوت لائحتان عددا من حيث الأصوات المحصل عليها ولم يبق في المناصب إلا واحدا شاغرا أسند هذا المقعد إلى أكبر المترشحين سنا.

يفوز المترشحون بمقاعدهم باعتبار كل لائحة على حدة حسب الترتيب الذي سجلوا به في تلك اللائحة.

عند الإعلان عن النتائج يعين بجانب كل مندوب أصلي مندوب نائب حسب رتبته في لائحة الترشيح.

إذا اقتضت الإنتخابات على تعيين مندوب أصلي واحد و مندوب نائب واحد لفئة إجراء واحدة أو أكثر ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب اللذان أحرزا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تساوت الأصوات أعلن فوز أكبر المترشحين سنا لمنصب المندوب الأصلي مع نائبه مهما كانت سن هذا الأخير.

تسند المقاعد للمتبارين حسب تسلسلهم في اللائحة الإنتخابية ويتم الإعلان عن المندوبين النواب لكل مندوب أصلي حسب التسلسل الوارد في اللائحة الإنتخابية.

الفصل 17 :

ينطلق انتداب الممثلين الجدد بمجرد الإعلان عن النتائج.

يتم تسليم المهام بين المندوبين المنتهية ولايتهم و الجدد داخل أجل 48 ساعة من أيام العمل العادية. لا يأخذ بعين الإعتبار أي طعن في الإنتخابات إلا إذا كان موضوع دعوة قضائية سجلت داخل أجل ثمانية أيام من تاريخ الإعلان عن النتائج.

لا توقف المنازعات الإنتخابية الاثار المترتبة عن الإنتخابات إلا إذا قررت المحكمة خلاف ذلك.

تقاية اتحاد الجامعات الوطنية
للمسائل والنقل بالمغرب
الكتاب الناشر لشركة المسليم
عن الدين المسليم

C. T. M. S.A.
Km 13,5 Autoroute
Cas - Rabat
Sidi Benoussal - Casablanca



الفصل 18 :

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة 6 سنوات ويمكن اللجوء إلى انتخابات جزئية قبل نهاية المدة كما يمكن فقدان الإنتداب لأسباب مشروعة.

تتضم الانتخابات الجزئية في الحالات التالية :

- إذا ارتفع عدد العاملين بإحدى مؤسسات ستيام خلال مدة الإنتداب الممتدة على 06 سنوات لدرجة يصبح بها الرفع من عدد ممثلي الأجراء إلزاميا أي عندما يصل عدد الناخبين إلى 1500 أو يبلغ فئة من 500 ناخب فوق هذا العدد.

- إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين ونوابهم إلى أقل من النصف.

تسقط صفة المندوب بالتخلي عن المهمة، و الوفاة، و الإحالة على التقاعد، و الفصل عن العمل أو فقدان صفة شغل لذي ستيام أو بسبب فقدان الحقوق المدنية و حقوق المواطنة؛ حيث يتم تعويض المندوب المنتهية ولايته بنائبه المسجل ضمن الهيئة المهنية.

الفصل 19:

يحظى المندوبون المنتخبون على مستوى المؤسسة بالحق في :

- التصرف في محل دائم لعقد اجتماعاتهم واستقبال العمال؛
- الحصول على سبورات للإعلانات في أماكن سهلة الولوج لجميع العمال من أجل نشر إعلاناتهم و بلاغاتهم المتعلقة بممارسة مهامهم ؛
- الترخيص لكل مندوب بالتغيب عن العمل لمدة 15 ساعة شهريا أو وفق شروط يتم الإتفاق بشأنها مع الإدارة للقيام بمهامه الإنتدائية سواء داخل مقر العمل أو خارجه مع الإحتفاظ بأجرته و توابعها كاملة؛
- ملائمة أوقات العمل لذات الغاية؛

يمكن الإتفاق بين الإدارة ومندوبي الأجراء على امتيازات و تسهيلات أخرى لتشجيع التشاور الجماعي.

الفصل 19 مكرر:

توضع سبورة إعلانات ذات مساحة كافية تحت تصرف المنظمات النقابية التي أنشأت مكاتب لها لدى ستيام من أجل نشر الإعلانات البيانات الصادرة عنها.

ويفهم من الإعلانات النقابية كل الملصقات والبلاغات التي تحمل طابع الهيئة النقابية، يتم النشر تحت مسؤوليتها الصرفة و لا يجوز أن يصبح مصدرا للقفز أو الشتم تجاه أي كان.

وتكون واجهة سبورة الإعلانات محفوظة بالزجاج أو بشبكة سلك قابلة لتحمل القفل على أن لا تقل مساحتها عن 0,80م² وتوضع قرب أبواب دخول و خروج العمال.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسابق ووهني النقل بالمغرب
الكتيب النقابي لشركة ستيام
القطاعات: كل المدينين مندوبين

W. S. A.
6 Autoroute
Casablanca



الفصل 20:

يستقبل مندوبو العمال من طرف الإدارة فرادى أو جماعة من كل هيئة حسب طبيعة الشكايات المزمع تقديمها، وذلك وفق مواعيد محددة مسبقا، و يمكن للمندوبين النواب أن يحضروا الاجتماعات وذلك بطلب من المندوبين الأصليين.

يوضع سجل للتظلمات تحت تصرف المندوبين الأصليين تدون فيه الإدارة الطلبات الكتابية الموجهة إليها من طرف مندوبي العمال الأصليين وكذا أجوبة الإدارة على هذه المطالب في أجل لا ينبغي أن يتجاوز 6 أيام.

يوضع هذا السجل رهن إشارة مفتش الشغل ويمكن للعمال أن يطلعوا عليه عند الطلب.

الفصل 21:

لا يمكن النطق بأي عقوبة تأديبية من العقوبات المذكورة أسفله في حق أي مندوب أصلي أو نائبه دون الإذن المسبق لمفتش الشغل :

- توبيخ ثاني أو ثالث؛
- التوقيف عن العمل؛
- التنقل من مصلحة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر دون موافقة كتابية من المعني؛
- الفصل عن العمل بسبب خطأ.

تبقى مسطرة استشارة مفتش الشغل سارية المفعول لمدة 6 أشهر بعد انصرام ولاية مندوبي العمال كما يعمل بها لفائدة جميع المرشحين اللذين شاركوا في انتخابات مندوبي العمال و ذلك بداية من فترة إعداد الترشيحات إلى حدود 90 يوما من إعلان النتائج.

كما تسري كذلك على الممثلين النقابيين داخل المؤسسة.

عند الضرورة المبررة بارتكاب خطأ جسيم يمكن للمشغل أن يقرر حالا التوقيف الفوري في حق مندوب الأجراء أو المرشح المتمتع بهذه الحماية وتعليق اتخاذ مقرر العقوبة إلى غاية الحصول على موافقة مفتش الشغل. و في هذه الحالة يشعر مفتش الشغل فورا بالوقائع و بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه.

الفصل 22:

ينتخب مندوبو العمال من بينهم ممثلين اثنين في لجنة المقابلة و اثنين في لجنة الصحة والسلامة. يدوم هذا التعيين سنتين قابلة للتجديد.

شعبة اتحاد الجامعات الوطنية
ميساتمي ومهني النقل بالمغرب
الكتيب النقابي لشركة المستيام
الكتيب النقابي لشركة المستيام

05
C. T. M. S.A.
Km 13,5 Autoroute
Casablanca Rabat
Sidi Bernoussi Casablanca



الجزء الثاني

لجنة المقاول

الفصل 23 :

تحدث لجنة المقاول الخاصة بكل مؤسسة من مؤسسات المجموعة تحت رئاسة المدير العام أو من الشخص الذي يوكل إليه هذه المهمة وتضم مندوبين اثنين للأجراء والمسؤول عن الموارد البشرية و عند الاقتضاء ممثل أو ممثلين عن النقابة، يتم تعيينه من طرف مكتبها طبقا لمقتضيات المادة 470 من مدونة الشغل.

الفصل 24 :

تجتمع لجنة المقاول على الأقل مرة واحدة كل ستة أشهر و يخصص الإجتماعان الأساسيان لفحص البرنامج التوقعي للأعمال الإجتماعية لستيام، ودراسة الحصيلة الإجتماعية. يمكن لهذه اللجنة أن تعقد بمبادرة من رئيسها، أو بطلب من أغلبية أعضائها اجتماعات أخرى بشأن جدول أعمال مدرج بالدعوة.

الفصل 25 :

تضطلع لجنة المقاول بمهمة استشارية لدى الإدارة العامة بغية تحسين جودة علاقات الشغل الجماعية وتوجيه الأنشطة الإجتماعية. كما يعهد إليها لزوما بالنظر في مشاريع التغيرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاول والإستراتيجية التي تتولاها لتوطيد تنافسياتها، التشغيل وحقوق العمال. كما تستشار حسب جدول الأعمال الذي تحدده بخصوص :

- إعداد و تنفيذ مشاريع اجتماعية لفائدة العمال؛
- برنامج التكوين المهني بمختلف تجلياته بما في ذلك التدرج و التكوين بالتناوب و التكوين المستمر من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية ؛
- تدبير الأعمال الإجتماعية.

يتم تزويد أعضاء لجنة المقاول بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم.

يمكن للجنة المقاول إما بمبادرة منها أو بطلب من أعضائها أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاول أو من خارجها قد تستنير بكفاءته وخبرته في مداولاتها.

يمكن للإدارة أن تقر في بداية الاجتماع الاجتماعي و المداولات المتعلقة بموضوع ما. و يلتزم أعضاء اللجنة الإجتماعية بتوفير المعلومات اللازمة طبقا للمقتضيات الواردة في المادة 468 من مدونة الشغل. نقابة اتحاد الجامعات الوطنية لسائقي ومهني النقل بالقرب المكتب السحابي لشركة الستيام كاتبه العام : عبد الدين مسعود



الجزء الثالث

التمثيلية النقابية بالمقولة

الفصل 26 :

يمارس جميع العاملات و العمال الحرية النقابية وحرية الجمعيات طبقا لمقتضيات القوانين الجاري بها العمل خاصة مقتضيات مدونة الشغل.

تمتتع ستيام ومستخدميها عن أي تمييز نقابي أو تدخل في النشاط النقابي.

يعتبر كل تمييز نقابي أو مس بالحرية النقابية خطأ تأديبيا يعرض مرتكبه للعقوبة.

تتعامل الإدارة مع جميع النقابات المحدثّة قانونيا والمعلن عنها بين العمال على قدم المساواة و تسعى إلى تشجيع المفاوضات الجماعية والتعاون النقابي.

توفر الإدارة لصالح ممثلي النقابات الأكثر تمثيلا شروط ممارسة الصلاحيات المخولة إليهم بموجب مدونة الشغل.

الفصل 27 :

تخول صفة النقابة الأكثر تمثيلية بكل مؤسسة تحدد لواحدة أو اثنين من النقابات التي تستوفي الشروط الواردة بالمادة 425 من مدونة الشغل والمتعلقة ب :

- الحصول على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المؤسسة؛
- القدرة التعاقدية للنقابة.

بالنسبة لتطبيق الشرط الثاني فإن كل منظمة نقابية مكونة بصفة قانونية ولها مكتب تمثيلي لدى المقولة يفترض فيها التمتع بالقدرة التعاقدية إلا إذا تقرر خلاف ذلك قضائيا.

الفصل 28 :

عندما تستوفي النقابة الشروط الواردة بالمادة 470 من مدونة الشغل لتعيين الممثلين النقابيين بمقولة ستيام، فإن الإدارة تمنح للممثلين الذين يتم تعيينهم كتابة من طرف المكتب النقابي نفس الحقوق، والتسهيلات والحماية الممنوحة لممثلي الأجراء.

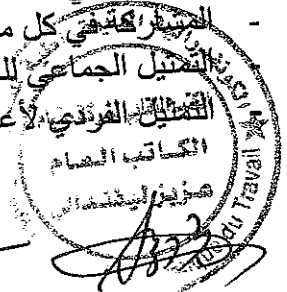
يضطلع الممثلون النقابيون المعينون بهذه الطريقة بالمهام التالية :

- الدعوة إلى المفاوضات الجماعية على أساس ملف مطلبية؛
- الإنخراط في كل اتفاقية جماعية تلزم ستيام؛
- المشاركة في كل مفاوضة جماعية جارية؛

التمثيل الجماعي للعمال؛

موافقته حماية اتحاد الجامعات الوطنية
المسائل في مهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة الستيام
15، avenue : من الدين بطنجة

C. I. M. S. A.
Km 13, autoroute
east Rabat
Sidi Berrouj, Casablanca



الفصل 29 :

في حالة عدم تعيين ممثلين نقابيين طبقا لمقتضيات المادة 470 السالفة الذكر، فإن الممثلين المنتدبين من طرف النقابات الأكثر تمثيلا يعتبرون المحاورون الرسميون للإدارة. تحدد الإمتيازات والتسهيلات المخولة إليهم عن طريق المفاوضة الجماعية و يتم حفظها في الإتفاقية الجماعية، أو الإتفاقات الجماعية المبسطة.

الفصل 30:

لا تعتبر الإمتيازات الممنوحة حصريا لممثلي النقابات بالمقابلة أو في حالة عدم وجودهم إلى النقابات الممثلة بها بموجب الإتفاقيات الجماعية الجاري بها العمل، تمييزا أو تدخلا في الشأن النقابي.

تحرص المقابلة على التحلي بحياد إيجابي لتعزيز التشاور والتعاون الجماعي بها بما في ذلك :

- تجنب استخدام وجود مندوبين المنتخبين لإضعاف النقابات؛
- إعطاء الصدارة للممثلين النقابيين بالمقابلة وللنقابة الأكثر تمثيلية افي التمثيل الجماعي؛
- الإعراف للمنظمات المهنية الأخرى المكونة قانونا والمصرح بها، بالحق في تمثيل أعضائها؛
- تشجيع التشاور والتعاون الجماعي من أجل تعزيز الإندماج الأوسع في الحوار الإجتماعي.

الفصل 31 :

يسمح لأعضاء المكاتب النقابية الأكثر تمثيلا - إلا عند الضرورة الملحة - بالتغيب عن العمل للمشاركة في المؤتمرات والجمعيات الإنتظامية لمنظماتهم، عندما تتقدم هذه الأخيرة بطلب في هذا الخصوص، دون أن يترتب عن هذا الغياب أي استدراك.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائقي وهنري النقل بالقرب
مكتب النقابي لشركة الستيام
مكتب النقابة عن المين مسمين

S.A.
Km Casablanca
Sidi Berroussi - Casablanca



الجزء الرابع

المفاوضة و الإتفاقية الجماعية

الفصل 32 :

ترعى الإدارة والنقابات الأكثر تمثيلا، تعزيز تجربة التفاوض الجماعي وكذا توطيد تطوير مضمون الإتفاقية الجماعية تمثيا مع المحيط السوسيو اقتصادي.

يتم إعمال نتائج المداولات والمشاورات المنتظمة بتضمينها في النظام الداخلي أو عبر دوريات، و مذكرات وتعليمات قابلة للتطبيق الفوري .

تروم المفاوضة الجماعية توطيد هذا المسار، وتجرى سنويا بطلب من النقابات الأكثر تمثيلا أو بمبادرة من إدارة ستيام.

الفصل 33 :

عندما ترمي المفاوضة الجماعية إلى مراجعة الإتفاقية الجماعية، يمكن لها أن تطل جميع القضايا المرتبطة بعلاقات العمل خصوصا تلك المشار إليها في المادة 105 من مدونة الشغل.

الفصل 34 :

في حالة وقوع نزاع جماعي لم تتوصل الأطراف إلى حله عن طريق التفاوض المباشر، يتعين عليهم اللجوء إلى حلول ودية في شكل التوافق و الوساطة والتحكيم.

وتعطى الأفضلية إلى الطرق البديلة المتفق بشأنها من طرف منظمات المشغلين والعمال الأكثر تمثيلا.

وفي حالة تعذر الإتفاق حول ماهية النزاع، أو اختيار الحل البديل أو الفشل في ذلك، يتحتم اللجوء إلى المساطر الوقائية وحل النزاعات الجماعية المنصوص عليها بمدونة الشغل.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
ميسائقي مهني النقل بالمغرب
الكتيب النقابي لشركة ستيام
الكتيب العام
عزير بوشندال
الكتيب العام: كز الدين بوشندال

06
C. T. M. S. A.
Km 13.5 Autoroute
Casa Rabat
Sidi Berroussi - Casablanca



الباب الثالث

الصحة في الشغل والتغطية الصحية

الفصل 35:

تكفل مصلحة طب الشغل بكل مؤسسة من مجموعة ستيام وقاية العمال من مخاطر تدهور صحتهم عن طريق العناية المنتظمة.

لا يسمح لطبيب الشغل بعلاج العمال إلا في حالة طارئة مثل حالة وقوع حادثة شريطة موافقة المعني بالأمر.

الفصل 36:

يخضع العمال لزوما إلى زيارة طبيب الشغل :

- من أجل التأكد من قدرتهم على مواولة العمل عند التوظيف؛
- مرة واحدة في السنة على الأقل للتتبع المنتظم؛
- بعد انصرام عطلة المرض المتجاوزة لثلاثة أسابيع؛
- في حالة التوقف عن الشغل بسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛
- في حالة تكرار الغياب أو بسبب المرض.

يمكن تطبيق نظام تتبع طبي أكثر انتظاما بالنسبة للسائقين بسبب سنهم وأحوالهم الصحية.

الفصل 37 :

يمكن لطبيب الشغل أن يقترح إجراءات فردية مثل تغيير المهام أو تبديل المنصب لاعتبارات تمس صحة العمال.

كما يمكن استشارته بصدد طلبات الانتقال أو تغيير المهام الصادرة عن العمال.

يأخذ بمقترحات طبيب الشغل ما دامت توافق لسير المرفق ولإمكانيات المقابلة و يجب تعليل كل رفض يطالها. و في حالة الاختلاف بهذا الشأن يمكن الإحتكام إلى الطبيب مفتش الشغل.

الفصل 38:

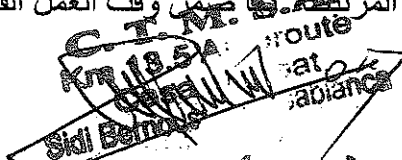
يتعين على طبيب الشغل التصريح بالأمراض المهنية وإشعار الإدارة بكل الأعراض ذات الصلة بها أو التي من شأنها أن تعرض العمال للعدوى.

يمسك طبيب الشغل بطاقة خاصة بالمقابلة و يوجه نسخة منها إلى الإدارة و أخرى إلى لجنة السلامة و

حفظ

تدخل مدة الزيارة طبيب الشغل و الفحوصات المرتبطة بها ضمن وقت العمل الفعلي.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
نساءكم ومهني النقل بالمغرب
كتيب النقابي لشركة الستيام
الغرفة الأولى من الدارين بـ 11111



ومن جهتها، تقوم الجهة المؤمّنة بموافاة الشركة بجميع الإرساليات و الأداءات التي تصدر منها، كما تحتفظ لنفسها بإمكانية التوجه مباشرة إلى المستفيد المؤمّن لمطالبته بالمعلومات المفيدة حول تصرّحه وهوية الأشخاص المشمولين بالتغطية، مصادر الوصفات الصحية و كل الثبوتيات.

توفر ستيام المساعدة للعمال من أجل الاستفادة الكاملة من الخدمات الواردة في التأمين طبقا للتشريع الجاري به و لا يمكن اعتبارها مسؤولا مباشرا أو بالتضامن في حالة التقاعس عن تنفيذ عقد التأمين طالما تأكد تنفيذها لجميع الإلتزامات.

الفصل 44:

يحتفظ العامل بحرية الإختيار بين مختلف المرافق الصحية و المساعدة لها، المسموح لها بمزاولة نشاطها بالمغرب. إلا أن التكفل و استرجاع المصاريف يتم وفق بوليصة التأمين المكتتبة طبقا لقانون التغطية الصحية الأساسية.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
مستأضي مهني المثل بالمغرب
المكتب المركزي لشركة ستيام
الطريق الوطنية رقم 1
بني ملال



G. I. M. S.A.
Knap's Autoroute
Casa / Rabat
Srl Bemoussi - Casablanca

الباب الرابع

التغطية الاجتماعية

الفصل 45 :

يسجل عمال مجموعة ستيام بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويستفيدون نتيجة ذلك من التعويضات العائلية والتعويض عن الولادة والتعويض عن المرض و الأمومة بالإضافة إلى معاشات الشيخوخة و الزمانة وذوي الحقوق.

تتم التغطية ضد مخاطر حوادث الشغل و في إطار التأمين الصحي الإجباري وفق الشروط المنصوص عليها في الباب الثالث (III).

الفصل 46 :

تساهم ستيام في الأعمال الاجتماعية شريطة أن يتم تدبيرها في إطار احترام :

- مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال؛
- مبدأ الشفافية والمساءلة.

الفصل 47 :

يتم تدبير الأعمال الاجتماعية من قبل شخصية اعتبارية، تمثل جميع العمال في شكل تعاضديه أو جمعية ذات أهداف غير ربحية.

و يمكن أن تتحدد فيها مساهمات ستيام وفق أحكام الإتفاقية الجماعية أو مداوات لجنة المقابلة عبر تدابير مختلفة منها :

- تخصيص رأسمال لمنح قروض تفضيلية للمستخدمين؛
 - توفير محلات لمزاولة أنشطة مثل المقصدييات و الخدمات الاجتماعية لفائدة المستخدمين؛
 - هبات مالية لدعم أنشطة رياضية وثقافية وتكوينية أو لتقديم مساعدات اجتماعية؛
- يمكن إسناد تسيير بعض الخدمات لهيئة ثنائية منبثقة عن هيئة الأعمال الاجتماعية وستيام أو تفويضه لمرافق ستيام تقوم به مجاناً وبدون مقابل.

الفصل 48 : بذلة الشغل

المستخدمين المكافين بأعمال معينة توجب ارتداء بذلة خاصة.

تبقى هذه البذلة ملكاً للشركة و يمنع استعمالها خارج العمل.

يعتبر ارتداء بذلة العمل إجباري ويجب على العون أن يحافظ على نظافتها على الدوام، كل إهمال يعرض

تضام اتحاد الجامعات الوطنية
مساندة ومهني النقل بالمغرب
الكتاب الإلكتروني لشركة الدتاد
الكتاب الإلكتروني / عز الدين مسعود

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Cash - Rabat
Sidi Berradj - Casablanca



الفصل 49: الرحلات المجانية

يستفيد كل مستخدم وكذا زوجته وأبناؤه دون 21 سنة الموجودين تحت نفقته ببطاقة للسفر بالمجان على الشبكة الوطنية ما بين المدن عند الطلب.

وتمنح البطاقة مرة واحدة في السنة دون إمكانية تحويلها إلى السنة اللاحقة ولا تكون صالحة إلا لرحلة واحدة ذهابا وإيابا باستثناء الرحلات المكوكية.

وعلاوة على ذلك يمكن أن يستفيد العون وحده وضمن نفس الشروط من رخصة إضافية طيلة السنة الجارية.

تعتبر البطاقة شخصية و نافذة في حدود المقاعد المتوفرة. يعرض كل غش أو محاولة ارتكابه إلى معاقبة العون المعني مهما كان مرتكبه.

الفصل 50: تسبيق بمناسبة عيد الأضحى وعيد الفطر

تمنح ستيام للعمال سلفات عند الطلب بمناسبة عيد الأضحى و عيد الفطر.

- تسدد سلفة عيد الأضحى خلال 10 أشهر، و تبلغ قيمتها 2500 درهم بالنسبة لفئة التنفيذ المؤهل و فئة التخصص و فئة التخصص العالي، و 2000 درهم بالنسبة للفئات الأخرى.

- تسدد سلفة عيد الفطر على امتداد شهرين (2) لكل فئات المستخدمين، و تبلغ قيمتها 600 درهم بالنسبة لجميع أعوان التنفيذ و التخصص العالي.

الفصل 51
أن مصدق حريش بالتوقيعات
غير مسؤولة عن محتويات
هذه الوثيقة

تعين مجموعة ستيام سنة (6) أعوان لأداء مناسك الحج بالديار المقدسة كل سنة موزعة على الشكل التالي :

- أربعة (4) أعوان بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م. اثنان (2) عن فئة السائقين و اثنان (2) عن باقي فئات المستخدمين؛

- اثنان (2) بالنسبة للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. واحد (1) عن فئة السائقين و واحد (1) عن باقي فئات المستخدمين.

يجب على المرشحين أن :

- يستوفوا أقدمية من عشر سنوات؛

- يتراوح سنهم ما بين أربعين (40) سنة و سن الإحالة على التقاعد في تاريخ إطلاق مسطرة أداء مستحقات الحج من طرف السلطات العمومية.

وفي حالة مغتازا فاقت الطلبات العدد المحدد أعلاه و المستوفية للشروط السالفة الذكر يتم الاختيار وفق الشروط المحددة في الملحق رقم IX.

وإذا لم يتوفر مستفيدون عن فئة السائقين من الشركة المغربية للنقل ش.م. اثنان (2) عن فئة السائقين و واحد (1) عن باقي فئات المستخدمين.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تساقف ومهني النقل بالمغرب
الكتب النقابي لشركة الستيام
مكتب النقابة : كذا الدين لمهني

SA
Auteur
Rabat
Casablanca



يتم التوصل بالطلبات خلال الأسبوع الموالي لنشر اللوائح الوطنية للحج من طرف السلطات المكلفة. وتتحمل ستيام مصاريف السفر (النقل) وعلاوة معقولة لتغطية مصاريف الإقامة.

في حالة عدم قبول أي مستفيد في اللوائح الرسمية للحج يحول نصيب 50% من الغلاف المخصص لهذه العملية للسنة الجارية إلى الأعمال الاجتماعية (COS CTM).

الفصل 52 : منحة نهاية الخدمة

يستفيد المستخدمون الذين يغادرون الشركة عند وصولهم سن التقاعد من منحة نهاية الخدمة كيفما كانت رتبهم. ويتم احتسابها بحسب أقدمية المستخدم انطلاقا من خمس (5) سنوات كحد أدنى وحسب الجدول التالي :

| المبلغ | الأقدمية |
|--|----------------------|
| أجرة شهر | 5 سنوات |
| أجرة شهر يضاف إليها خمس واحد عن كل سنة إضافية ابتداء من السنة السادسة | ما بين 6 و 10 سنوات |
| أجرة شهرين يضاف إليها عشر واحد (10/1) عن كل سنة إضافية فوق عشر سنوات. | ما بين 11 و 20 سنوات |
| أجرة شهرين و نصف يضاف إليها (20/1) عن كل سنة إضافية فوق عشرين سنة (20) | ابتداء من 21 سنة |

تحدد وفق المعايير التالية وتحتسب على أساس الراتب الأساسي و التعويض عن الأقدمية.

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Benaoussi - Casablanca

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
نساء قسي و هني النقل بالمغرب
الكتاب النقابي لشركة ستيام
الكتاب النقابي لشركة ستيام



الباب الخامس

المسار المهني والأجر

الفصل 53 :

يتم توظيف العمال الجدد بعقد غير محدد المدة إما بعد النجاح في التخرج من التكوين بالتناوب بالنسبة للمتعاقدين بعد أو عقب إجراء تقييم موضوعي للكفاءات التي يتميز بها المرشحون الذين استجابوا للإعلان الرسمي عن عرض الإستخدام.

وتعطى أولوية التوظيف في حالة تساوي الكفاءات والمهارات للأشخاص الذين قضوا فترة التكوين للإدماج داخل المقولة أو المجموعة التي تنتمي إليها.

ويتم التوظيف بعقد محدد المدة في حالة :

- تعويض مستخدم في حالة عطله مرض أو عطله الولادة أو عطله متعاقد بشأنها لمدة محددة
- مواجهة زيادة موسمية أو استثنائية في العمل.

كما يمكن استخدام عون بعقد محدد المدة من أجل القيام بمهمة محدودة في الزمن لا يمكن إسنادها للعمال العاديين نظرا للمهارات التي تتطلبها.

الفصل 54 :

يجب أن تتوفر في كل مرشح للإستخدام الشروط الآتية :

- بلوغ 18 سنة على الأقل؛
- التمتع بحقوقه المدنية؛
- الإدلاء بالشهادات التي تبين المستوى الدراسي أو التأهيلي المطلوب للحصول على المنصب؛
- استيفاء شروط اللياقة البدنية الضرورية وأن يكون المترشح خال من أي مرض معدي أو عقلي.

يتعين على الأجانب استيفاء الشروط الواردة في الأنظمة الجاري بها العمل.

يعتبر أي تصريح مزور خلال إجراءات الاستخدام بمثابة خطئ جسيم من شأنه تسريح المعني به بدون أي إخطار أو تعويض.

الفصل 55 :

يتم تأكيد التشغيل عبر رسالة التزام أو عقد كتابي يتضمن على الأقل مدة العقد والمنصب والراتب الأساسي وبعض المواصفات الخاصة بالوظيفة المسندة.

يتم تسليم كل مستخدم جديد مستندا يحتوي على هذا العقد إلى المصالح المعنية به و يعين له وصي من نفس فئته إما يطلب منه أو يسكن تلقائي لتسهيل اندماجه في المؤسسة.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائق ومهني النقل بالمغرب
المكتب المغربي لشبكة المستيام
استجاب العالم محمد الدين محمد

M. B.A.
Km 13.5 Rabat
Casa - Casablanca
Sidi Benaouda

الوزارة المغربية للتكوين المهني
مركز توظيف الشباب
Casablanca

الفصل 56 :

قد تلجأ ستيام إلى الإستعانة بعمال مياومين لمدة لا تتعدى في مجملها 90 يوما بالنسبة لنفس العامل. يستلم المياومون شهادة الإلتزام تبين مدة الإلتزام وأجال التمديد أو تاريخ التجديد خلال السنة. يمكن لكل أجير احتفظ به في الشغل أزيد من 90 يوم في السنة باعتباره مياوما أو استمر في العمل بعد نهاية العقد محدد المدة أن يطالب بإعتبار علاقته غير محددة المدة وبتسوية وضعيته.

الفصل 57 :

يتعين على كل عامل جديد استيفاء مدة تدريب قابلة للتمديد مرة واحدة تحدد في :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر و المساعدين؛
- شهر ونصف لباقي المستخدمين.

الفصل 58 :

يتم ترسيم العمال بعد انقضاء فترة التدريب كما هو مبين أعلاه في المنصب المتفق عليه. تحدد مرتبتهم في سلم الترتيب والأجر حسب تصنيفهم داخل فئتهم ودرجتهم وسلمهم.

بهذه المناسبة أو بمناسبة أول تقييم سنوي يخضعون إليه يمكن تمتيعهم بترقية على أساس تتمين الكفاءة المهنية المكتسبة سابقا .

الفصل 59 :

ترتكز الترقية بالأساس على عنصر الإستحقاق ويأخذ فيها بعين الإعتبار :

- التكوين المحصل في إطار ممارسة الخدمة؛
- التكوين المحصل خارج مزاولة العمل عندما يكون مرتبطا بمزاولتها؛
- الكفاءات التي يتم تحصيلها من مزاولة العمل؛
- السلوك المهني للمستخدم خلال الثلاث سنوات المنصرمة؛
- العقوبات التأديبية.

في حالة تساوي الكفاءات تمنح ستيام لمستخدميها الأفضلية في التعيين في المناصب الشاغرة و في إسناد المسؤوليات. يظل العون المستفيد من الترقية الداخلية مطالبا باجتياز فترة اختبار تعادل المدة التي تسري على المرشحين الذين لا ينتمون للمقابلة. وإذ تبين أنه غير مؤهل للوظيفة الجديدة يتم إرجاعه لوظيفته السالفة أو تعيينه في وظيفة أخرى لا تقل مرتبة عن تلك التي شغلها خلال السنة السابقة

الفصل 60 :

يحدد أجره المستخدم مقابل الجهد الذي يبذله في العمل وبالتالي بأي تغيب غير مبرر يوجب اقتطاع القدر المتعلق به على أساس الأجر اليومي الذي يساوي 26/1 من متوسط الراتب الشهري.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
لمسائقي ومهنيي النقل بالعموم
الكتبة الثقافية لشركة الساتيل
الكتاب العام - مركز الحارثي - طنجة

Km 13,5 Autoroute
O. Casa - Rabat
Sidi Semoussi - Casablanca



تخضع الأجرة إلى الإقطاعات الضريبية من المنبع وسومة الإشتراكات طبقاً للمقتضيات القانونية و التعاقدية الجاري بها العمل. و يتم الإشهاد بانتظام الأداء استناداً على دفتر الأداء و شهادات الأداء المضبوطة طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل.

يتكون الراتب من :

- عناصر قارة تدفع شهرياً؛
- مكافآت مشتركة سنوية؛
- تعويضات مناسباتية؛
- منح استثنائية.

الفصل 61 :

تدفع العناصر القارة للراتب في متم كل شهر وتتكون من عناصر مشتركة وأخرى مرتبطة بممارسة مهام معينة أو مرتبطة بتحمل إكراهات معينة.

الفصل 62 :

تشمل عناصر الأجر المشتركة الراتب الأساسي و المكافآت و التعويضات التالية :

- التعويض عن السكن؛
- المكافأة عن المردودية؛
- التعويض عن الأقدمية؛
- التعويض عن النقل.

1. الأجرة الأساسية :

تحدد الأجرة الأساسية وفق ترتيب المستخدم داخل جدول الرواتب حسب وظيفته و ترقبته داخل مساره المهني. و يتبين مبلغها بضرب المؤشر الناتج عن ترتيب المستخدم في قيمة المؤشر.

لا يجوز أن يحدد مبلغ الراتب الأساسي في أقل من الحد الأدنى للأجور و يحال إليه لاحتساب مكملات الأجر المعبر عنها في شكل نسب مئوية إلا في حالة وجود حكم صريح مخالف.

2. التعويض عن السكن :

يدفع حسب صنف ترتيب المستخدم بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م. و الشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. و تحسب في :



أكبر من أو يساوي سنتين (2) من الأقدمية : 250 درهم؛
أكبر من أو يساوي خمس (5) سنوات من الأقدمية : 330 درهم؛

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
لمسانضي المهني الضمحل بالمغرب
الكتاب النقابي / مشتركة الاستخدام
الكتاب النقابي : من الدين ليعلمن

085 T.M.S.A.
Km 13.5 Rabat
Casa - Casablanca
Casablanca - Casablanca

■ أعوان التخصص :

- أكبر من أو يساوي سنتين (2) من الأقدمية : 330 درهم؛
- أكبر من أو يساوي خمس (5) سنوات من الأقدمية : 440 درهم؛

■ أعوان التخصص العالي :

- أكبر من أو يساوي سنتين (2) من الأقدمية : 415 درهم؛
- أكبر من أو يساوي خمس (5) سنوات من الأقدمية : 550 درهم؛

فيما يتم احتساب مبلغ هذا التعويض بالنسبة لرؤساء الوكالات و رؤساء الورشات باستثناء الأطر حسب صنف الوكالة المنتمين إليها كما هو مبين أدناه :

■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م. ووفقا للملحق السابع (VII):

- وكالة من الدرجة الأولى : 924 درهم؛
- وكالة من الدرجة الثانية : 792 درهم؛
- وكالة من الدرجة الثالثة : 660 درهم؛
- وكالة من الدرجة الرابعة : 495 درهم.

■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. ووفقا للملحق الثامن (VIII) :

- وكالة من الدرجة الأولى : 850 درهم؛
- وكالة من الدرجة الثانية : 700 درهم؛
- وكالة من الدرجة الثالثة : 550 درهم؛
- وكالة من الدرجة الرابعة : 400 درهم.

يتعين على المستخدمين الذين يستفيدون من السكن الوظيفي والذين يحصلون على التعويض عن السكن بنفس الشروط المبينة أعلاه أن يسددوا استحقاقات الانتفاع منه حسب القيمة التي تحدد لها من طرف المديرية العامة.

يجب على رؤساء الوكالات و الورشات أن يستعمروا السكن الوظيفي المخصص لهم؛ وفي حالة عدم توفره يلتزمون بالسكن في جوار مقرات عملهم و إشعار الإدارة بكل تغيير يطرأ على عنوان مسكنهم.

3. مكافأة المرادوية :

تمنح حسب جودة الأداء لجميع الأعوان باستثناء الأطر المستفيدين من المكافأة المنصوص عليها بالفصل 63 أدناه.

تحدد قيمتها بين 0 و 30 في المائة من الأجرة الأساسية حسب النقطة المحصل عليها.

تدفع شهريا على النحو التالي :

- مدة أقدمية من سنتين إلى متم أربع سنوات : (الأجرة الأساسية X النقطة /100) X 20 في

مدة أقدمية من خمس إلى متم ست سنوات : (الأجرة الأساسية X النقطة /100) X 30 في

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تعميم رقم 1/2019
الكتاب رقم 1/2019
الكتاب رقم 1/2019

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casé - Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca



- مدة أقدمية من سبع إلى متم تسع سنوات : (الأجرة الأساسية X النقطة /100) X 40 في المائة؛

- مدة أقدمية عشرة سنوات و ما فوق : (الأجرة الأساسية X النقطة /100) X 100 في المائة؛

تحدد النقطة على سلم من 0 إلى 30.

تحدد طريقة التقييم والتنقيط الناتج عنه بمذكرة صادرة عن الإدارة العامة.

يمكن تخفيض هذه المكافأة أو سحبها من المستخدم الذي ارتكب خطأ تأديبيا لمدة متناسبة مع جسامة الخطأ.

4. التعويض عن الأقدمية :

تمنح لكل مستخدم استوفى سنتين من العمل بصفة أجير لدى ستيام ويتم تحديدها على النحو التالي :

- 5 في المائة من الراتب بعد سنتين من العمل؛
- 10 في المائة من الراتب بعد خمس سنوات من العمل؛
- 14 في المائة من الراتب بعد عشر سنوات من العمل؛
- 15 في المائة من الراتب بعد اثني عشر سنة من العمل؛
- 16 في المائة من الراتب بعد خمسة عشر سنة من العمل؛
- 20 في المائة من الراتب بعد عشرين سنة من العمل؛
- 25 في المائة من الراتب بعد خمس وعشرين سنة من العمل.

وتحتسب هذه المكافأة حسب الشروط التي يحددها التشريع الجاري به العمل.

5. التعويض عن النقل :

يعتبر مساهمة جزافية في تكلفة التنقل بين محل السكنى ومقر العمل ويتم احتسابها على أساس أيام العمل الفعلية أي 26/1 لكل يوم عمل فعلي. وتحدد قيمتها حسب كل مؤسسة من مجموعة ستيام كالتالي :

■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م. :

✓ بالنسبة للمستخدمين القاطنين بالدار البيضاء :

- أقدمية من سنتين (2) إلى أربع (4) سنوات : 300 درهم ؛
- أقدمية خمس (5) سنوات فما فوق : 500 درهم.

بالنسبة للمستخدمين القاطنين خارج الدار البيضاء :

- أقدمية من سنتين (2) إلى أربع (4) سنوات : 300 درهم ؛
- أقدمية من خمس (5) سنوات إلى تسع (9) سنوات : 320 درهم ؛
- أقدمية عشر (10) سنوات وما فوق : 350 درهم.



نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائل ومهني النقل بالقطار
الكتبة النقابي لشركة ستيام
الكتبة العام عزيزي ليعقوب

■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. :

✓ بالنسبة للمستخدمين القاطنين بالدار البيضاء :

- أقدمية من سنتين (2) إلى أربع (4) سنوات : 300 درهم ؛
- أقدمية خمس (5) سنوات إلى تسع (9) سنوات : 400 درهم ؛
- أقدمية عشر (10) سنوات فما فوق : 500 درهم.

✓ بالنسبة للمستخدمين القاطنين خارج الدار البيضاء :

- أقدمية من سنتين (2) إلى أربع (4) سنوات : 225 درهم ؛
- أقدمية من خمس (5) سنوات إلى تسع (9) سنوات : 245 درهم ؛
- أقدمية عشر (10) سنوات فما فوق : 275 درهم.

الفصل 63: تعويضات أخرى :

تُدفع التعويضات والمكافآت ذات الصلة بالمهام و الإكراهات الوظيفية وفق الشروط التالية :

(1) التعويض عن القفة :

يستحق للمستخدمين المقيدون بموقع يحتم عليهم العمل المستمر بدون انقطاع. و يدفع عن كل يوم عمل فعلي. ويحدد مبلغه في خمسة (5) دراهم.

(2) التعويض عن التوسخ :

يمنح للمستخدمين الذين يقومون بنشاط موسخ و يحدد مبلغه في مائة (100) درهم شهريا.

(3) التعويض عن الحليب :

يمنح للمستخدمين المعرضين أثناء العمل لمخاطر التسمم أو البيئة غير الصحية و يحدد مبلغه في سعر لتر واحد (1) من الحليب عن كل يوم عمل.

(4) التعويض عن الصندوق :

يمنح للمستخدمين المكلفين بتداول المال باستمرار (تحصيلات و أداءات). وتحدد مذكرة داخلية مبلغ هذه التعويضات بالنسبة للمناصب المعنية مع اعتبار المبالغ المالية المتداولة و يحدد مبلغه في مائة (100) درهم شهريا.

يدفع التعويض على أساس أيام العمل الفعلية و يمكن سحبه عند تهاون العون في أداء التزاماته و ذلك بغض النظر عن باقي العقوبات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية و تحدد مدة التوقف عن دفعها حسب جسامه الخطأ.

بالنسبة للمستخدمين فإن مبلغ المنحة السالفة الذكر يساوي 10 في المائة من عائدات بيع التذاكر خلال الشهر و يتم توزيعها بنسبة 5 في المائة على كل من البيع و المبيعات و يحدد مبلغه في مائة (100) درهم شهريا. و يحدد مبلغه في مائة (100) درهم شهريا.

الجمعية المغربية للتجارة الإلكترونية
Casablanca
Sidi Barmouss
Casablanca

الجمعية المغربية للتجارة الإلكترونية
الجمعية المغربية للتجارة الإلكترونية
الجمعية المغربية للتجارة الإلكترونية

(5) التعويض عن السيارة :

يستفيد الأعوان المرخص لهم باستعمال سياراتهم الشخصية لأغراض المصلحة تعويضا عن النقل يتناقى مع الاستفادة من التعويض المذكور في المادة الثانية والستين (62) أعلاه.

يهدف هذا التعويض إلى تغطية التنقلات داخل المدار الحضري المحيط بمقر العمل و السكنى وتحدد بمذكرة قيمته و شروط منحه.

(6) منحة السير :

تدفع للسائقين حسب عدد الكيلومترات التجارية التي يقطعونها اثناء مزاوله مهامهم و يتم احتسابها على أساس :

▪ بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م.:

- 0.10 درهم للكيلومتر الواحد عن المسافة الفاصلة بين وكالة الإنطلاقة ووكالة الوصول بالنسبة للسائقين المتوفرين على أقدمية بين سنتين و 11 سنة؛
- 0.11 درهم للكيلومتر الواحد عن المسافة الفاصلة بين وكالة الانطلاقة ووكالة الوصول بالنسبة للسائقين المتوفرين على اقدمية بين 12 سنة و 14 سنة؛
- 0.12 درهم للكيلومتر الواحد عن المسافة الفاصلة بين وكالة الانطلاقة ووكالة الوصول بالنسبة للسائقين المتوفرين على أقدمية من 15 سنة فما فوق.

▪ بالنسبة للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م.:

- 0.10 درهم للكيلومتر الواحد عن المسافة الفاصلة بين وكالة الإنطلاقة ووكالة الوصول.

(7) المنحة الخاصة :

تمنح سنويا للسائقين ولمستخدمي الصيانة وذلك حسب جودة الخدمة المقدمة وحسن الأداء و يتم منحها و تقييمها على أساس العناصر التالية :

✓ بالنسبة للسائقين :

- العناية التي يوليها السائق للحفاظ على الناقله على مستوى المحرك و الهيكل و التوابع؛
- الإقتصاد المتوفر في المستهلكات خصوصا العجلات و الوقود؛
- حجم المداخيل المحصل عليها في الطريق؛
- احترام المواقيت و قواعد السياقة؛
- الهندام و حسن المظهر و اللباقة في المعاملة؛
- التعامل مع العملاء و المسؤولين.

تقاية اتحاد الجامعات الوطنية
سائقين ومهنيي النقل بالقرب
الكتيب النقابي لشركة الحسيمة
الكتيب العام : عز الدين الحسني



✓ بالنسبة لعمال الصيانة :

- الحالة الميكانيكية لحظيرة المركبات؛
- حسن تنظيم الورشة والمخازن؛
- عدد الأعطاب و وثيرتها و طبيعتها؛
- عدد أيام تعطل الناقلات.

تحدد إجراءات الإستفادة في الملحق السادس (VI) و يتم التسديد مع أجره شهر يونيو بعد انصرام سنة من العمل الفعلي على الأقل.

(8) المكافأة عن العمل الليلي :

تمنح هذه المكافأة للمستخدمين الذين يشتغلون ليلا وفق جدول التوزيع الأسبوعي. و تحدد قيمتها في درهمين (2) عن كل ساعة عمل أنجزت ما بين الساعة 22 ليلا و الخامسة صباحا بالنسبة للمستخدمين المتوفرين على عشر (10) سنوات من الأقدمية على الأقل.

(9) مكافأة المداومة :

تمنح للأعوان المقيدين بالتزام منازلهم لأغراض المصلحة خارج أوقات العمل العادية. و تحدد لائحة الأعوان المعنيين و كذا قيمة و شروط أداء هذه المنحة بمذكرة داخلية.

(10) التعويض على التمثيلية :

يمنح هذا التعويض شهريا للموظفين الموجودين في مناصب المسؤولية باستثناء رؤساء المرائب و يحدد مبلغه كما يلي :

■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل ش.م. :

✓ بالنسبة لرؤساء الشعب :

- شعبة درجة أولى : 330 درهم؛
- شعبة درجة ثانية : 220 درهم؛
- شعبة درجة ثالثة : 165 درهم؛
- شعبة درجة رابعة : 110 درهم.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائقي و مهني النقل بالشرب
الكتيب النقابي لشركة النقل
الكتيب النقابي لجمعية المهندسين

✓ بالنسبة لرؤساء الوكالات :

حسب تصنيف الوكالات المدرج في الملحق السابع (VII) :

- وكالة درجة أولى : 880 درهم؛
- وكالة درجة ثانية : 550 درهم؛
- وكالة درجة ثالثة : 440 درهم؛
- وكالة درجة رابعة : 330 درهم.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائقي و مهني النقل بالشرب
الكتيب النقابي لشركة النقل
الكتيب النقابي لجمعية المهندسين

✓ بالنسبة للأطر :

يتم تحديد مبلغ التعويض الخاص بتمثيلية المندوبين الذين يحتلون مناصب التأطير بموجب قرار للمدير العام.

Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bouchouk Casablanca



■ بالنسبة للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م.:

✓ بالنسبة لرؤساء الوكالات :

حسب تصنيف الوكالات المدرج في الملحق الثامن (VIII) :

- وكالة درجة أولى : 500 درهم؛
- وكالة درجة ثانية : 450 درهم؛
- وكالة درجة ثالثة : 400 درهم؛
- وكالة درجة رابعة : 150 درهم.

✓ بالنسبة للأطر:

يتم تحديد مبلغ التعويض الخاص بتمثيلية المستخدمين الذين يحتلون مناصب التأطير بموجب قرار للمدير العام.

(11) منحة الإنابة :

تدفع إلى المستخدم الذي يكلف بالنيابة عن مسؤول مستفيد من تعويض التمثيل و تسدد على أساس مدة الإنتداب على ألا تقل عن 10 أيام.

(12) مكافأة الشهر الثالث عشر :

وهي المنحة التي تمنح في الحادي والثلاثون من شهر دجنبر من كل سنة لكل مستخدم استكمل مدة سنة من العمل بصفته أجيروا لدى ستيام لمكافأته عن ما أبان عنه من جدية وتفان في العمل. وتحسب قيمة هذه المكافأة ب 12/1 من الراتب الأساسي السنوي بالإضافة إلى مكافأة الأقدمية.

ويمكن سحب هذه المكافأة أو التخفيض من قيمتها بالنسبة للمستخدمين الذين ارتكبوا خطأ استوجب التأديب أو تقصيرا مضرا بالمصلحة و تحدد مذكرة إدارية شروط و معايير منحها.

(13) المكافأة السنوية :

يمكن صرف منحة سنوية تسمى "المكافأة السنوية" لمستخدمي الشركة في شهر يونيو عن السنة المالية السابقة.

ويحدد الغلاف المالي المخصص لها من لدن المدير العام بعد حصر الحسابات بارتباط مع الأرباح المحققة و بالتالي من الوارد أن يكون رصيدها سلبيا في حالة الخسارة.

توزيع المكافأة من طرف المدير العام و يأخذ بعين الاعتبار في ذلك سلوك المستفيدين في عملهم.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تساقني ومهني النقل بالمغرب
المكتب الفرعي لشركة الستيام
الوكالات العصرية : هـم الدين مسمين

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
S.N. 10000 Casablanca



(14) المساعدة المدرسية :

تمنح هذه المنحة لكل مستخدم بمجموعة ستيام برسم الموسم الدراسي أو الجامعي عن كل طفل متمدرس يتراوح سنه بين 5 و 25 سنة في حدود ثلاثة أطفال و تبلغ قيمتها :

- 230 درهم سنويا للمستخدمين الذين تتراوح أقدميتهم بين سنة وتسعة سنوات؛
- 300 درهم سنويا للمستخدمين الذين تصل أقدميتهم إلى عشر سنوات فما فوق.

تؤدى هذه المنحة عند مطلع كل موسم دراسي شريطة تقديم شهادة التسجيل.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
شعباتقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة الستيام
الكاتب العام: عبد الدين المصطفى



G.F.M.S.A.
Km 13 Route
Casa Nabat
Stil Bemoussi - Casablanca

الباب السادس

العقوبات التأديبية

الفصل 64:

تعود السلطة التأديبية للمدير العام الذي يفوضها لتطبيق عقوبات من الدرجة الأولى.

الفصل 65:

تطبق عقوبات الدرجة الأولى على الأخطاء البسيطة المرتكبة أثناء القيام بالعمل أو بمناسبة القيام به مثل الإهمال الذي لم يترتب عنه أضرار جسيمة لسير العمل، أو عدم التقيد الدقيق بمواعيد العمل، أو إساءة السلوك مع الزملاء أو الزبناء، أو خرق لقواعد السلامة الصحية وعدم احترام التعليمات... الخ.

يعاقب المستخدم الذي ارتكب خطأ من الدرجة الأولى بإحدى العقوبات التالية حسب جسامه الخطأ أو تكرار السلوك :

- الإنذار الشفهي؛
- الإنذار الكتابي؛
- التوبيخ.

و يحتفظ بالإنذار الكتابي والتوبيخ في الملف الخاص بالمستخدم.

الفصل 66:

يلزم المستخدم الذي ارتكب خطأ من الدرجة الأولى بتبرير ذلك كتابيا داخل أجل لا يتعدى أسبوعا من تاريخ علم رؤسائه. بناء على تبريره هذا، يمكن أن يكون موضوع إحدى العقوبات من الدرجة الأولى المذكورة. أما إذا امتنع عن الجواب داخل الأجل فيخضع لإنذار كتابي أو توبيخ من دون أي إجراء مسطري آخر.

الفصل 67:

تطبق العقوبات من الدرجة الثانية على الأخطاء المتكررة، الأخطاء التي تسبب ضررا لستيام أو للغير، وفي حالة الإخلال الخطير بسير العمل، والأخطاء التي تشكل جريمة منصوص عليها وعلى معاقبتها في القانون الجنائي.

تقابة اتحاد الجامعات الوطنية
للسانقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة الستيام
الكاتب العام
عبد الحليم عيسى

تقابة اتحاد الجامعات الوطنية
للسانقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة الستيام
الكاتب العام
عبد الحليم عيسى

تقابة اتحاد الجامعات الوطنية
للسانقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب النقابي لشركة الستيام
الكاتب العام
عبد الحليم عيسى

مؤقت مع الحرمان من الأجر؛
العمل لارتكاب خطأ جسيم.



الفصل 68:

يعرض المستخدم الذي ارتكب خطأ من الدرجة الثانية أمام المجلس التأديبي داخل أسبوع من علم رؤسائه بذلك.

يتوصل المستخدم داخل هذا الأجل بتبليغ مكتوب مقابل توقيعه بالتوصل يشير بشكل صريح إلى سبب الإستدعاء والخطأ المنسوب إليه. و يمكن أن يحضر معه في هذه المسطرة مندوب الأجراء يختاره بنفسه أو الممثل النقابي بالمقابلة.

بعد ذلك، يخضع لمسطرة الإستماع، ويمكن أن يتقرر، بموافقة منه، متابعة البحث وتأجيل إصدار العقوبة يحرر محضر يلخص ما دار بجلسة الاستماع يتضمن عند الإقتضاء الإجراءات الإحتياطية والتحقيقية المقررة مشفوعة بأجال محددة.

تحدد العقوبة داخل أجل الـ 48 ساعة الموالية وتبلغ إلى المستخدم كتابيا مع تسلم وصل بالتبليغ.

يحرم الفصل بسبب ارتكاب خطأ جسيم المستخدم من أجل الإخطار ومن أي تعويض.

الفصل 69:

يمكن أن يقترح المجلس التأديبي على المستخدم الذي ارتكب الخطأ الجسيم الموجب للفصل أن يطلب تطبيق التوقيف المؤقت عن العمل بدل الفصل. ويمكن للمدير أن يأخذ علما بهذا الطلب. في هذه الحالة، يجب أن يشار في المحضر إلى موافقة المستخدم على هذا الطلب والتوقيع عليه. ويعتبر متخليا عن الطعن في أي إجراء عقابي يقرره المدير العام باستثناء الفصل.

الفصل 70:

تعتبر الأخطاء المشار إليها في المادة 39 من مدونة الشغل بمثابة أسباب موجبة للعقوبة من الدرجة الثانية بما في ذلك الفصل لارتكاب خطأ جسيم. وبصفة عامة، فإن كل سلوك مقصود وكل تقصير يعرض سلامة الزملاء والمرتفقين للخطر أو يتسبب في ضرر للشركة وللزملاء والزبناء ينسحب عليه الوصف المذكور، خاصة:

- السياقة في حال السكر أو تحت تأثير أي مادة أخرى من شأنها التأثير على ردود الفعل وبديهة السائق؛
- الغش في التذاكر الوصولات والطرود والأمتعة، لاسيما التواطؤ في تهريب البضائع أو الغش في بيع التذاكر؛
- التقصير في احترام قواعد سياقة الحافلة؛
- مغادرة الشغل بدون مبرر؛
- الإهمال في المراقبة المنوطة بالمستخدم وإغفال التنبيه للأخطاء الجسيمة المرتكبة من قبل الأشخاص الموجودين تحت مراقبته أو مسؤوليته؛

صدر حكم بعقوبة نافذة من أجل ارتكاب جنائية أو جنحة بشكل عمدي؛

الكلاف أو فقدان الطرود الواقعة تحت مسؤولية المستخدم؛

استمرار بمعدات الشركة.

نخابة اتحاد الجامعات الوطنية
ميسائقي ومهنيي النقل بالبحر
المكتب النقابي لشركة الترانزيت
المكتب النقابي لخطوط المغرب للبريد

WALIB S.A.
Casa Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca



الفصل 71:

يمكن أن يتعرض المستخدم موضوع متابعة أو عقوبة جنائية بسبب سلوك يشكل خطأ من الدرجة الثانية للتوقيف عن العمل أو النقل إلى مصلحة أخرى بصفة مؤقتة إلى حين انتهاء المسطرة القضائية أو البحث التأديبي المتخذ ضده. يصدر القرار من طرف المدير العام. إذا لم يصدر ضد المستخدم أي عقوبة من الدرجة الثانية عند نهاية 30 يوما على البحث التأديبي، فإنه يستعيد وضعيته الاعتيادية و يتقاضى تعويضا يعادل أجر المدة التي توقف فيها عن العمل. ويمكن تأجيل صدور العقوبة- في حال المتابعة الجنائية- إلى غاية انتهاء المسطرة القضائية بموجب حكم نهائي أو حفظ القضية.

الفصل 72:

يتألف المجلس التأديبي تحت رئاسة ممثل الإدارة العامة، من مسؤول عن الموارد البشرية، وممثل منتخب عن المستخدمين من الصنف المهني الذي ينتمي إليها المعروض على المجلس التأديبي، والذي لا يمكن للمستخدم أن يختاره لمساعدته في الدفاع عن نفسه. لا يمكن لأعضاء المجلس التأديبي أن يتخلفوا عن الحضور إلى الجلسة تحت أي تبرير إلا في حالة القوة القاهرة المبررة.

ويوجه الإستدعاء بالحضور من قبل رئيس المجلس إلى المندوبين المنتخبين المعنيين، الذين يتشاورون بينهم لتعيين المندوب الذي سيحضر المجلس. إذا تعذر الإتفاق بينهم، يعين، بقوة القانون، المندوب الذي يوجد على رأس اللائحة لحضور الجلسة. يتضمن الإستدعاء المعلومات الضرورية حول موضوع المسطرة وسيرها، لاسيما طبيعة وظروف الخطأ المرتكب.

يمكن لأعضاء المجلس التأديبي الإطلاع على ملف المستخدم المعني قبل الجلسة، كما توضع رهن إشارتهم نسخ للوثائق المهمة من الملف خلال الجلسة.

يمكن للمستخدم أن يعزز موقفه بأي وثيقة أو شهادة مكتوبة قبل أو خلال الجلسة. تبدأ الجلسة بتلاوة الأخطاء المنسوبة للمستخدم، قبل أن تمنح له الكلمة للدفاع عن نفسه، ثم للشخص الذي يحضر معه لهذا الغرض.

يمكن للأعضاء أن يستفسروه عن كل الأسئلة المتعلقة بالحادث أو تلك التي من شأنها أن تساعدهم على اتخاذ القرار المناسب.

يمكن للرئيس، بمبادرة منه أو بطلب من أحد الأعضاء، أن يطلب من المستخدم ومن دفاعه مغادرة الجلسة مؤقتا لتمكين المجلس من التشاور حول النقاط المهمة.

قبل المغادرة النهائية للجلسة، يوقع المستخدم محضر استماع يشار فيه، فقط، إلى سبب المتابعة، ومبررات الدفاع، وكذا تاريخ ومكان الإجتماع وأسماء وصفات الأشخاص الحاضرين.

تتم المداولة بين الأعضاء بشكل سري. ويشارك الأعضاء في تقييم الخطأ وفي اقتراح العقوبة بحسب قناعتهم الخاصة دون اعتبار لصفقتهم التمثيلية، يعملون على التوصل إلى اقتراح يحظى بالاتفاق المشترك.

يتم اللجوء إلى التصويت. يمكن لأي عضو له موقف معارض أن يطلب تسجيل موقفه في محضر الإجتماع الذي يحال على المدير العام لاتخاذ القرار النهائي.

تمابة اتحاد الجامعات الوطنية
للسائقي ومهني النقل بالقرب
الكنب النقابي لشركة الاستخدام
الكتاب النقابي من الدين مسمين

M.S.A.
3.5 Autoroute
Casa 2 Rabat
Ski Bemoussi - Casablanca



الباب السابع

التنقيط و الترقية

الفصل 73: التنقيط

تحدد طريقة التنقيط عن طريق مذكرة داخلية، وترجع سلطة التنقيط إلى المدير العام. تبلغ النقط المرقمة للمعني بالأمر.

الفصل 74: الترقية

يستفيد المستخدمون الرسميون من الترقية في الفئات والرتب والسلام.

الفصل 75: الترقية في الفئات أو الرتب

تتم الترقية في الفئات أو الرتب بطريقتين :

1- داخل نفس الفئة :

يتم الإختيار في حدود 25 في المائة من عدد الأعوان المترتبين في الرتبة الأصلية المتوفرين على الأقدمية اللازمة بالنظر إلى النقط المحصل عليها عند اخر ترقية في الفئة أو في الرتبة .

| الأقدمية المطلوبة | النقطة المتوسطة في السنة |
|-------------------|--------------------------|
| - سنة واحدة | - 16 فما فوق |
| - سنتان | - بين 13 و 15 |
| - 3 سنوات | - بين 10 و 12 |
| - 4 سنوات | - بين 8 و 9 |
| - 6 سنوات | - أقل من 8 |

2- من فئة إلى أخرى :

بقرار من المدير العام بالنسبة للمستخدمين الأكثر استحقاقا.

في حالة توفر المراكز، يتم اللجوء إلى الطريقة التالية:

- المترشحون الخارجيون : يتم تحديد المواصفات المطلوبة بواسطة إعلان مصلحة بحسب المركز الواجب شغله؛

المترشحون الداخليون : يتم فحص الطلبات من قبل لجنة تحدد لائحة المترشحين حسب ملفهم

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
مسانقي ومهني النقل بالمغرب
المكتب أنفكي لشركة البرنية
المكتب الوطني : عز الدين مهنه

المؤهلات تمنح الأولوية للمترشحين الداخليين.
C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa Rabat
Sidi Boumoussi - Casablanca



الفصل 76 : شروط الترقية في الفئة أو الرتبة

تغيير الوظيفة لا يترتب عنه حتما تغيير الفئة أو الرتبة. يحدد عدد المراكز المعنية بالترقية كل سنة من قبل المدير العام في حدود ما تسمح به الوضعية المالية للشركة.

تحدد الترقيات المتعلقة بالفئة أو بالرتبة في فاتح كل سنة مالية وتدخل حيز التطبيق في بداية هذا الشهر.

تم الترقية بحسب الفئة أو الرتبة طبقا لنفس المؤشر أو بحسب المؤشر الأعلى المباشر.

يمكن لمندوبي المستخدمين الحضور إلى أشغال لجنة الترقيات من باب الإخبار فقط.

الفصل 77 : إعادة الترتيب المهني بعد الحصول على الشهادات

لا يمكن بأي حال من الأحوال للمستخدمين الذين يحصلون على شهادة في وقت لاحق عن تاريخ التحاقهم بالعمل أن يطلبوا إعادة ترتيبهم مهنيا على أساس الشهادة الجديدة.

إلا أنه بإمكانهم أن يتقدموا، مثل بقية المترشحين الخارجيين، إلى مباراة التشغيل أو إلى الإختبارات المهنية التي تنظم من طرف الشركة بحسب المراكز الشاغرة. وفي حال تساوي النقط بين مترشح خارجي ومستخدم من الشركة، تعطى الأولوية لهذا الأخير.

في هذه الحال، تتم إعادة الترتيب طبقا للشروط المطبقة على الترقية بحسب الفئة أو الرتبة.

لا يمكن للمستخدم الذي تمت إعادة ترتيبه مهنيا الإستفادة من الإمتيازات (المنح أو غيرها) التي كان يستفيد منها في الوظائف التي كان يمارس.

نصابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسابق ومهني النقل بالمغرب
المكتب القلي لشركة المستيام
الكاتب العام عز الدين مسمين

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casablanca - Rabat
Sidi Boudiaf, Casablanca



الباب الثامن

الانشطة والعطل

الفصل 78 :

تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي ما يلي :

- الفترات التي يؤدي خلالها المستخدم نشاطه بانتظام،
- فترات العطل المؤدى عنها،

باستثناء الغيابات المرخص بها بحسب الشروط المحددة في هذا الباب، يعتبر أي غياب آخر غير قانوني. يترتب عن الغياب غير القانوني توقيف أجر المعني بالأمر دون الإخلال بالعقوبات التأديبية. وإذا امتد الغياب إلى ما يفوق 4 أيام كاملة، يوجه إنذار إلى المستخدم بالالتحاق بعمله خلال ثمانية أيام تحت طائلة اعتباره في حالة تخلي عن شغله.

الفصل 79 : مدة الشغل العادية

يلتزم المستخدمون في وضعية النشيطين بالعمل طيلة مدة الشغل المحددة قانونيا طبقا للتعليمات المبينة لهم.

يحدد مخطط العمل على أساس مدة شغل مرجعية من 44 ساعة في الأسبوع، تحت سقف 10 ساعات في اليوم و2288 ساعة في السنة، وذلك بحسب متطلبات المصلحة بالنسبة لكافة المستخدمين حسب طبيعة الوظائف والفئات المهنية.

ويمكن بالنسبة للسقف المحدد في 10 ساعات في اليوم:

- أن يُرفع إلى 12 ساعة بالنسبة للأنشطة التي تمارس أساسا بالتناوب والأشغال التحضيرية التي لا يمكن إنجازها خلال المدة العادية للشغل، طبقا للفصل 190 من مدونة الشغل؛
- أن يتم تجاوزه إبان إنجاز أشغال مستعجلة يفرضها ضمان سلامة المستخدمين والتجهيزات والبنيات.

الفصل 80 : احتساب ساعات الشغل العادية

يؤدى عن ساعات العمل المنجزة في الحدود المنصوص عليها في المادة 79 أعلاه والمادة 184 من مدونة الشغل على قاعدة الراتب المرتبط بمدة الشغل العادية.

يعتمد الحساب، طبقا للمادة 193 من مدونة الشغل، على فترة الشغل الفعلية باستثناء:

فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام خلال مدة الشغل؛

ساعات حضور وليس ساعات عمل فعلية نظرا لطبيعة الشغل غير المنتظمة.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
بمسانقي ومهنيي النقل بالمغرب
الكتاب النقابي لشركة الاستخدام
الكتاب النقابي عن المدينين المستخدمين

C. T. M. S. A.
Km. 13.6 Autoroute
Dahou- Wabai
Sidi Bemoussi - Casablanca



يمكن تخفيض أو تأجيل أيام الراحة المؤدى عنها في حالة الزيادة الطارئة في حجم العمل أو لحاجيات استمرارية خدمة النقل العمومي.

يستفيد المستخدمون الذين حرّموا جزئيا أو كليا من هذه الراحة من عطلة تعويضية من نفس المدة داخل الشهر أو من تعويض مناسب. كما أنهم يستفيدون، فضلا عن ذلك، من تعويض يساوي 100 في المائة من الأجر المترتب على ذات المدة.

الفصل 85 : العطلة السنوية

يستفيد كل مستخدم بعد مضي 6 أشهر من الشغل بستيام من عطلة سنوية مؤدى عنها. ويحتسب الحق في العطلة على أساس يوم ونصف من الشغل الفعلي مقابل كل شهر من العمل لدى ستيام. وتحدد مدة العطلة السنوية بعد اكتمال 5 سنوات من الأقدمية في 21 يوما غير أيام العطل القانونية. وترفع هذه المدة بيوم واحد ونصف اليوم عن كل فترة خمس سنوات إضافية في الأقدمية دون أن تتجاوز 30 يوما محتسبة من تاريخ إلى تاريخ آخر.

يقع أول احتساب بتاريخ 31 دجنبر انطلاقا من أول يوم من الإستخدام. وبداية من فاتح يناير الموالي تحتسب العطلة برسم السنة الميلادية.

يجب أن يستفيد المستخدمون المرتبطون بعقود عمل محددة أو عقود التدرج أو عقود التكوين للإدماج من العطلة بأكملها قبل حلول نهاية العقد.

الفصل 86 : الاستفادة الفعلية من العطلة

تمتد فترة العطل على طول السنة. ويتم التخطيط للإستفادة منها باعتبار حاجيات الخدمة ورغبات المستخدمين المعنيين. وفي حال تعذر التوفيق بين مختلف الطلبات، تمنح الأولوية تدريجيا بالنظر:

- 1- لضرورة تصفية كل الفترات المتبقية من العطل الناتجة كل تأجيل أو تجزئ سابق للعطل لضرورة من ضرورات استمرارية المصلحة؛
- 2- لوضعية الأسرة ولاسيما حاجيات الأطفال التي تتطلب علاجات و الملائمة مع العطل المدرسية؛
- 3- إلى أقدمية المستخدمين.

الفصل 87 : فترات الشغل المأخوذة بعين الإعتبار

تقاس بفترات الشغل الفعلية لتحديد مدة العطلة و لا يمكن خصمها من العطلة السنوية :

- 1- فترات العطل المؤدى عنها برسم السنة السابقة وبرسم أجل الإخطار؛
- 2- فترات عطل الولادة؛
- 3- الفترات التي يعلق خلالها عقد الشغل للأسباب الآتية :

- غيابات بسبب مرض عادي أو مرض مهني أو حادثة شغل؛
- غيابات مرخص بها لا تتعدى 10 أيام خلال السنة المعنية؛



غيابات أخرى بمناسبة أحداث شخصية وعائلية مرخص لها بموجب مدونة النقل؛
نقابة اتحاد الجماعات الواسطة
تساقط مهني النقل بقرارات
المكتب النقابي لشركة المسافرين
بالنسبة لأصحاب العطلة، كل فترة من 26 ساعة شغل فعلية متوالت أو غير متوالت
تعتبر شهرا من الشغل الفعلي.

الفصل 95 : العطلة الخاصة لأداء مناسك الحج

كلما سمحت ظروف العمل بذلك، يمنح خلال المسار المهني لكل مستخدم يرغب في أداء مناسك الحج شهر عطلة.
ولا يمكن رفض طلب هذه العطلة عندما يتم تقديمه خلال السنتين اللتين تسبقان تاريخ تقاعد المستخدم الذي يتوفر على 15 سنة من الأقدمية على الأقل في ستيام.

الفصل 96 : عطلة الولادة

تستفيد الأجيورة التي تثبت وضعية الحمل بشهادة طبية من عطلة عن الولادة مدتها 14 أسبوعا.
ويمكن أن تنطلق هذه العطلة سبعة أسابيع قبل التاريخ المتوقع للوضع على أن تشمل مدة سبعة أسابيع على الأقل بعد تاريخ الوضع .

في جميع الحالات، يجب تبليغ الشهادة الطبية المثبتة لعطلة الولادة و للوضع الفعلي إلى ستيام داخل أجل 48 ساعة.

الفصل 97 : التغيب للرضاعة

يسمح للأم بالتغيب نصف ساعة صباحا ونصف ساعة بعد الزوال لإرضاع مولودها إلى غاية إتمام سنته الأولى. ويمكن ضم مدة التغيبات اليومية للاستفادة منها إما عند بداية العمل اليومي أو مع نهايته.

الفصل 98 : التغيب للمرض

يجب على كل أجير لم يستطع الإلتحاق بعمله بسبب مرض أو حادثة إشعار ستيام بذلك في ظرف 48 ساعة مع الإدلاء بشهادة طبية.

وإذا لم تشعر ستيام كتابة وتعدى تغيبه أربعة أيام يفصل العون عن العمل دون سابق إنذار بسبب التخلي عن العمل.

ولا يعتبر التغيب بسبب مرض أو حادثة غير مشروع عندما يدلي المعني بالأمر بشهادة لتبرير غيابه داخل أجل أقصاه 48 ساعة.

وعندما يدلي العون بشهادة طبية مسلمة من طرف طبيب غير الطبيب المعتمد لدى ستيام تحتفظ هذه الأخيرة بالحق في إخضاعه لفحص مضاد على نفقتها.

ويمكنها كذلك القيام بكل مراقبة تراها ضرورية لدى كل شخص تنتدبه لهذه الغاية.

ويجب على الأعوان الذين يدلون بشهادة طبية للتوقف عن العمل أن يبينوا العنوان الصالح لمراسلتهم بشأن الفحص المضاد أو للقيام به و في حالة تقاعسهم يفترض صحة آخر عنوان توصلت به ستيام من طرفهم.

إذا احتال على الطبيب المعتمد من طرف ستيام القيام بمهمته لسبب ناتج عن العون و بالخصوص عن

تقابة إتحاد الجامعات الوطنية
للسانقي ومهني التمثل بالمغرب
المكتب الجهوي لشركة ستيام
بمكتب الطوارق : من الدين للمؤمنين

C.T.M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Berrouj - Casablanca



الفصل 99 : التعويض عن عطلة المرض

في حالة التوقف عن العمل بسبب المرض يجب على العون أن يعبأ المطبوع I J M الخاص بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ليتوصل مباشرة بتعويضات من طرفه.

و تظل ستيام ملزمة بدفع منحة السكن و التعويضات العائلية.

بعد انصرام مدة 180 يوما متتالية من التوقف عن العمل يعتبر العون مستقبلا ما عادا في حالة التصريح بعجزه.

الفصل 100 : إعادة الإدماج بعد المرض

يمكن للعون المعتبر مستقبلا بعد شفائه النهائي أن يطلب إرجاعه للعمل, و تخول له في هذه الحالة الأسبقية لولوج المنصب شاغر شريطة :

- أن يكون ملفه الإداري خاليا من العقوبات؛
- أن تكون كفاءته مساوية لكفاءة باقي المترشحين للمنصب (من داخل أو خارج المقولة)

الفصل 101 : حوادث الشغل والأمراض المهنية

تنظم حوادث السير والأمراض المهنية وفق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل. تكفل ستيام التأمين لضامن التعويض عن الحوادث وتكفل مباشرة التقيد بمضمون ظهير 31 ماي 1943 المتعلق بالأمراض المهنية.

الفصل 102 : إلزامية الإخبار عن حادثة شغل

يجب على المستخدم المصاب بحادثة شغل، أن يخبر بها ستيام في نفس اليوم أو، على الأكثر، خلال الـ 24 ساعة الموالية إلا إذا تعذر ذلك كليا. كما يجب عليه أن يدلي لها بتصريح مكتوب عن الحادثة مشفوع بشهادة لشخصين عاينا الحادثة، يوقع عليها، وجوبا، رئيسه المباشر في العمل.

الفصل 103 : الفحص الأول

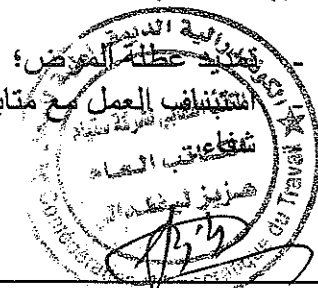
يسلم التصريح بحادثة الشغل إلى المصلحة المكلفة بالموارد البشرية التي تناول الضحية وثيقة إذن له بزيارة طبيب من اختياره وفق الشروط المتفق عليها بين ستيام و مؤسسة التأمين. ويحرر الطبيب بعد ذلك شهادة معاينة تبين طبيعة الإصابات والعطلة المرضية الموصى بها إذا لزم الأمر ذلك.

الفصل 104 : الفحص الثاني

بعد انتهاء عطلة المرض الأصلية، يتقدم الضحية من جديد إلى الطبيب المعالج، الذي يحرر شهادة تحمل أحد البيانات التالية :

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسياتقي ومهني النقل بالمغرب
الكتب النقابي لشركة الستيام
كاتب العام عز الدين بيبوش

C. T. M. S.A.
Km 13,5 Autoroute
Casablanca Rabat
Casablanca



الفصل 105 : الزيارة من أجل استئناف العمل

في الحالتين الأخيرتين، لا يمكن استئناف العمل إلا بعد الخضوع لفحص طبي من طرف طبيب تعينه ستيام، والذي يسلم المعفى شهادة تأذن باستئناف العمل، وهي الشهادة التي يجب، بالضرورة، تسليمها إلى المصلحة المكلفة بالموارد البشرية.

وفي حال وجود خلاف، يرجح رأي الطبيب المعتمد من لدن ستيام تتبع نفس الإجراءات في حالة ظهور مضاعفات.

الفصل 106 : العمال غير النشيطين بالمقابلة

يحق للمدير العام، بصفة استثنائية، أن يستجيب للطلب الكتابي الذي يتوصل من العامل الراغب في الحصول على عطلة غير مدفوعة خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر. خلال هذه المدة لا يستفيد العامل المعني من الأجر و الترقية.

يمكن تجاوز هذه المدة عندما يبرر ذلك بالأسباب التالية :

- مرض العامل؛
- ظروف عائلية قاهرة؛
- التكوين.

يحق للمستخدم القادم على مزاوله مهام سياسية حكومية أو تمثيلية أن يستفيد من عطلة غير مدفوعة الأجر خلال مدة أدائها.

كما يحق للأم الراغبة في التفرغ للعناية بمولودها تمديد عطلة الولادة لمدة أقصاها تسعون يوما شريطة أن تشعر ستيام بواسطة رسالة مع وصل تأكيد الإستلام خمسة عشر يوما قبل انصرام عطلة الولادة.

و يحق للأم أيضا أن تطلب عند انقضاء عطلة الولادة أو وقتما شاءت عطلة إضافية أقصاها سنة لتربية مولودها. تستجيب ستيام لهذا الطلب إلا في حالة الاضطرار من أجل تدبير المرفق .

تظل هذه العطل غير مدفوعة الأجر ومع ذلك يمكن للأطراف أن تتفق على استمرار التأمينات طوعيا على طول امتدادها و تحمل الإشتراكات الناتجة عن ذلك.

عند انصرامها إما يلتحق المستخدم بمنصبه و إما يسمح له عند الطلب بتمديد العطلة غير مدفوعة الأجر لفترة إضافية و إلا سيعتبر متخلي عن عمله

الفصل 107 : الإيداع القانوني

يترتب على هذه الإتفاقية الإلتزام بالإيداع القانوني لها و نسخ و تعويض بمقتضياتها الإتفاقية الجماعية المبرمة في نونبر 1999 كما وقع تعديلها أو تميمها و كذا ملحقاتها و المحاضر و الإتفاقات و الأنظمة الأساسية السابقة لها.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
مسانقي مهني النقل بالمغرب
الكتيب النقابي لشركة ستيام
الوكالات الوطنية : محمد الدين لمصطفى

C. T. M. S.A.
Km 13,6 Autoroute
Casablanca Rabat
Sidi Benrouss, Casablanca




الملحق I

أ : الترتيب

| الفئة | الرتبة | السلم | التأهيل |
|--------------------|--------|-------|-------------------------------------|
| التنفيذ | ا | 1 | عامل يدوي، عامل |
| | ا | 3 | عامل متخصص، مستخدم |
| | ا | 6 | سائق مؤكد |
| التنفيذ المؤهل | ب | 1 | عامل مؤهل، مستخدم مؤهل |
| | ج | 1 | عون تقني، إداري أو عنصر استغلال |
| التخصص التطبيقي | د | 1 | عون التأطير من الدرجة الأولى (AE1) |
| | ح | 1 | عون التأطير من الدرجة الثانية (AE2) |
| التخصص العالي | ط | 1 | تقني |
| إطار | ي | 1 | إطار إداري |
| | هـ | 1 | |

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca


07

تفانية اتحاد الجامعات الوطنية
لسائقين ومهنيي النقل بالمغرب
المكتب العربي لشركة المستيام
المكتب الوطني : من الدين جيسون



الملحق I - ب-

تعريف المؤهلات

- العامل اليدوي، العامل : العون الذي لا يتوفر على أي تأهيل خاص و ينفذ أعمالا بسيطة لا تستوجب إلا تكويننا قصير الأمد.
- العامل المتخصص : العامل الذي يتوفر على معلومات عملية تمكنه من أن ينفذ عمليات محددة متعلقة بمختلف التخصصات التي تحتاجها الشركة.
- المستخدم : العون المكلف بمهام إدارية بسيطة تتطلب التوفر على مستوى الدراسة الثانوية (تداول السجلات أو الجذاذات والمراقبات المختلفة...)
- العامل المؤهل : عامل يستطيع أن يشخص الأعطاب بشكل مضبوط و يقوم بالإصلاحات الضرورية بكيفية متقنة.
- المستخدم المؤهل : عون يستطيع إنجاز عدد من الأعمال المعقدة ذات طبيعة مختلفة. عون مسؤول على عدد من المستخدمين العاديين ويستطيع الحول محلهم.
- العون التقني أو العون الإداري : عون يتحمل المسؤولية وتنسيق عدد من العمال المؤهلين والمستخدمين المؤهلين ويستطيع أن يحل محل مرؤوسيه .
- عون التأطير : عون المسؤولية وتنسيق عدد من الأعوان التقنيين أو الإداريين أو هما معا.
- التقني أو الإطار الإداري : العون الذي يتوفر على تأهيل جيد (معلومات نظرية وعملية) والذي يتحمل مسؤوليات خاصة.

ملاحظة :

يرتب مستخدمو السياقة استنادا إلى المعايير التالية :

- يصنف بمثابة العامل المؤهل السائق الذي يعرف القراءة والكتابة و يجتاز الفحوص المهنية والفحوص النفسية التقنية بنجاح، و المتوفر على المؤهلات البدنية و الحاصل على نقط جيدة في السلوك.

C. T. M. S.A.
Km 13.6-Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca

تقابة اتحاد الجامعات الوطنية
شعبة تقني مهني النقل بالمغرب
الكتيبات المنقولة لشركة الاستيراد
الكتيبات المنقولة من السيد محمد بن

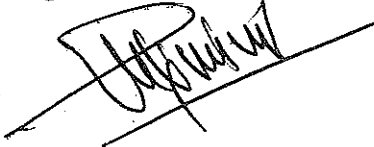


الملحق II

يحتوي جدول الأرقام الإستدلالية على 40 سلم في كل رتبة من الرتب الستة تنقسم هي بدورها إلى أربع فئات (4) فئات :

- فئة التنفيذ : الدرجة أ
- فئة التنفيذ المؤهل : الدرجة ب والدرجة ج
- فئة التخصص التطبيقي : الدرجة د والدرجة ح
- فئة التخصص العالي : الدرجة ط

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Skil Bemoussi - Casablanca



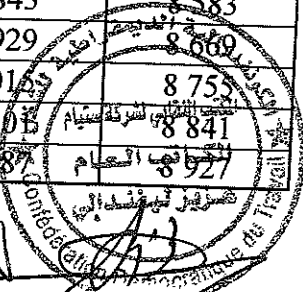


نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
سبائقي مهني النقل بالخراب
الكتاب النقابي لشركة الستيام
الكتاب العام : هـ. بوحسان

الملحق III
جدول التأشير للراتب القاعدي

| السلّم | التفذيذ | التفذيذ المؤهل | | التخصص التطبيقي | | التخصص العالي |
|--------|---------|----------------|-------|-----------------|-------|---------------|
| | أ | ب | ج | د | ح | ي |
| 1 | 2 580 | 3 044 | 3 698 | 4 197 | 5 280 | 5 573 |
| 2 | 2 597 | 3 079 | 3 732 | 4 248 | 5 332 | 5 659 |
| 3 | 2 614 | 3 113 | 3 767 | 4 300 | 5 384 | 5 745 |
| 4 | 2 632 | 3 148 | 3 801 | 4 352 | 5 435 | 5 831 |
| 5 | 2 649 | 3 182 | 3 836 | 4 403 | 5 487 | 5 917 |
| 6 | 2 666 | 3 216 | 3 870 | 4 455 | 5 538 | 6 003 |
| 7 | 2 683 | 3 251 | 3 904 | 4 506 | 5 590 | 6 089 |
| 8 | 2 700 | 3 285 | 3 939 | 4 558 | 5 642 | 6 175 |
| 9 | 2 718 | 3 320 | 3 973 | 4 610 | 5 693 | 6 261 |
| 10 | 2 735 | 3 354 | 4 008 | 4 661 | 5 745 | 6 347 |
| 11 | 2 769 | 3 388 | 4 042 | 4 713 | 5 796 | 6 433 |
| 12 | 2 804 | 3 423 | 4 076 | 4 764 | 5 848 | 6 519 |
| 13 | 2 838 | 3 457 | 4 162 | 4 816 | 5 900 | 6 605 |
| 14 | 2 872 | 3 492 | 4 248 | 4 868 | 5 951 | 6 691 |
| 15 | 2 907 | 3 526 | 4 334 | 4 919 | 6 037 | 6 777 |
| 16 | 2 941 | 3 560 | 4 420 | 4 971 | 6 123 | 6 863 |
| 17 | 2 976 | 3 595 | 4 506 | 5 022 | 6 209 | 6 949 |
| 18 | 3 010 | 3 629 | 4 592 | 5 074 | 6 295 | 7 035 |
| 19 | 3 044 | 3 664 | 4 678 | 5 126 | 6 381 | 7 121 |
| 20 | 3 079 | 3 698 | 4 764 | 5 177 | 6 467 | 7 207 |
| 21 | 3 113 | 3 732 | 4 850 | 5 229 | 6 553 | 7 293 |
| 22 | 3 148 | 3 767 | 4 936 | 5 280 | 6 639 | 7 379 |
| 23 | 3 182 | 3 801 | 5 022 | 5 332 | 6 725 | 7 465 |
| 24 | 3 216 | 3 836 | 5 108 | 5 384 | 6 811 | 7 551 |
| 25 | 3 251 | 3 870 | 5 194 | 5 435 | 6 897 | 7 637 |
| 26 | 3 285 | 3 904 | 5 280 | 5 487 | 6 983 | 7 723 |
| 27 | 3 320 | 3 939 | 5 366 | 5 538 | 7 069 | 7 809 |
| 28 | 3 354 | 3 973 | 5 452 | 5 590 | 7 155 | 7 895 |
| 29 | 3 388 | 4 008 | 5 538 | 5 642 | 7 241 | 7 981 |
| 30 | 3 423 | 4 042 | 5 624 | 5 693 | 7 327 | 8 067 |
| 31 | 3 457 | 4 076 | 5 710 | 5 745 | 7 413 | 8 153 |
| 32 | 3 492 | 4 111 | 5 796 | 5 796 | 7 499 | 8 239 |
| 33 | 3 526 | 4 145 | 5 882 | 5 848 | 7 585 | 8 325 |
| 34 | 3 560 | 4 180 | 5 968 | 5 900 | 7 671 | 8 411 |
| 35 | 3 595 | 4 214 | 6 054 | 5 951 | 7 757 | 8 497 |
| 36 | 3 629 | 4 248 | 6 140 | 6 003 | 7 843 | 8 583 |
| 37 | 3 664 | 4 283 | 6 226 | 6 054 | 7 929 | 8 669 |
| 38 | 3 698 | 4 317 | 6 312 | 6 106 | 8 015 | 8 755 |
| 39 | 3 732 | 4 352 | 6 398 | 6 158 | 8 101 | 8 841 |
| 40 | 3 767 | 4 386 | 6 484 | 6 209 | 8 187 | 8 927 |

مقابلة لخدمة الجمارك بالمغرب
بمسائلهم ومهني النقل بالمغرب
المكتب التجاري لشركة المستهلك
الجمهورية المغربية - عمارة الدارين بالمغرب



الملحق IV

القيمة التأشيرية

فصل فريد :

تحدد قيمة النقطة الإستدلالية المطبقة على الجدول موضوع الملحق الثالث (III) في سبعة عشر درهما (17 درهم).

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
ميساقي ووهني النقل بالمغرب
الكتاب النقابي لشركة الصناعات
الكتاب العام: من المين تلمسان

C. F. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Caba - Rabat
Sidi Bannoussi - Casablanca



الملحق V

تعويضات التنقل

الفصل 1:

يتوصل كل الأعوان العاملين الذين ينتقلون لمصلحة العمل خارج الدائرة الحضرية لموطن تعيينهم بالتعويضات التالية :

- تعويض عن الأكل إذا تغيب العون عن مدينة تعيينه من الساعة 11 صباحا إلى 2 بعد الزوال أو من الساعة 6 مساء إلى 10 ليلا.
- تعويض عن المبيت إذا استغرقت مدة التنقل بين منتصف الليل و الساعة 5 صباحا.

الفصل 2:

تحدد قيمة التعويضات كما يلي :

1/- السائقون :

يتقاضى السائقون في حالة عدم مبيتهم بغرف الضيافة التعويضات التالية :

| التعويضات | من سنة (1) الى تم تسع (9) سنوات | عشر (10) سنوات و ما فوق |
|------------------|---------------------------------|-------------------------|
| فطور | 10 دراهم | 10 دراهم |
| وجبة (غداء/عشاء) | 20 دراهم | 20 دراهم |
| مبيت | 45 دراهم | 55 دراهم |

2/- المستخدمين المقيمون :

| التعويضات | الفطور | الوجبة | المبيت |
|----------------|----------|----------|-------------|
| التنفيذ | 10 دراهم | 20 دراهم | 45 دراهم |
| التنفيذ المؤهل | 10 دراهم | 20 دراهم | 51.75 دراهم |
| التخصص | 10 دراهم | 25 دراهم | 57.50 دراهم |
| التخصص العالي | 10 دراهم | 30 دراهم | 69.00 دراهم |

3/- المفتشون و المراقبون و السائقون التابعون للمراقبة :

الفطور.....10 دراهم
الغداء و العشاء.....40 دراهم
المبيت.....100 دراهم

وتخص هذه المبالغ لتخفيض 20% من 31 يوما من السنة إذا امتد التنقل في نفس الدائرة.

COMPTON
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bemoussi - Casablanca

تتمية اتحاد الجامعات الوطنية
تسائقي ومهنيي النقل بالمغرب
تكتبة أنقبايل لشركة المستهلك
اتحاد المهنيين
اتحاد المهنيين



الفصل 3 :

يتقاضى الأعوان المرخص لهم باستعمال سياراتهم الخاصة عند تنقلهم خارج الدائرة الحضرية لموطن تعيينهم تعويضا عن كل كلومتر يحدد كما يلي :

- سيارة من 6 خيول و أقل.....: 0.70 درهم/كلم
- سيارة بين 7 او 8 خيول.....: 0.80 درهم/كلم
- سيارة من اكثر من 8 خيول.....: 1.00 درهم/كلم

وعلاوة على المسافة الفاصلة بين المدن تؤخذ بعين الإعتبار مسافة جرافية تصل إلى 20 كم في اليوم داخل المدينة التي تنجز المهمة فيها.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائلي ومهني النقل بالمغرب
الكتب النقل لشركة التسيير
اتحاد العلماء وعز الدين محمد

C. F. M. S.A.
Km 13.5 Autroute
Rabat
Sidi Bouachra



الملحق VI

المنحة الخاصة

1 - بالنسبة للسائقين :

تؤدي المنحة الخاصة المنصوص عليها في الفصل 63 من الإتفاقية تبعا للنقط التي يحصل عليها السائق من أجل العناصر التالية :

- صيانة الآلات؛
- استهلاك المحروقات؛
- مداخيل النقل أثناء الطريق؛
- احترام الاوقات؛
- السلوك.

تتراوح قيمة المنحة بين 0 و 400% من الأجرة الاساسية.

2- بالنسبة لمستخدمي الصيانة (المرائب والمخازن) :

يحدد المدير العام سنويا قيمة الغلاف المالي تبعا لنشاط ونتائج كل معمل ويوزع على الأعوان تبعا لمعدل نقطهم السنوية.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
مساندي ووهني النقل بأشغال
الكتاب النقابي لشركة ستيام
شركائنا العام من أجل مستقبلنا

C. F. M. S.A.
Km 13,5 Autopont
Casa - Rabat
Ski Bemoussal - Casablanca



الملحق VII

تصنيف الوكالات و مراتب الصيانة للشركة المغربية للنقل ش.م.

ترتب وكالات و مراتب الصيانة للشركة المغربية للنقل ش.م. في أربع درجات :

الدرجة الأولى :

- وكالات : الدار البيضاء - أكادير
- مراتب الدار البيضاء
-

الدرجة الثانية :

- وكالات : فاس- مراكش- طنجة
- مراتب أكادير

الدرجة الثالثة :

- وكالات : الداخلة - الرباط - العيون - وجدة - ورزازات - آسفي - مكناس - الناظور - تطوان
- مراتب : فاس- مراكش

الدرجة الرابعة :

- وكالات : الحسيمة - الصويرة - الراشدية - تزنييت - الجديدة - بني ملال - بوجدور - كلميم
- مراتب : تطوان.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
مسانق ومهني النقل بالمغرب
الكتاب الخامس لشركة الستيام
الكتاب السادس من الدين مسهم

C. T. M. S.A.
Km 13.5 Autoroute
Casa - Rabat
Skl Bemoussaj - Casablanca



VIII الملحق

تصنيف الوكالات للشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م.

ترتب وكالات الشركة المغربية للنقل إرساليات ش.م. في أربع درجات :

الدرجة الأولى :

- وكالات : الدار البيضاء - الرباط

الدرجة الثانية :

- وكالات : طنجة - مراكش - أكادير

الدرجة الثالثة :

- وكالات : الناظور - تطوان - فاس - مكناس

الدرجة الرابعة :

الوكالات التي يقل حجمها عن وكالات الدرجة الثالثة.

نقابة اتحاد الجامعات الوطنية
تسائي ومهني النقل بالمغرب
الكتاب الناقل لشركة الاستيام
الكتاب العام هو الدين المسلمون



C. F. M. S.A.
Km 13,6 Autoroute
Casa - Rabat
Sidi Bemoussi Casablanca

