



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2017
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: محضر جلسة
القطاع: الصناعات الغذائية - شركة سنطرال دانون
الموضوع : محضر جلسة تقريب وجهات نظر
مرحلة النزاع : مفاوضة جماعية
نوع المكاسب :
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

بروتوكول اتفاق برسم سنة 2017

في إطار المفاوضة السنوية وطبقا لالتكثيفات الاتفاقية الجماعية لسنطرا ل دانون، باشرت إدارة الشركة مناقشات مع اللجنة النقابية المشتركة المكونة من ممثلي نقابات الكونغرالية الديمقراطية للشغل والإتحاد المغربي للشغل والإتحاد العام للشغالين بالمغرب بعد وضع هذه اللجنة بقاريخ 2017 / 02 / 28 الملف المطالب المشترك وتوصياتها في شأن مشروع طاروق 2017 . وقد تم تدوين هذه المناقشات في محاضر الاجتماعات المنعقدة على التوالي أيام 03 و 10 و 21 مارس 2017 وعلى إثرها، تم الاتفاق بين الإدارة واللجنة النقابية المشتركة على مايلي:

1- الزيادة في الأجور:

بالرغم من الوضعية الصعبة التي تمر منها الشركة والتي تتجلى خاصة في: انخفاض رقم المعاملات، تضخم التكاليف، ارتفاع تكلفة اليد العاملة وتدهور الهوامش، فإن سنطرا ل دانون تستمر في تحفيز مواردها البشرية بمنح زيادة في الأجور الأساسية بمعدل 1% الذي سيتم توزيعه بطريقة استثنائية من طرف المسؤولين الرئاسيين من أجل استهداف، أساسا وبالاولوية، الأشخاص الأحسن أداء ومر دودية، والأشخاص الموجودين في وضعية أجريه تقل عن المتوسط المعمول به في السوق، وهو ما يمثل 30% تقريبا من عدد الأجراء المستهدفين.

2- الحج:

ستطبق على الأشخاص الحاصلين على الدعوات التي تسلمها السلطات السعودية عبر وكالات الأسفار نفس الإعانة التي تمنح بالنسبة للأشخاص الذي تفرزهم القرعة التي تجريها السلطات المغربية، شريطة أن تكون تلك الدعوات خاصة بالحج. وتبقى شروط الاستفادة من الإعانة محددة كمايلي: أن يكون المعني بالأمر بالغا من 45 سنة ومتوفرا على 15 سنة من الأقدمية على الأقل.

3- المساعدة على اقتناء السكن: (bonifications)

قررت الإدارة بصفة استثنائية وقف الموافقات المتعلقة بالمساعدة على اقتناء السكن خلال سنة 2017، نظرا لتضخم مبرانية هذه المساعدات. وقد تقرر أن يقترح على اللجنة المتساوية الأعضاء أن تقوم بدراسة المقترح الذي تقدمت به الإدارة والقاضي بمراجعة مبلغ المساعدة وتحديد في 20% من رأس المال الباقي عوض 4% المعمول به حاليا، وذلك اعتبارا للأسعار البنكية الضعيفة جدا الممنوحة في إطار الاتفاقيات البنكية الموقعة مع سنطرا ل دانون. هذا، ويهدف المقترح إلى تمكين مزيدا من الأشخاص من الاستفادة كل سنة في إطار نفس الميزانية.

4- إدماج 2:

تلتزم الإدارة بمعالجة حالات جميع الأجراء المرتبطين بالشركة بمقتضى عقود محددة المدة التي تم تجديدها استثناء لمدة 12 شهرا، وذلك قبل نهاية العقد الجاري. وسيتم تثبيت الأشخاص الأحسن أداء ومر دودية الذين يستجيبون لمعايير التنظيم وخاصة لمشروع طاروق، في عملهم قبل نهاية عقودهم المحددة المدة السارية.

5- التعويضات عن المغادرة:

قدمت الإدارة للجنة النقابية المشتركة طريقة تحديد تعويضات المغادرة والجهود الاستثنائية الذي قامت به من أجل استفادة الأجراء المرتبطين بعقود محددة المدة من صيغة خاصة بهم لتعويضهم في إطار مشروع طاروق 2017، وفي نفس الوقت يتم تمكين الأجراء المؤقتين الموضوعين رهن إشارة الشركة من الاستفادة من صيغة مماثلة لتعويضهم من طرف مقارلات التشغيل المؤقت التي يتمون إليها.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

6- التزامات متعلقة بمشروع طارق:

- على إثر الاجتماعات المتعددة التي عقدت حول كيفية مواكبة مشروع طارق 2017 الذي أُنشئته الإدارة لتمكين سنطرا ل دانون من وضع أحسن نظام للتوزيع ينسجم معها بلوغ الأهداف المتعلقة بالبيع المسطرة في المخطط الإستراتيجي 2017-2020. يلتزم الطرفان على العمل سويا من أجل إنجاح مشروع التحويل وبالتالي تهادي اللجوء إلى وضع مخطط لإعادة هيكلة الشركة في حالة فشل مشروع طارق.
- لذلك، أكد الطرفان موافقتهما على المبادئ التي يركز عليها بتدبير مشروع طارق، وهم:
- اعتماد حوار اجتماعي شفاف ومسؤول في كل الأحوال؛
- إعطاء الأهمية والأولوية للحركية الداخلية المبنية على أساس التقييم الموضوعي؛
- الإنصاف في معالجة جميع الحالات بدون أي تمييز بين الإجراء الدائم وأصحاب المهنود المحددة المدة والمؤقتين الموضوعين رهن الإشارة؛
- وضع وسائل للمواكبة الاجتماعية عند المغادرة، تكون من أحسن ما هو معمول به على مستوى السوق.

7- تحويل التنظيم التجاري و Supply Chain لتوجيهه إلى الزبون مع وضع نموذج جديد للبيع:

- قدمت الإدارة كل التفسيرات والتوضيحات اللازمة حول الركائز الثلاثة لمشروع طارق والتي تلتزم بوضعها حيز التنفيذ خلال سنة 2017 طبقا لبرنامج تم تقاسمه مع أعضاء اللجنة النقابية المشتركة أثناء المناقشات. وتتلخص التسولات والتغييرات التنظيمية التي اعتمدها الإدارة فيما يلي:
- الانتقال إلى نموذج ما قبل البيع (prévente) بالنسبة لحوالي 60% من الجولات (tournées) التي تشمل المدار الحضري في حين، تبقى حوالي 40% من الجولات خاضعة للنموذج التقليدي (modèle conventionnel)؛
- الانتقال إلى نظام شخصين اثنين (2) على الأكثر في الجولات التقليدية (tournées conventionnelles) وفي جولات ما قبل البيع (prévente)؛
- وضع نظام تجاري يركز على تطوير المبيعات وتحسين التنفيذ والأداء والمردودية على مستوى نقط البيع؛
- وضع نظام Supply Chain لتحمل التحول والتغير الذي أدخل على التنظيم التجاري ولتقديم خدمة جيدة للزبون مع التحكم في التكلفة.

8- تحسين ظروف العمل:

- تلتزم الإدارة بمقابلة المجهودات المتعلقة بتحسين ظروف العمل وتميز وتقوية المغاربة WISE على مستوى جميع الوحدات والمواقع. وستستمر الإدارة كذلك، في إطار سياسة الشركة في مجال الوفاية من الأخطار المهنية، في الاستعداد في تجهيزات ووسائل السلامة وفي التكوين بالنسبة لجميع الإجراء وخاصة بتعميم استعمال الأحزمة الواقية الظهرية (ceinture dorsales) والتكوين في مجال الحركات ووضعية الجسم في الشغل (gestes et postures).

9- تقييم الأداء والمردودية والكفاءة:

- قامت الإدارة بعملية تقييم لكل العاملين في مصالح البيع (force de vente)، سواء كانوا مرتبطين بعقد شغل محدد أو غير محدد المدة مع الشركة أو كانوا من المؤقتين الموضوعين رهن إشارتها. وقد أنجز هذا التقييم من طرف المسؤولين الرئاسيين المباشرين (Management direct) على أساس المردودية والأداء الفردي وكفاءات وقدرات كل واحد.
- وقد تعهدت الإدارة بالسهو على أن ينجز هذا التقييم بكل موضوعية ممكنة، وأن تعطى الأولوية للحركية الداخلية، بدون أي تمييز بين الإجراء الدائم أو المرتبطين بعقد محدد المدة أو المؤقتين الموضوعين رهن الإشارة. وسيتم تعيين الأشخاص في المناصب حسب هذا التقييم من طرف لجنة تتكون من المسؤولين الجهويين على البيع ومن المسؤولين الرئاسيين (Area Sales Managers et des Leader développeurs).

10- وضع نظام جديد للأجور بالنسبة للعاملين في مصالح البيع (Force de vente) مبني على الأهداف والأداء والمردودية:

- يتوخى النظام الجديد للأجور الذي سيتم اعتماده، وضع الفرق العاملة في مصالح البيع على نفس خط أهداف الشركة.
- ويرتكز هذا النظام على المبادئ التالية:

X- أهداف كمية ونوعية بالنسبة لجميع المناصب؛

X- سلم تحديد مبلغ الجزء المتغير من الأجر حسب بلوغ الأهداف؛

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones on the left and right sides.

- * اهداف مبرجة تأتي من الدورين عن تدبير مصالح البيع إلى اليانين المطورين (Vendeurs-Developpeurs) (اليانين التقليديين) (Vendeurs Conventioneels) والسائقين الموزعين (Chauffeurs-Livriers):
 - نفس الهيكلية والتركيبة الاجرية لكل منصب معين؛
 - نفس المبلغ المتغير المستهدف بالنسبة لأجرة كل منصب؛
 - ترتيب الأجراء الجدد الذين سيتم تشغيلهم ، داخل النظام الاجري الجديد ، في مستوى يشون أكثر قربا من ما هو معمول به في السوق
 - وستضع الإدارة ، طبقا للمنتهيات الاندافية الجماعية، مساطر للتدبير ومذكرات للمصلحة من أجل :
 - تدبير نظم الأجر المتغير (المسمى SIP - Sales Incentive Plan) من أجل تفسير طريقة احتساب منح الأهداف والمعايير التنفيذية والكمية بالنسبة لكل منصب؛
 - وضع شبكة جديدة لعمولات البيع حسب كل متزوج بالنسبة لليانين التقليديين؛
 - التواصل والإخبار الفردي حول الشبكات الجديدة للأجور (الأجر الأساسي، المدخ الاندافية، منحة بلوغ الهدف) حسب كل منصب؛
 - تحديد دورية احتساب المنح وعمولات البيع على أساس التقويم الشهري (أي من 1 إلى 31 من كل شهر) وحسبها في الشهر الموالي ، وذلك ابتداء من شهر يونيو 2017.
- * وستحدد الإدارة بواسطة مذكرة داخلية كيفية مسرف اجور اليانين التقليديين لشهر مايو 2017 ، من أجل تبادي أي انعكاس سلبي على المبلغ الصافي الذي يتقاضونه.

11- تدابير مواكبة فرق البيع:

- وضعت الإدارة مجموعة من التدابير المواكبة من أجل تسهيل عملية الانتقال ومنها:
 - وضع أدوات رهن إشارة مصالح البيع من أجل تحسين طريقة استلام وأخذ الطلبات؛
 - وضع أدوات رهن إشارة مصالح البيع من أجل التتبع اليومي والأسبوعي والشهري للأداء والمردودية التجارية؛
 - تقليص الوقت الذي يقضيه في الوكالة المكلنون بالبيع (قوة البيع)؛
 - كيفية (Monitoring) تنفيذ العمليات على ارض الواقع (معطيات كيفية) تهم جميع المستويات التسلسلية للمديرية التجارية.
- 12- تدابير المواكبة الاجتماعية للأشخاص في حالة المغادرة في إطار مشروع طارق:**

تذكر الإدارة بأنها، زيلة على تعويضات المغادرة، ستضع تدابير المواكبة الاجتماعية من أجل تسيين قابلية التشغيل (l'employabilité) وتسهيل إدماج الأجراء المعنيين بالمغادرة في إطار مشروع طارق 2017.

وتشتمل هذه التدابير على الخدمات التالية:

 - التكوين التقني من أجل الرفع من قابلية التشغيل بمدرسة البيع واللوجستيك ، سواء بالنسبة للأجراء الدائمين أو للمرتبطين بعقد شغل محدد المدة مع الشركة أو المؤقتين الموضوعين رهن إشارتها؛
 - التكوين في مجال تقنيات البحث عن الشغل؛
 - عمليات للإدماج بالنسبة لجميع الأجراء المعنيين، بمن فيهم المؤقتين الموضوعين رهن الإشارة، وذلك بشراكة مع مقاولات التشغيل المؤقت المرتبطين بها أو لدى شركات FMCG المحلية التي استنظر ال دانون علاقات متميزة معها؛
 - تتبع مؤشر إعادة التصنيف طويلة مدة المشروع

13- تدابير استثنائية في إطار مشروع طارق لترسيم الأجراء المرتبطين بعقد شغل محددة المدة مع الشركة وإدماج المؤقتين الموضوعين رهن إشارتها :

لتتزم الإدارة بوضع نظام استثنائي لتسوية وضعية الأجراء المرتبطين بعقد شغل محددة المدة مع الشركة والمؤقتين الموضوعين رهن إشارتها، الذين برهنوا عن حسن الأداء والمردودية والكفاءة عند الانتقال إلى نظام ما قبل البيع (prévente) على مستوى كل وكالة وذلك كالتالي:

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

إدماج الأجراء المؤقتين الموضوعين رهن إشارة الشركة بين سريديون في مصاب اليانحين تقليديين (vendeurs conventionnels) في مصاب اليانحين لمطورين (vendeurs développeurs) ، ضمن الأجراء المرتبطين بمدة شغل مستدة لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد واحدة) ويمكن ترسيم الأشخاص الأكثر أداء و مردودية بشكل خاص عند حلول أجل نهاية هذا العقد المستدة المدة.

14- اللجنة المتساوية الأعضاء:

بعد إنهاء المشاورات الإلزامية قانونا، مع لجنة المقابلة، وبعد اعتماد المنقشات مع اللجنة النقابية المشتركة كما تضمن على ذلك الاتفاقية الجماعية تقرر إحداث لجنة متساوية الأعضاء من أجل:

- رفع المشاكل التي قد تقع على المستوى المحلي إلى المستوى المركزي ومعالجة الحالات الاجتماعية التي تتطلب ذلك
- اقتراح فتح باب المغادرة حسب الوضعية الفردية والحالات الاجتماعية
- اقتراح تدابير ملموسة للمواكبة مثلانسة مع مختلق فئات الأجراء

وتتكون هذه اللجنة من 6 أعضاء، 3 تعينهم اللجنة النقابية المشتركة من بين أعضائها و 3 تعينهم مديرية الموارد البشرية. ويمكن لهذه اللجنة أن تبدي آرائها وتقدم مقترحات حول المواضيع التالية:

- مشروع تدبير أوقات العمل والأنشطة؛
- مشروع تطهير ملفات التأمين المتعلقة بالمقاعدين وبالفترة ما قبل التقاعد؛
- التعديلات والاتفاقات الاستثنائية المرتبطة بالاتفاقية الجماعية وخاصة تلك المتعلّقة بمراجعة المساعدة على اقتناء السكن (bonifications)

15- الالتزام بالحوار الاجتماعي المسؤول:

يلتزم الطرفان بمواصلة الحوار الاجتماعي الشفاف والمسؤول في احترام تام لمقتضيات الاتفاقية الجماعية.

كما تؤكد الإدارة على احترامها للاشروط للحرريات النقابية وعلى منح جميع التسهيلات لمندوبي الأجراء وللممطين النقابيين لتمكينهم من مواولة مهامهم التمثيلية. وفي هذا الإطار، تقرر مايلي:

- تكوين جميع أعضاء لجنة المقابلة وأعضاء اللجنة النقابية المشتركة في المجال المالي والمحسباتي من أجل مساعدتهم على حسن فهم المؤشرات والمعطيات الاقتصادية والمالية التي تعرض على أنظارهم كل سنة وبالتالي، تمكينهم من تقييم الصحة الاقتصادية والمالية لمقاولتهم.
- إحداث لجنة مختلطة للليقظة الاجتماعية على مستوى كل وحدة أو موقع من أجل: 4- مواكبة انطلاق وتنفيذ مشروع طارق 2017 بطريقة تشاورية

الدار البيضاء في 17 أبريل 2017

عن شركة سنطرال دانون:

نائب الرئيس المدير التجاري

نائب الرئيس ومدير الموارد البشرية

عن اللجنة النقابية المشتركة:

الكوفاة الية الديمتراطية للشغل

الاتحاد المغربي للشغل

الاتحاد العام للشغالين بالمغرب