



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 2015
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية
القطاع: الصناعات الغذائية ضيعات ابراهيم زبير
الموضوع : المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع : مفاوضة جماعية
نوع المكاسب :
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

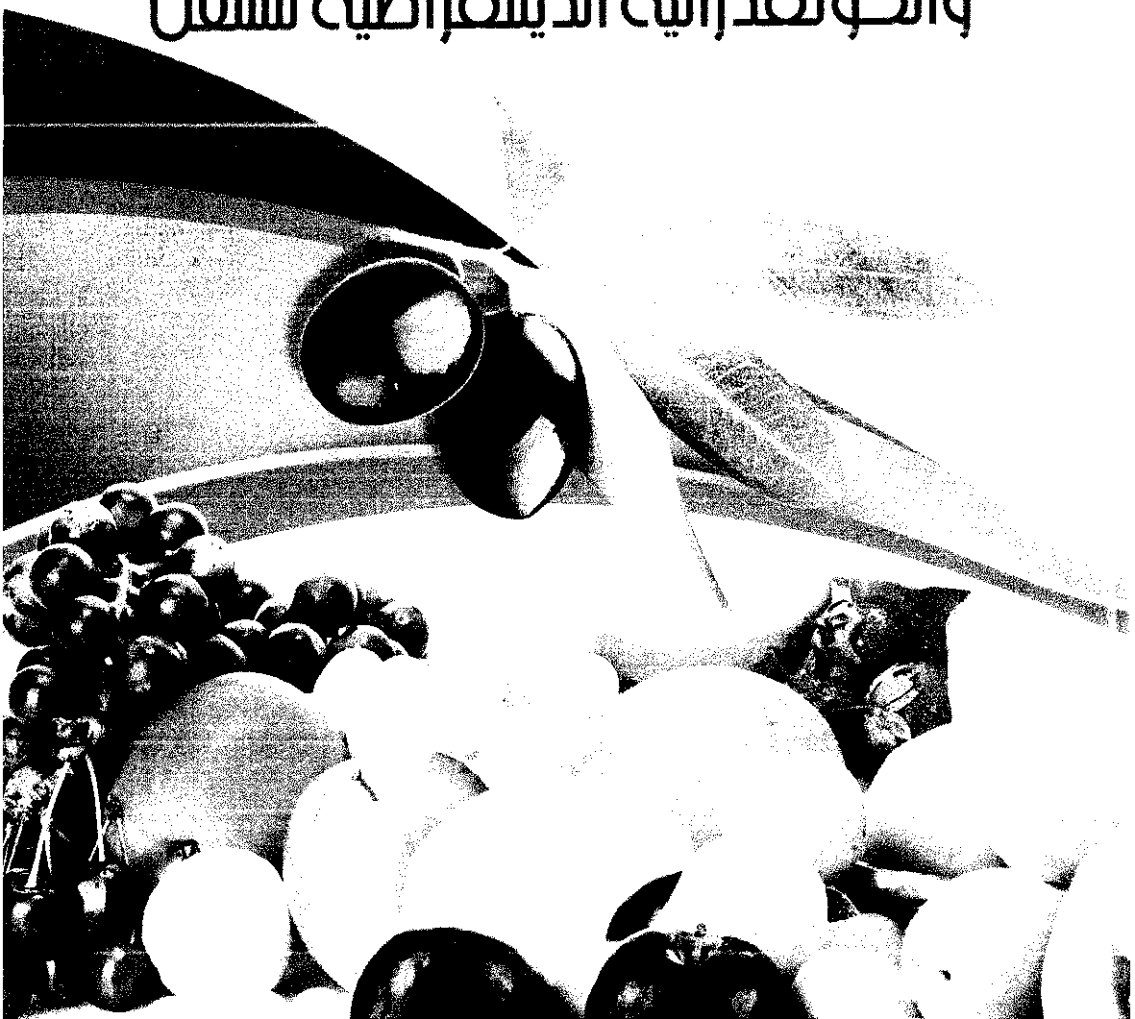


Diana Holding



LES DOMAINES
Beahm Toubex

اتفاقية الشغل الجماعية بين ضيعات إبراهيم زنيبر والكونفدرالية الديمقراطية للشغل



مقدمة

يعتبر القطاع الفلاحي من أهم القطاعات المنتجة على الصعيد الوطني. وانفتاح سوق القطاع الفلاحي على المنافسة سواء على الصعيد الداخلي او الخارجي والنطور السريع في هذا الميدان مما يتطلب منه تحسين جودته ومردوده ووفرة إنتاجه.

وانطلاقا من التوجهات الإستراتيجية التي اتخذتها المملكة المغربية بشأن النهوض بهذا القطاع .

وتجسيدا لإرادة الأطراف الموقعة على الإتفاقية الجماعية بتظافر الجهود للمساهمة الفعالة في تنفيذ البرنامج الهام الذي سطرته الحكومة المغربية طبقا للتوجيهات الملكية السامية الا وهو "المغرب الاخضر" ووعيا منهما الى إرتساء التنمية التشاركية القائمة على سياسة القرب وتقوية التضامن جنبا الى جنب.

واعتبارا أن التضامن يشكل إحدى الدعائم الأساسية للتماسك الاجتماعي المملكة المغربية ولا يمكن فصله عن القيم التقليدية والمعاصرة وهو الضامن للعيش الكريم للفرد والجماعة بالنسبة للأجيال الحالية والمقبلة، باعتبار أن التنمية البشرية لا يمكن فصلها كذلك عن الإشغالات الأخرى.

لكل شخص الحق في العيش الكريم، وفي بيئة سليمة تضمن له الأمن والصحة والرخاء الاقتصادي والرفعي الإجتماعي.

واقرار مدونة الشغل تشكل كلها عوامل تساعد على اعتماد اطار جديد لتدبير الموارد البشرية.

وترغب ادارة ضيعات ابراهيم زنيير وكذا المكاتب النقابية المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل في تفعيل اليات جديدة لتدبير الموارد البشرية في اطار اتفاقية جماعية توفر امتيازات اكثر وفرصا للتطور والترقية لفائدة كافة العاملين بضيعات ابراهيم زنيير.

وتستمد هذه الاتفاقية الجماعية مرجعيتها من مدونة الشغل والاتفاقات السابقة المبرمة والموقعة بين الطرفين تحت اشراف مندوبية الشغل والسلطات المحلية وكذلك دفتر التحملات الخاص بتقويت اراضي الدولة وكذا محاضر تقويت الشراكة الموقعة بين ممثلي الأجراء وادارة الضيعات على المستوى المحلي.

وتعد هذه الاتفاقية الجماعية التي تنظم علاقات الشغل داخل الضيعات نتاجا للاتفاق بين صاحب الضيعات وشركائه الاجتماعيين.

وعلى هذا الاساس تعلن الأطراف الموقعة اعتماد المبادئ الاساسية التالية:

❖ دعم المكتسبات في مجال الحماية الاجتماعية.

- ❖ حق ولوج المناصب الشاغرة على اساس الاقدمية التي يتوفر عليها الاجير والضرورية لشغل هذه المناصب.
- ❖ الاستفادة من التكوين والتطور المهني حق لكل اجير كلما تعلق الامر بتحسين مستوى فاعليته او التمکن من منصبه، وكذلك لتوفير شروط التاهيل والترقي.
- ❖ ترسيخ ثقافة الحوار والتفاوض بين صاحب الضیعات وشركائه الاجتماعيين.
- ❖ احترام الحقوق والحريات النقابية وضمان حق العمل.
- ❖ تطبيق قانون الشغل
- ❖ ترسيخ ثقافة الحوار والتفاوض كآلية للارتقاء بالعلاقات المهنية.
- ❖ العناية بالموارد البشرية بتحسين ظروف العمل ودعم وتطوير حقوق الأجراء.
- ❖ اعتماد قواعد الشفافية والموضوعية فيما يتعلق بالأجور وتقييم الأجراء.
- ❖ إقرار مبدأ حقوق الإنسان المتفق عليه وطنيا ودوليا.
- ❖ الانخراط في التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.
- ❖ ضمان شروط الصحة والسلامة
- ❖ احترام القواعد والأنظمة الداخلية التي تحددها المؤسسة بتوافق مع الأجراء وفي تناغم مع قانون الشغل.
- ❖ ضمان المراد ودية في العمل ورعاية وسائل الإنتاج.
- ❖ وتأسيسا عليه فان هذه الاتفاقية الجماعية تعد مرتكزا أساسيا لتحسين شروط الشغل وتديير العلاقات المهنية.

الفهرس

01	مقدمة
06	الباب الأول : مقتضيات عامة
08	الباب الثاني : تشغيل الأجراء
10	الباب الثالث: تشغيل النساء والأحداث
12	الباب الرابع : التأديب وإنهاء الشغل
17	الباب الخامس : الترقية والترسيم
17	الباب السادس : التعويضات
17	الباب السابع : تنظيم الشغل
19	الباب الثامن: تدابير الوقاية والحماية الاجتماعية
21	الباب التاسع : الإجازات و رخص التغيبات
24	الباب العاشر: الأجور
26	الباب الحادي عشر: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
27	الباب الثاني عشر : الهيئات التمثيلية للأجراء
28	الباب الثالث عشر : التكوين والتكوين المستمر
29	الباب الرابع عشر: الملحقات
29	الباب الخامس عشر المعايير
29	الباب السادس عشر: المنح
43	الباب السابع عشر :مقتضيات خاصة

انطلاقا مما سبق اتفقت الاطراف المذكورة أسفله على توقيع هذه الاتفاقية الجماعية وملحقاتها:

- السيدة غيثة مارية زنيبر الرئيسة المديرة العامة لمجموعة «ديانا هولدينغ» ورئيسة المجلس الإداري لشركة ضيعات ابراهيم زنيبر
 - ضيعة النمر
 - ضيعة كروم سايس
 - ضيعة أملاك زيان
 - ضيعة طالة 2.
 - ضيعة خروبة
- من جهة.

* والكونفدرالية الديمقراطية للشغل عن المكاتب النقابية للضيعات :

- المكتب النقابي لضيعة النمر ممثلا ب:
- المكتب النقابي لضيعة كروم سايس ممثلا ب:
- المكتب النقابي لضيعة أملاك زيان ممثلا ب:
- المكتب النقابي لضيعة طالة ممثلا ب:
- المكتب النقابي لضيعة خروبة ممثلا ب:

من جهة ثانية.

الباب الأول: مقتضيات عامة

البند 1 : مجال التطبيق

طبقا للقانون رقم 65/99 ، تسري مقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية على جميع العمال بالضيعات المعنية بهذه الاتفاقية من كلا الجنسين، أيا كان عملهم ومكان عملهم، دون تحفظ، وأيا كانت دورية أجورهم طبقا لمدونة الشغل.

البند 2 : مدة سريان الاتفاقية

تبرم هذه الاتفاقية الجماعية لثلاث سنوات، ويبدأ سريان مفعولها :

- بعد أن يوقعها الطرفان.
- بعد إيداعها لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية بمكناس.
- تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطات الحكومية المكلفة بالشغل طبقا للمادة 114.

ويستمر العمل بأحكامها بعد ذلك تلقائيا وضمينيا لمدة ثلاث سنوات(3) قابلة للتجديد في كل مرة.

وتظل هذه الاتفاقية سارية المفعول شأنها في ذلك شأن الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة إلى حين إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

البند 3 : تنفيذ الاتفاقية الجماعية وملحقاتها

يجب على المكاتب النقابية ومنظماتها وكذا إدارة ضيعات ابراهيم زنيبر أن تنقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول وأن تتفادى ما قد يخل بتنفيذها بأمانة. تتحمل المنظمة النقابية للأجراء (الكونفدرالية الديمقراطية للشغل) و (إدارة ضيعات ابراهيم زنيبر) ضمان تنفيذ هذه الاتفاقية الجماعية في حدود الالتزامات المضمنة فيها. وتصبح هذه الاتفاقية قابلة للمراجعة أول مرة بعد انصرام المدة المحددة في البند2 أعلاه.

البند 4 : إنهاء الاتفاقية الجماعية وفسخها:

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات(3). وتظل آثارها سارية المفعول بعد حلول أجلها طبقا للمادة (119) من مدونة الشغل سواء فيما يتعلق بالمزايا التي تضمنها أو بمعايير الإنتاج المتفق عليها.

البند 5 : الامتيازات المكتسبة

لا تكون هذه الاتفاقية الجماعية سببا في إلغاء الحقوق المكتسبة لعمال وعاملات ضيعات ابراهيم زنيبر قبل دخولها حيز التنفيذ، إذا كانت أفضل للأجراء. وتؤكد الأطراف الموقعة على الاتفاقية الجماعية على الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة.

تحدد الملحقات من 1 إلى 5 الحقوق المكتسبة لكل ضبيعة على حدة على الشكل التالي:

الملحق رقم 1 ص : 31 ضبيعة النمر.

الملحق رقم 2 ص : 32 ضبيعة أملاك زيان.

الملحق رقم 3 ص : 33 . طالعة 1 و2.

الملحق رقم 4 ص : 34 ضبيعة كروم سايس .

الملحق رقم ص 5 : 35,36 ضبيعة خروبة .

البند 6 : إشهار الاتفاقية الجماعية

يلصق إعلان بوجود هذه الاتفاقية الجماعية، والأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها في الأماكن التي يباشر فيها الشغل مع وضع نظير منها رهن إشارة الأجراء عند الطلب.

الباب الثاني: تشغيل الأجراء

البند 7 : شروط التشغيل

يتم تشغيل الأجراء الجدد داخل ضبيعات إبراهيم زنيبر حسب احتياجات هذه الأخيرة وذلك في إطار احترام الشروط المنصوص عليها في مدونة الشغل. يتبنى المشغل طريقة إيجابية لفائدة تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة واحد (1%) في المائة من مجموع الأجراء في حدود مناصب الشغل المتوفرة باقتراح من مفتش الشغل وبتوافق بين المكتب النقابي وإدارة الضيعة المعنية.

ملحوظة والمقصود بذوي الاحتياجات الخاصة كل أجير(ة) يمكنه أن يؤدي مهمته دون إعاقة السير العادي للمؤسسة.

يجب على كل أجير جديد تم اختياره لمنصب شغل الإداء بالوثائق الإدارية الضرورية التالية:

- طلب الترشيح للشغل.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية للزوجة.
- شهادة الولادة لا يتجاوز تاريخها ثلاثة أشهر.
- نسخة من بطاقة التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الذين يتوفرون عليها.
- نسخة من عقد الزواج.
- شهادة الحياة الجماعية للأطفال لا يتجاوز تاريخها ثلاثة أشهر (3) عند الاقتضاء.
- شواهد مدرسية للأطفال المتدرسين.
- أربع صور فوتوغرافية.

يتعين على كل أجير عند تغيير محل إقامته، أو عنوانه، أن يخبر إدارة الضيعة التي ينتمي إليها بعنوانه الجديد إما يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. يعتبر العنوان القديم صحيحا عند كل مرسله إذا لم يتم إبلاغ إدارة الضيعة بالعنوان الجديد.

البند 8 : عقود الشغل (المادة 16)

تبرم عقود الشغل لمدة غير محددة أو لمدة محددة. تبرم عقود الشغل محددة المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقات الشغل غير محددة المدة ولا سيما في الحالات التالية، طبقاً للمادة 6 من مدونة الشغل والنصوص التنظيمية المكملّة لها.

- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة.
- إحلال أجير محل أجير آخر ما لم يكن مضرباً.
- عند استفادة الأجير من التكوين المستمر.
- تغيب الأجير لمرض أو إصابة يثبتها الطبيب إثباتاً قانونياً.
- حضور الأجير لنشاط نقابي تنظمه المركزية أو الاتحاد المحلي أو المكتب النقابي للضيعة بعد إخبار الإدارة وإدلاء الأجير بما يفيد ذلك.
- فترة ما قبل وضع الحاماً، حملها وما بعده وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 من مدونة الشغل.
- فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني.
- فترة غياب لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني أو المشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية.
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية (عند جمع الغلة).

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض الحالات الاستثنائية بمقتضى هذه الاتفاقية الجماعية كما تنص على ذلك الفقرة الأخيرة من المادة 16 من مدونة الشغل. لا تمس حقوق الأجراء ومكتسباتهم تحت طائل أي تغيير تعرفه ضيعات ابراهيم زبيير وفقاً للمادة 9 من مدونة الشغل .

البند 9 : فترة الاختبار

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة في المدد التالية: (طبقاً للمادة 14 من مدونة الشغل)

فترة الاختبار تجدد مرة واحدة فقط.

المدة	المهمة
3 أشهر	الأطر وأشباههم
شهر واحد ونصف	المستخدمون
15 يوماً	العمال

الباب الثالث : تشغيل النساء والأحداث

البند 10: تشغيل الأحداث

لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في الضيعات قبل بلوغهم سن الخامسة عشر (15) سنة كاملة ويستثنى من هذا المقتضى تشغيل أبناء الأجراء المتمدرسين الذين يزيد سنهم عن ستة عشر (16) سنة خلال العطل المدرسية والعطلة الصيفية شريطة الإدلاء بشهادة مدرسية وبنسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

لا يمكن تشغيل النساء والأحداث البالغين من العمر أقل من 18 سنة في أي شغل ليلي. يتعين إخضاع الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر (18) سنة لفحوصات طبية دورية يجريها طبيب تابع لمستشفى عمومي، قصد إثبات ما إذا كان العمل المسند إليهم يفوق طاقاتهم.

يمنع تشغيل الأحداث والنساء في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقاتهم، أو قد يترتب عنها ما يخل بالأداب العامة.

تعتبر بمثابة أشغال خطيرة لائحة الأشغال المشار إليها في المرسوم التنفيذي رقم 183.10.2 المؤرخ ب 9 ذي الحجة 1431 الموافق ل16 نونبر 2010.

البند 11: حماية الأمومة

تستفيد العاملة التي ثبت حملها من إجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا على الأقل. للمرأة الأجيبة الحق في إيقاف سريان عقد الشغل لفترة لتبتدى قبل التاريخ المتوقع للوضع بسبعة أسابيع وتنتهي بعد الوضع بسبعة أسابيع.

على الأجيبة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع أن تخبر مشغلها بشهادة طبية. تتمتع الأم الأجيبة يوميا على مدى اثني عشر شهرا (12) من تاريخ استئنافها للشغل اثر الوضع باستراحة خاصة مدتها ساعة واحدة مؤدى عنها لكي ترضع رضيعها باعتبارها وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

للأم الأجيبة حق الاستفادة من ساعات الرضاعة في أي وقت تختاره من أيام العمل بالاتفاق مع المشغل أو من ينوب عنه.

البند 12: إقرار التشغيل النهائي

إقرار كل تشغيل نهائي، يتم بواسطة عقد شغل غير محدد المدة، أو بقرار من إدارة الضيعات موقع من طرف المدير العام على أن يتضمن كل عقد شغل أو قرار التشغيل البيانات التالية :

- تاريخ الدخول
- الأجر
- الصنف المهني للأجير
- عقد الشغل (غير محدد المدة)

- اسم الضيعة
 - رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
 - رقم التامين.
- تبلغ الإدارة المعني بالأمر كتابة بكل تغيير يظال أي بيان من البيانات السابقة.
تحل بطاقة الشغل المتضمنة للبيانات السابقة محل عقد الشغل أو قرار التشغيل عند غيابهما.

البند 13: تصنيف الأجراء

عمال ضيعات ابراهيم زنيبر يتكونون من :

- عمال التنفيذ
 - عمال مؤهلين
 - عمال متخصصين
- يصنف كل عامل في منصب حسب النشاط الذي يمارسه, غير أن التصنيف الجديد
الامل لا يمكن أن يكون اقل من الصنف الذي ينتمي اليه عند تاريخ ترتيبه.
يحفظ العامل بأقدميته في الصنف الذي ينتمي اليه .
سيتم اعتماد هذا التصنيف نهائيا في بداية السنة الثانية لهذه الاتفاقية الجماعية وبعد
خضوع الأجراء للتكوين المهني ولا يحق لأي عامل أن يرفض التكوين المعروض
عليه.
تعتبر الأقدمية معيارا أساسيا في تصنيف العمال.
يعتبر في مفهوم هذه الاتفاقية الجماعية، العامل المؤقت، كل عامل يشتغل في إحدى
ضيعات ابراهيم زنيبر الفلاحية بكيفية مؤقتة و مصنف في لائحة الأقدمية.

الباب الرابع: التأديب وإنهاء الشغل

البند 14 : الإجراءات التأديبية

على الأجراء عند انجازهم للمهام الموكولة إليهم، أن يتقيدوا بالضوابط والتوجيهات الصادرة عن رؤسائهم المباشرين. ويمكن لكل مسؤول مباشر أن يحرك المسطرة التأديبية في حق كل عامل تابع لمصالحه ويوجه للمعنى بالأمر في هذه الحالة طلب استفسار بخصوص الأفعال المنسوبة إليه.

ويترتب عن عدم الالتزام بها تعرضهم للجزاءات أسفله :

- التنبيه
 - الإنذار
 - التوبيخ
 - التوبيخ الثاني أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام
 - التوبيخ الثالث أو النقل إلى مصلحة أخرى عند الاقتضاء مع مراعاة محل سكنى الأجير.
- تطبق الجزاءات المنصوص عليها أعلاه بشكل تدريجي، طبقا لما تنص عليه مقتضيات مدونة الشغل.

البند 15 : مهلة الإخطار

إذا تم تسريح عامل من طرف المشغل، أو إذا قدم الأجير استقالته يتعين التقيد بمهلة الإخطار، في سقف زمني لا يتعدى أسبوعا واحدا.

البند 16 : الفصل من الشغل

الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية:

- إذا أقدم المشغل على فصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، يجب فصل الأجراء المؤقتين قبل الدائمين حسب الترتيب في الأقدمية.
- يجب إتباع المسطرة القانونية الواردة في مدونة الشغل حسب المواد التالية:
66 - 67 - 68 - 69.
- عند فصل الأجراء الدائمين لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، يتم تطبيق المادة 71 وما بعدها وذلك مع مراعاة العناصر التالية:
 - أقدمية الأجير
 - القيمة المهنية.
 - الأعباء العائلية.

* الفصل طبقا للمادة 39 من مدونة الشغل: الأخطاء الجسيمة

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن ان تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :

- ارتكاب جنحة منسبة بالشرف، أو الأمانة، أو الأداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛
- إقضاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛
- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل:
 - السرقة؛
 - خيانة الأمانة؛
 - السكر العلني؛
 - تعاطي مادة مخدرة؛
 - الاعتداء بالضرب؛
 - السب الفادح،
- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف أيام خلال الإثني عشر شهرا؛
- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛
- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛
- عدم مراعاة التعليمات اللازم أتباعه الحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛
- التحريض على الفساد؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو المشغل أو من يوب عنه لعرقلة سير المقاولة.
- يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

* الفصل طبقا للمادة 40 من مدونة الشغل:

يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل، أو مدير الضيعة، أو مسيرها، ما يلي:

- السب الفادح
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير
- التحرش الجنسي
- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة العامل لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

البند 17 : شهادة الشغل

على المشغل تسليم الأجير شهادة الشغل بطلب منه خلال فترة سريان عقد الشغل وكذا عند انتهائه، تتضمن بالخصوص تاريخ الشروع في العمل وتاريخ المغادرة وطبيعة آخر عمل زاولة الأجير، مع تذييلها بعبارة "حر من كل التزام"، عند انتهاء علاقة الشغل عند الاقتضاء.

الباب الخامس : الترقية والترسيم

البند 18 : الترقية المهنية

تحدث حياة ثنائية للترقية تتكون من ممثلين عن إدارة الضيعات والنقابة الموقعة على هذه الاتفاقية للبت في ترقية العمال و المستخدمين المرشحين للترقية. يمكن للعمال والمستخدمين المعنيين بالترقية و الذين استوفوا الشروط ولم يستفيدوا من الترقية تقديم شكاياتهم للإدارة في اجل لا يتعدى خمسة عشر يوما من تاريخ الانتهاء من عملية الترقية، وتتولى الإدارة إجابة الأجراء المعنيين بعد البت في شكاياتهم في أجل لا يتعدى شهرا واحدا. عند وقوع أي خلاف فان إدارة الضيعة تحرر تقريرا في الموضوع وتحيله على لجنة الحكماء للبت فيه بصفة نهائية.

البند 19 : الترسيم

يتم ترسيم العمال بضيعات زنيبر طبقا للقوانين الجاري بها العمل(اتفاق 29 أكتوبر) المتعلق بتفويت أراضي الدولة. وسيتم الترسيم بموجب هذه الاتفاقية كالاتي.

- السنة الأولى بنسبة سبعة في المائة (7%).
- السنة الثانية بنسبة ثمانية في المائة (8%).
- السنة الثالثة بنسبة عشرة في المائة (10%).

تعتمد الاقدمية كشرط وحيد في الترسيم عند تساوي الاقدمية بين أجيرين معنيين يرسم الأكبر سنا. وفي حالة تساوي السن عندهما يتم الاحتكام إلى القرعة. لضمان استفادة الأجراء من عملية الترسيم فان الإدارة ستقوم بتكوينهم حتى يتمكنوا من تطوير أدانهم مع التزامهم بقبول التكوين المقترح عليهم. عند رفض الأجير التكوين يعرض الأمر على الحكماء للبت النهائي.

الباب السادس ، التعويضات

البند 20 :

- يتم تعويض أجراء ضيعات ابراهيم زنيير الذين شاركوا في أشغال اللجنة التقنية المشتركة المكونة من ممثلي إدارة ضيعات ابراهيم زنيير ونقابة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل عن أيام غيابهم وعن مصاريف تنقلهم لحضور أشغال اللجان المنصوص عليها بمقتضى هذه الاتفاقية الجماعية في متم الشهر الذي يتقاضون فيه أجورهم.
- يتم تعويض الممثلين النقابيين عن تنقلاتهم لحضور الأنشطة النقابية التي تنظمها المركزية أو الاتحاد المحلي بعد إخبار الإدارة والإدلاء بما يفيد ذلك في إطار 6 أيام على الأقل.
- التعويض عن التنقل والإقامة بالنسبة للعمال الذين اقتضت ظروف عملهم أن يستغلوا في ضيعه غير ضيعتهم الأصل.
- يستفيد الممثل النقابي لكل ضيعة من نفس التسهيلات التي يستفيد منها مندوب الأجراء طبقا للمادة 472 من مدونة الشغل.
- التعويض عن أيام الأعياد الدينية والوطنية التي ينظمها المرسوم رقم 124.426 الصادر في 29 ديسمبر 2004.

البند 21 : التعويض عن أياما لأعياد الدينية والوطنية

ويتعلق الأمر بالأيام الآتية :

الأيام	المناسبة الوطنية أو الدينية
11 يناير	ذكرى تقديم وثيقة الاستقلال
فاتح ماي	عيد الشغل
30 يوليوز	عيد العرش
14 غشت	ذكرى استرجاع وادي الذهب
20 غشت	ذكرى ثورة الملك والشعب
21 غشت	عيد الشباب
6 نونبر	عيد المسيرة الخضراء
أشوال	عيد الفطر
15 أزم الحجة	عيد الأضحى
فاتح محرم	فاتح محرم
12 ربيع الاول	عيد المولد النبوي
أينابر	رأس السنة الميلادية كحق مكتسب

يضاف إلى أيام الاعياد السالفة كل بلاغ رسمي يحدد مدة العطلة المؤدى عنها أو أعياد أخرى رسمية معلن عنها رسميا.

البند 22 : التعويض عن الفصل :

التعويض عن الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المؤسسات الإنتاجية. تطبق بشأنه مقتضيات مدونة الشغل.

*** التعويض عن الفصل التعسفي.**

يستحق الأجير المفصول تعسفا تعويضا عن الفصل لكل سنة أو جزء من السنة مايلي :

- 96 ساعة من الأجر بالنسبة للخمس سنوات الأولى من الأقدمية.
- 144 ساعة من الأجر بالنسبة لفترة الأقدمية المتراوحة بين 6 و 10 سنة.
- 192 ساعة من الأجر بالنسبة لفترة الأقدمية المتراوحة بين 11 و 15 سنة.
- 240 ساعة من الأجر بالنسبة لفترة الأقدمية التي تجاوزت 15 سنة.

يستفيد العامل المفصول تعسفا من تعويض عن الإخطار وتعويض عن الضرر طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.

وتضاعف المبالغ المحددة أعلاه عند فصل مندوب الأجراء والممثل النقابي.

الباب السابع : تنظيم الشغل

البند 23 : مدة الشغل

المقصود بمدة الشغل هي ساعات الشغل الفعلية ولا تدخل في حسابها المدة التي يقضيها الأجير في اللباس والأكل.
مدة الشغل 2496 ساعة في السنة على أساس الا تتجاوز مدة العمل العادية ثمان ساعات في اليوم والتي تنخفض إلى سبع ساعات في رمضان.
إذا تعذر على المشغل تشغيل الأجير بسبب تغير الظروف المناخية، فإن الأجير الذي يكون رهن المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجره نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله.
وينقاضي ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط (المادة 347 من مدونة الشغل).
وتصبح هذه النسبة % 50 من الأجر اليومي إذا ظل الأجير متوقفا عن العمل لمدة نصف يوم.

يمكن اعتماد التوقيت المستمر باتفاق مع إدارة الضيعة وممثلي العمال التابعين للهيئة النقابية الموقعة على الاتفاقية

البند 24 : الساعات الإضافية

يمكن لإدارة الضيعات حسب احتياجاتها أن تطلب من الأجراء العمل ساعات إضافية خارج أوقات العمل الاعتيادية المقررة.
تخول الساعات الإضافية للأجير الحق في زيادة الراتب على النحو الآتي:

- 25% إذا أنجزت بين الساعة 5 صباحا و الساعة 8 ليلا.
- 50% إذا أنجزت بين الساعة 8 صباحا و الساعة 5 صباحا.
- ترتفع النسبة إلى %50 أو 100%: إذا أنجزت الساعات الإضافية خلال يوم الراحة الأسبوعية للأجير أو خلال أيام العطل، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية طبقا للمادة 201 من مدونة الشغل

البند 25 : توقيت الشغل

على الأجراء احترام أوقات الشغل، كما يتحتم عليهم التواجد في أماكن العمل مرتدين بدلات العمل في الوقت المحدد.
على كل أجير احترام المدة المخصصة للاستراحة التي تتخلل أوقات العمل.

البند 26 : توزيع الأجراء في أماكن العمل

يمكن للمشغل عند الحاجة إعادة توزيع الأجراء على أماكن العمل بمختلف الضيعات التابعة له وذلك مع مراعاة لائحة الأقدمية ومحل سكنى الأجير وحالته العائلية.

البند 27 : الولوج للمؤسسة ومغادرتها

الولوج للضيعات يقتصر على العمال الذين تربطهم علاقة الشغل بالضيعة. يتم ولوج أماكن العمل ومغادرتها عبر الممرات المخصصة لهذه الغاية. يمنع إدخال أو تسهيل دخول أشخاص غرباء عن الضيعة دون إذن مسبق من المسؤول المباشر. يمنع الأجير من مغادرة أماكن العمل خلال وقت الشغل لأي سبب غير الأسباب المهنية دون إذن مسبق.

البند 28 : ضياع وقت الشغل

إذا كان ضياع وقت الشغل راجعا لأسباب خارجة عن إرادة الأجير فان الوقت المقضي بأماكن العمل يحتسب لقائده ويؤدى عنه على أساس أجرته العادية. يمكن في حالة توقف الشغل جماعيا في الضيعة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة الممثلين النقابيين.

البند 29 : استعمال معدات ووسائل العمل

على الأجير المحافظة على المعدات المسلمة له من أجل انجاز الأعمال الموكولة إليه ، كما يجب عليه أن لا يستعملها لأغراض شخصية. يتعهد المشغل بالسهر على جودة وفعالية أجهزة الوقاية والبحث باتفاق مع مندوبي الأجراء عن أحسن الطرق لضمان سلامة الأجراء. يجب أن تكون جميع آلات الرفع الميكانيكية متضمنة لحصار أو أية آلة أخرى من شأنها توقيف الحركات من جميع الاتجاهات أوتوماتيكيا. تتحمل إدارة الضيعات مسؤولية توفير صيانة المعدات ووسائل العمل، وتكوين الأجراء في التدابير الواجب اتخاذها عند وقوع حادثة شغل.

الباب الثامن : تدابير الوقاية والحماية الاجتماعية

البند 30: الصحة والسلامة المهنية

- ❖ يلتزم المشغل بتوفير شروط العمل اللائق داخل ضيعات ابراهيم زنيير لاسيما ما يتعلق منها بحفظ صحة وسلامة الأجراء وذلك وفق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل:
- ❖ يجب الالتزام بشكل صارم بالمقتضيات القانونية والتنظيمية الخاصة بصحة وسلامة الشغل.
- ❖ يتعين على العمال الالتزام بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المعمول بها داخل الضيعة.
- ❖ يتعين على المشغل أو من ينوب عنه تكوين الأجراء حول الإجراءات الاحتياطية الواجب اتخاذها فيما يتعلق باستعمال الآلات ومضخات السقي.
- ❖ يجب إحداث لجن السلامة وحفظ الصحة بضيعات ابراهيم زنيير طبقا للمادة 338 لقانون الشغل.
- ❖ يجب أن تكون الاستغلالات الفلاحية في حالة جيدة من النظافة ومستوفية لشروط الوقاية والسلامة الضرورييتين لصحة العمال.
- ❖ يجب اتخاذ جميع التدابير من أجل ألا تلحق نقط المياه(الينابيع والأبار وغيرهما) عدوى السوائل والتسربات الناتجة عن استعمال بعض المواد وكذا مستودعات المواد السامة.
- ❖ يجب أن توضع في أحسن الظروف الممكنة للسلامة الآلات والمعدات وأدوات الاتصال والمنشآت الآلي وعموما كل آلة خطيرة.
- ❖ يجب أن تكون الحفر والأبار وجميع المنافذ معززة بغطاءات أو حراسة.
- ❖ على المشغل أن يوفر للعمال بذلتين للعمل الأولى شتوية تسلم مع مطلع شهر شتنبر والثانية صيفية تسلم في شهر ابريل.
- ❖ على المشغل توفير الأئنة الواقية والقفازات والأحذية الصيفية والشتوية المطاطية واللباس الخاص الواقي والنظارات مع مراعاة الجودة والفعالية.
- ❖ يجب أن تحمي الحيوانات والطيور من الحشرات التي من شأنها أن تنتقل إليها العدوى، كما يجب عقل الحيوانات عند كل عملية بيطرية.
- ❖ على المشغل توفير مستودعات الملابس ورشاشات الاستحمام في جميع ضيعات ابراهيم زنيير.
- ❖ على الأجراء الاطلاع واحترام وتطبيق التعليمات المعروضة في سبورة الإعلانات والمتعلقة بشروط الصحة والسلامة.

البند 31: التغطية الاجتماعية

يصرح المشغل بالأيام الفعلية التي يشتغلها جميع الأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طبقاً للقوانين الجاري بها العمل بما في ذلك التغطية الصحية.

البند 32: طب الشغل

على المشغل إحداث مصلحة طب الشغل، والتعاقد مع طبيب الشغل، وتقديم كافة التسهيلات الضرورية لتمكين هذه المصلحة من أداء مهامها.

العمل على خلق قاعات التمريض بضبيعات إبراهيم زنيير مجهزة بالتجهيزات الطبية الأولية الضرورية وتعيين مرضيين بها.

البند 33: التغطية الصحية

يجب تأمين جميع أصناف أجراء ضبيعات إبراهيم زنيير، ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية وذلك وفقاً للتشريع الجاري به العمل بما في ذلك التغطية السنية.

يستفيد الأجراء من التأمين الإجباري عن المرض وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل بمثابة مدونة التأمين الإجباري عن المرض.

البند 34 : حوادث الشغل والأمراض المهنية

يجب على الأجير ودون تأخير الإخبار بكل حادثة شغل تعرض لها وأن يدلي للمشغل بالشواهد الطبية المسلمة له خلال مدة عجزه وحتى شفائه، سواء كانت الحادثة في مكان الشغل أو أثناء الطريق إلى العمل أو عند تنقل الأجير لإنجاز مهمة.

كما يتعين على الأجير الإخبار بأي تغيب بسبب مرض مهني، وأن يدلي بشهادة طبية عند استئنافه لعمله.

الباب التاسع: الإجازات ورخص التغيبات

البند 35 : الراحة الأسبوعية

يستفيد الأجراء من راحة أسبوعية مدتها أربعة وعشرون ساعة متصلة من منتصف الليل إلى منتصف الليل وذلك طبقا لمقتضيات مدونة الشغل. وتحول لجميع الأجراء بدون استثناء.

يمكن منح الأجراء راحة أسبوعية بكيفية جماعية أو بالتناوب إذا اقتضت ذلك طبيعة نشاط الضيعات أو المواد المستعملة أو إنجاز أشغال استعجالية أو زيادة غير عادية في الشغل.

البند 36 : العطلة السنوية

يستفيد كل أجير بعد قضائه مدة ستة أشهر متصلة من الشغل من عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد مدتها حسب أقدمية الأجير وفق مقتضيات قانون الشغل.

تحدد تواريخ الاستفادة من العطلة السنوية من طرف المشغل بعد استشارة مندوبي الأجراء.

تحدد تواريخ خروج الأجراء في عطلة سنوية مؤدى عنها مع مراعاة الوضعية العائلية للأجراء وأقدميتهم.

يمكن الاتفاق بين المشغل والأجير بخصوص تحزنة أو تقديم أو تأخير تاريخ الاستفادة من العطلة السنوية.

البند 37 : التغيبات بسبب المرض.

يجب على كل أجير لم يتمكن من الالتحاق بعمله بسبب مرض أو حادثة أن يخبر بجميع الوسائل الممكنة إدارة الضيعات بذلك (الهاتف - الفاكس - احد أفراد الأسرة...)

خلال 48 ساعة إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك مع ضرورة الإدلاء بشهادة طبية.

إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام على الأجير إخبار مشغله بمدة غيابه .

يمكن للمشغل أن يوجه على نفقته العامل المريض إلى طبيب من اختياره لإجراء فحص طبي مضاد داخل أجل شهر واحد ولا يمكن للأجير الامتناع عن الخضوع له.

يستفيد الأجير من الأجر عن أيام مرضه الفعلية وأيام عززه الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني. طبقا للمقتضيات القانونية الواردة في مدونة الشغل.

البند 38 : التغيبات لأسباب عائلية أو شخصية

عدد الايام	المناسبة
4 أيام مودى عنها	زواج الأجير
3 أيام	ازدياد مولود
3 أيام على أساس أن يتقاضى الأجر على (2) يومين	زواج ابن الأجير أو أحد رباته
5 أيام على أساس أن يتقاضى الأجر على 3 أيام فقط.	وفاة زوجة الأجير
15 يوما للاستفادة من الإذن بالتغيب على أساس أن يتقاضى الأجر على 3 أيام.	وفاة زوج الأجيبة
3 أيام	وفاة أحد أحفاده أو أصوله أو أبناء زوجته من زواج سابق
3 أيام على أساس أن يتقاضى الأجر على (2) يومين	وفاة أخ أو أخت الأجير أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجته أو أحد أصول زوجته
2 أيام	الختان
3 أيام على أساس أن يتقاضى الأجر على (2) يومين	العملية الجراحية لزوج الأجير أو لأحد مكفولييه من الأبناء.
حسب المدة المخصصة	التغيب من اجل اجتياز امتحان أو مباراة أو المشاركة في تدريب رياضي أو المشاركة في تظاهرة رياضية دولية أو وطنية أو حضور دورات تكوينية

❖ للأجير الحق في رخص استثنائية بطلب منه دون أجر ما لم يكن ذلك حقا مكتسبا شريطة موافقة إدارة الضيعة.

يؤدى الأجر عن التغيبات القانونية المنصوص عليها أعلاه لفائدة جميع الأجراء.

البند 39 : التأخير و الغياب

على الأجير أن يبرر كل تأخر أو تغيب عن العمل.

❖ تقتطع التأخرات والتغييبات المتكررة غير المبررة من الأجر.

❖ إذا تكررت التأخرات بدون مبرر أو إذن مسبق رغم التنبيهات تتخذ في حق الأجير إجراءات تأديبية.

الباب العاشر : الأجور

البند 40 : تحديد الأجر

لا يمكن أن يقل الأجر عن الحد الأدنى القانوني للأجر والمؤدى عن يوم الشغل الواحد (1)، ولا تحتسب الفوائد العينية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر في الفلاحة. يمكن للمشغل أن يمنح الأجراء مزايا عينية تتمثل في السكن في الضيعة الفلاحية أو في مكان آخر.

البند 41 : دورية أداء الأجور

تؤدى أجور العمال بضيعات ابراهيم زنيبر مرتين في الشهر، على شكل تسبيق من الأجر وأداء الأجر في نهاية الشهر عبر تحويلات بنكية في الحساب البنكي للأجير.

البند 42 : أيامأداء الأجور

يمنع أداء الأجور في يوم الراحة الأسبوعية للعمال. يتوجب الإعلان عن تاريخ ومكان أداء الأجور وبإشهار الجدول الزمني في مكان اعتاد العمال ولوجه عند عدم أدائه عن طريق التحويل البنكي.

يتسلم الأجير عند توصله بالأجر ورقة الأداء كوثيقة إثبات تتضمن البيانات التالية: (اسم الضيعة، اسم الأجير، مقر الشغل ، المهمة التي يقوم بها ، الأجر الأساسي، تاريخ شروعه في العمل ، الحساب المنجز الذي يبين بوضوح مختلف عناصر المكافأة أو رقم التعريف البنكي في حال الأداء بواسطة تحويل بنكي). يجب أن تمكن ورقة الأداء من التعرف على الفترة المعنية بالأداء.

البند 43 : القروض

يستفيد الأجراء وبدون أي تمييز من قروض بدون فائدة عندما تسمح ميزانية الشركة بذلك في بعض الحالات الاستثنائية الخاصة بعد تقديم الوثائق الضرورية.

كما يستفيد باقي الأجراء المتوفرين على الشروط الضرورية من الاتفاقات المبرمة بين «ديانا هولدينغ» ولأبنك المتعاقدة معها من أجل الحصول على قروض السكن بفائدة مخفضة.

البند 44 : بيع منتوج الضيعة للأجراء

يستفيد العمال من شراء منتوج الضيعات، بالاتفاق مع المشغل على السعر، شريطة أن لا يتجاوز سعره قيمة سعر الجملة عند تليفه بمستودع التبريد. لا يمكن بيع المنتوج داخل الضيعة.

الباب الحادي عشر : حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

البند 45 : الحق النقابي

يلتزم المشغل بضمان حق التنظيم وممارسة الحرية النقابية من قبل الأجراء داخل الضيعة.

يلتزم المشغل بعدم التمييز بين الأجراء على أساس الانتماء والنشاط النقابي في كل ما يتعلق بالشغل وإدارته وتوزيعه والتكوين المستمر والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من الشغل.

يلتزم المشغل بتوفير أماكن الاجتماعات المكاتب النقابية وكذا السماح بتعليق وتفعيل السبورة النقابية التي توضع رهن إشارة المكاتب النقابية لتعليق جميع البيانات والمنشورات النقابية حتى يتمكن الأجراء العاملين بالضيعة من الاطلاع عليها وفقا لما تقضي به القوانين الجاري بها العمل.

البند 46 : الحق في المفاوضة الجماعية

تجرى المفاوضة على مستوى الضيعات بين المشغل والنقابة الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية حول السير العادي للضيعة وظروف العمل بها، مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

البند 47 : تدبير النزاعات الجماعية

تحدث لجنة تسمى لجنة الحكماء على مستوى الضيعات من أجل تسوية نزاعات الشغل الجماعية المطروحة، وتتكون من ممثلين عن الإدارة وأعضاء المكاتب النقابية. تشرع هذه اللجنة في دراسة أي نزاع يعرض عليها داخل أجل أقصاه 8 أيام. بما في ذلك قرار الترقية.

وتنتهي اللجنة أشغالها بتوقيع جميع أعضائها على محضر يحرر في الموضوع في حال الاتفاق ويبعث نظير منه إلى مندوب الشغل داخل أجل أقصاه 8 أيام. وإذا تعذر حل النزاع يتم الاحتكام إلى مسطرة نزاعات الشغل الجماعية(قانون رقم 65.99)

الباب الثاني عشر: الهيئات التمثيلية للأجراء.

البند 48 : لجنة المقابلة

تحدث داخل ضيعات ابراهيم زنيبر لجنة المقابلة ، وتمارس مهامها طبقا لأحكام مدونة الشغل (من المادة 464 إلى المادة 474).

البند 49 : لجنة حفظ الصحة والسلامة.

تحدث داخل ضيعات ابراهيم زنيبر لجنة حفظ الصحة والسلامة وتمارس مهامها طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.(من المادة 336 إلى المادة344).

البند 50 : مندوب الأجراء.

ينتخب ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 65/99 وكذا النصوص التنظيمية الصادرة بتطبيقه مندوبون الأجراء، تناط بهم مهمة تقديم جميع الشكايات الفردية المتعلقة بظروف الشغل الناجمة عن عقد الشغل أو النظام الداخلي إلى المشغل إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة، ويمكن له أن يحيل تلك الشكايات إذا استمر الخلاف بشأنها إلى مفتشية الشغل.

البند 51 :الممثل النقابي

يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على اكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية داخل الضيعة أن تعين بين أعضاء المكتب النقابي ممثلا أو ممثلين وفق مدونة الشغل.

تناط بالممثل النقابي مهمة تقديم الملف المطلبي والدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها، بخصوص قضايا لم ترد في الاتفاقية الجماعية، حيث تقدم الملفات المطلوبة عند بداية شهر ماي من كل سنة ويتم البث فيها قبل نهاية شهر يوليوز من كل سنة.

البند 52 : التسهيلات الممنوحة للممثل النقابي وممثل الأجراء

يستفيد مندوبو الأجراء وكذا الممثلون النقابيون من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في قانون الشغل.

الباب الثالث عشر: التكوين والتكوين المستمر

يتعهد المشغل بتنظيم دورات تكوينية لفائدة مجموع الأجراء أيا كان تصنيفهم بغرض ترفيئهم من صنف إلى صنف أعلى.

يتعهد المشغل بالسماح للأجراء بالاستفادة من الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة محليا ووطنيا ودوليا .

تعوض إدارة الضيعة ماديا الأجراء المستفيدين من التكوين.

الباب الرابع عشر: الملحقات

بعد سلسلة من اللقاءات بين مسيري ضيعات ابراهيم زنيبر وأعضاء المكاتب النقابية للضيعات تم الاتفاق على محتويات الملحقات التالية .

❖ الملحق 1 : ضيعة النمر

منحة السنوية	منحة التشذيب	منحة السياقة	منحة المسؤولية	منحة التداوي	منحة المسؤولية	منحة البناء	منحة السقي	منحة لاتولي
الرسميون: 1500 درهم	10 دراهم لليوم	10 دراهم دائمة لليوم	مراقب المشرفين والمشرف: 10 دراهم لليوم	5 دراهم لخلط الأدوية لليوم	الكومي: 20 دراهم لليوم	المعلم: 30 درهما لليوم	(2) ساعتان لليوم	10 موقنة لليوم
الموقتون المحصيون في دفتر التحملات: 1000 درهما						المساعد: 1 ساعة لليوم		
الموقتون غير المحصيين في دفتر التحملات: 200 درهما					شافيريسيل: 20 دراهم لليوم			

❖ الملحق 2: ضيعة أملاك زيان

منحة الميكانيك	منحة النحام	منحة التداوي	منحة المراقب	منحة انكرايي	منحة الإشراف	منحة السقي	منحة الكفاءة	منحة الجراز	حراسة الأبار و الأحواض	منحة التشذيب	المنحة السنوية
يستفيد كل ميكانيكي يحمل هذه الصفة لبطاقة الشغل ب 20 درهما لليوم بالإضافة إلى أجره	10 دراهم لليوم	تخليط الأدوية: 5 دراهم لليوم	15 درهما لليوم	الكرابي 15 درهما لليوم	عادي : 15 درهما لليوم	10 دراهم لليوم	10 دراهم لليوم	10 دراهم لليوم	10 دراهم لليوم	15 درهما لليوم	الترسميون من 1000 إلى 2500 درهما
					مشرف على التشذيب: 25 درهما لليوم						

❖ الملحق 3 : ضيعة طالة 1 و 2.

منحة السنوية	منحة التداوي	منحة السقي	منحة التثديب	منحة الجرار	المنحة السنوية
10 دراهم + 15 دراهم لليوم	5 دراهم لليوم	ساعة واحدة لليوم	10 درهم لليوم	5 دراهم + 2 ساعات لليوم	الرسميون: 200 درهما
		(2) ساعتين لمسؤول محطة الضخ لليوم			الموقتون: بين 400 و 1000 درهما

❖ الماء حق مكتسب

الملحق 4 : كروم سايس

❖ المنح المتعلقة بالأجراء الموقتين

❖ المنح المتعلقة بالرسميين

المنحة السنوية	المنحة للتشذيب	المنحة السياحة	المنحة المسؤولية	المنحة البناء	المنحة جمع الغلة	المنحة ألة جنين العنب	المنحة السقي	المنحة خلط الأدوية
السايقون: من 500 الى 1000 درهم	15 درهما مشروطة بعدد الأشجار أكل صنفها لليوم	10 درهم ألة النقل + الجرار لليوم	10 درهم غير دائمة لليوم	10 درهم لليوم	10 درهما لليوم	50 درهم نقها فقط لليوم	5 درهم لليوم	5 درهم لليوم
		15 درهم ألة خدمة للأرض والتدنيبة + الجرار لليوم						

المنحة السنوية	المنحة المسؤولية	المنحة الحطب
1500 درهم	15 درهما لليوم	2 شحانات لكل رسمي
3500 درهم للبيض		

❖ الملحق 5 : ضيعة خروية

المنحة السنوية	الاقدمية	منحة التشذيب	منحة السقي	منحة السياقة	الحراسة	منحة البناء	الحطب	منحة التوالي
الرسميون : 1750 درهما	موحدة للرجال و النساء	الأولى: 20 درهما التشذيب الأخضر لليوم	(2) ساعتين لليوم	الحرث 10 دراهم لليوم	الباب: 10 دراهم + 1 ساعة وذلك حسب الاقدمية	لمعلم : 20 درهم + 2 ساعتين لليوم	5 دراهم لليوم	20 درهم + 2 ساعتين لليوم
		الثانية : 20 درهما التشذيب لليوم		ازالة العشب 10 دراهم لليوم				
الموقتون : 200 درهم		العنب: 20 درهما + 1 ساعة لليوم		نقل البضائع بطيور 5 دراهم + 4 ساعات لليوم	الحراس داخل الضيعة : 10 دراهم حسب الاقدمية لليوم	المساعد: 20 درهما دائمة لليوم		مساعد التوالي 2 ساعتان لليوم
		لاركاچ العنب: 20 درهم + 1 ساعة لليوم		المساعد بطيور: 3 ساعات لليوم				
		غطاء بلاستيكي العنب 20 درهما لليوم						

منحة التشذيب	منحة نقص الغلة	منحة النقل	منحة التداوي	منحة لركاج التفاح	منحة الغربية الخاصة بالحبوب
(أ) الموقت 20 درهم + 1 ساعة واحدة لليوم	10 درهم لليوم	نقل العمال (2)ساعتان لليوم	15 درهم + 1 ساعة لليوم	10 درهم لليوم	(3)ساعات لليوم
(ب) الموقت 20 درهم + 2 ساعتان لليوم					
(أ) الرسمي 20 درهم + 3 ساعات لليوم					
(ب)الرسمي 20 درهما + 2 ساعتان لليوم					
			تخليط الأدوية 5 درهم لليوم		

هذا بالإضافة إلى الحقوق المكتسبة الآتية:

- ❖ رأس السنة الميلادية.
- ❖ استفادة عمال الضيعة من الماء والكهرباء و كذلك استفادتهم من نصف ساعة يوم الجمعة.
- ❖ تنفيذ الاستثمار بخروبة كما تم الاتفاق عن ذلك من طرف إدارة الضيعة في أفق، 2015 مع الاحتفاظ بفرص العمل التي كانت سابقا.

الباب الخامس عشر : المعايير

بعد سلسلة من اللقاءات بين مسؤولي الضيعات والمكاتب النقابية تم تحديد والاتفاق على المعايير التالية :

❖ ضيعة النمر

الوضعية المتفق عليها		الوضعية المتعارف عليها		العمليات
المكتب النقابي	الإدارة	المكتب النقابي	الإدارة	
500	500	434	434	إزالة العشب
600	600	500	500	البورجون
2هكتار	2هكتار	1.5هكتار	1.5هكتار	إصلاح معدات السقي
250	250	200	الصغير 200	التشذيب (التجربة)
700	700	600	الكبير 600	
7بوطات	7بوطات	6بوطات	6 بوطات	التداوي -الحشرات
6هكتار	6هكتار	5.5هكتار	5.5هكتار	إزالة العشب بالآلة
15هكتار	15هكتار	12هكتار	12هكتار	التداوي الأعشاب الضارة
6صناديق	6صناديق	5صناديق	5 صناديق	جني الزيتون
1000		900	900	عقد الزيتون بالآلة وباليد
700		600	600	
20 شجرة	20 شجرة	15 شجرة	15 شجرة	تشذيب الزيتون البلدي
43	43	38	38	بورجون الزيتون البلدي

❖ ضيعة طالة

الوضعية المتفق عليها		الوضعية المتعارف عليها		العمليات
المكتب النقابي	الإدارة	المكتب النقابي	الإدارة	
500	500	434	434	إزالة العشب بالمنجل
600	600	500	500	اليورجون
300	300	250	250 كرونيبي	إصلاح معدات السقي
2 هكتار	2 هكتار	1.5 هكتار	1.5 هكتار	تشذيب الزيتون Haute densité
700	700	600	600	تداوي الحشرات phyto
7	7	6	6 بوطات	إزالة العشب بالآلة
6 هكتار	6 هكتار	5.5 هكتار	5.5 هكتار	تداوي الأعشاب الضارة
15 هكتار	15 هكتار	12 هكتار	12 هكتار	حطب الزيتون البلدي
6 صناديق	6 صناديق	5 صناديق	5 صناديق	تشذيب اللوز
30	30	25	25	التشذيب الزيتون
20 شجرة	20 شجرة	15 شجرة	15 شجرة	بورجون الزيتون البلدي
43	43	38	38	

ملحوظة : لتحقيق ما اتفق عليه في هذه الضيعة التزمت الإدارة بتوفير المعدات والتقنيات اللازمة بالإضافة إلى التفليس من حجم الأشجار الكبيرة لكل من الزيتون واللوز.

❖ كروم سايس:

المعايير المستقبلية	المتعارف عليه	العمليات
22 بلان لكل شخصين	لكل شخصين 19 بلان	إسقاط السلك
15 بلان لكل شخص	13 بلان لكل شخص	إصلاح السلك و البيكي
6.5 بلان لكل شخص	6 بلان لكل شخص	عقد الباكيت
18 بلان لكل شخص	15 بلان لكل شخص	إصلاح قنوات السقي
18 بلان لكل شخصين	18 بلان لكل شخصين	إزالة العشب بالمنجل
8 بلان لكل شخص	8 بلان لكل شخص	البورجون
8 بلان لكل شخص	8 بلان لكل شخص	الرياضي بعد التشذيب repassage
7 بلان لكل شخصين	6 بلان لكل شخصين	إزالة العشب بالمعول
18 بلان لكل شخصين	17 بلان لكل شخصين	جمع عود التشذيب
5 شحنات لكل جرار	5 شحنات لكل جرار	نقل عود التشذيب
18 بلان لكل شخصين	17 بلان لكل شخصين	إزالة أو نقص ورق الكروم
الكابرنيسوفينو 235 كابرنني فرو 260 باقي الأنواع 340	الكابرنيسوفينو 230 كابرنني فرو 250 باقي الأنواع 320	التشذيب
12 بلان لكل شخصين	11 بلان لكل شخصين	رفع السلك لجمع الغصون
450 كلغ لكل شخص	400 كلغ لكل شخص	الجنبي باليد

❖ أملاك زيان:

الدالية الصغيرة

المعايير المستقبلية	المتعارف عليه	العمليات
10 أشخاص في الهكتار	12 شخصا في الهكتار	التشذيب
(2) شخصين	3 اشخاص	جمع الحطب التشذيب
2	3	نقل الحطب التشذيب
5	6.5	ربط العود بالسلك
2	3.5	إعادة التشذيب
2	2	الحرث بالجرار (10مرات)
4	4	السقي
1	2.5	صيانة قنوات السقي بالتنقيط
1.5	3	إزالة السلك
1.5	2	صيانة الباليصاج
3.5	5	وضع وإعلاء السلك
0.3	0.3	وضع الأسمدة
1.5	3.5	إزالة الأعشاب الضارة بالمنجل
0.25	0.25	طحن العشب بالجرار
1.5	1.5	إزالة العشب بالأدوية
1.5	3	إزالة البورجون
0.3	0.3	إبسيماج ميكانيكي
0.2	0.2	تداوي الشتاء
0.5	1	تداوي جرح التشذيب
2	2	تداوي بالجرار (10مرات)
3	3	جني الغلة ميكانيكيا
30	40	جني الغلة يدويا

❖ أملاك زيان :الدالية الكبيرةالصف الأول :

العمليات	المتعارف عليه	المتفق عليه
التشذيب	6	5
جمع حطب التشذيب	1.5	1
نقل حطب التشذيب	1	1
إعادة التشذيب	1	1
الحرق بالجرار (10 مرات)	1.5	1
وضع الأسمدة	0.2	0.2
إزالة الأعشاب الضارة بالصابئة (العتلة 3 مرات)	23	18
تداوي الشتاء	0.2	0.2
تداوي بالجرار (10 مرات)	2	2
جمع الغلة يدويا	17	13

الصف الثاني:

العمليات	المتعارف عليه	المتفق عليه
التشذيب	7	6
جمع حطب التشذيب	2	1
نقل حطب التشذيب	1.2	1
إعادة التشذيب	1	1
الحرق بالجرار (10 مرات)	1.5	1
وضع الأسمدة	0.2	0.2
إزالة الأعشاب الضارة بالصابئة (العتلة 3 مرات)	23	18
تداوي الشتاء	0.2	0.2
تداوي بالجرار (10 مرات)	2	2
جمع الغلة يدويا	18	15

ok	300	260	200 كيلو	الجنی
ok	90	70	60	بورجناح
ok	90	70	66	جمع الحطب
ok	30	25	25	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	التفسيح كلاكصي
ok	40	35	30	التشذيب
لا	-	-	20	النقص
لا (اللجنة)	18 بلوكس	16 بلوكس	16 بلوكس	الجنی
ok	75	60	50	بورجناح
ok	250	210	208	جمع الحطب
لجنة المقابلة	-	-	-	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	الخواخ الشهدية 2004 من 56 حتى 61
ok	23	21	20	التشذيب الخواخ والشهدية
ok	22	19	18	التشذيب الخواخ 59
لا	-	-	10	النقص الخواخ والشهدية
ok	200 كيلو	160 كيلو	150 كيلو	الجنی
ok	90	70	60	بورجناح
ok	90	70	66	جمع الحطب
ok	30	25	25	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	التفسيح بارسيل 10
ok	60	55	50	التشذيب اناكلو - بروكفيلد - ازارك
ok	40	35	30	التشذيب كلكصي
لا	-	-	50	النقص اناكلو - بروكفيلد -
لا (لجنة المقابلة)	-	-	20	النقص كلكصي ازارك
	18 بلوكس	16 بلوكس	16 بلوكس	الجنی
ok	75	65	50	بورجناح - اناكلو - بروكفيلد -
ok	75	65	50	بورجناح - كلكصي - ازارك
ok	250	210	208	جمع الحطب اناكلو - بروكفيلد -
ok	250	210	208	جمع الحطب كلكصي - ازارك
-	-	-	-	بنسم اناكلو - بروكفيلد -
-	-	-	-	بنسم كلكصي ازارك
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	الخواخ الشهدية 2002 من 33 حتى 55
	22	18	17	التشذيب 33... 55

	اللجنة		9	النقص
ok	160 كيلو	120 كيلو	100 كيلو	الجنى 33,34,35
ok	180 كيلو	150 كيلو	150 كيلو	الجنى 36
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 37,38
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 39...44
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 45
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 46...52
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 53,54
ok	200 كيلو	170 كيلو	150 كيلو	الجنى 55
ok	90	70	60	بورجناح
ok	90	70	66	جمع الحطب
ok	30	25	25	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	السبرقــــــــوق 98
ok	23	20	20	التشذيب اميرة، بلاكمبير، فورنين
ok	23	20	20	التشذيب بولينا اتور
				النقص
ok	180 كيلو	160 كيلو	140 كيلو	الجنى
ok	60	50	45	بورجناح
ok	80	70	66	جمع الحطب
-	-	-	-	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	الفسوخ طارد بيسل 62
ok	23	21	20	التشذيب
				النقص
ok	200 كيلو	160 كيلو	150 كيلو	الجنى
ok	90	70	60	بورجناح
ok	90	70	66	جمع الحطب
ok	30	25	25	بنسم
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	العنكب
ok	45	40	40	التشذيب
ok	55	44	40	لطشاح
ok	152	145	138 علية	الجنى
ok	40	33	33	بورجناح
ok	40	33	33	جمع الحطب

ok	40	33	33	بنسم ازالة الأوراق
ملاحظات	المستقبل	متعارف	حاليا	الخوخ والشهدية من 25 حتى 32
ok	22	18	17	التشذيب الخوخ والشهدية
		اللجنة	9	النقص
ok	150 كيلو	120	120 كيلو	الجنبي
ok	90	70	60	بورجناح
ok	90	70	70	جمع الحطب
ok	30	25	25	بنسم

❖ **ملحوظة:** بالنسبة للمعايير غير المتفق عليها والمعايير الأخرى سوف يتم تحديدها وتعيينها من طرف لجنة المقابلة خلال السنة الثانية من الاتفاقية الجماعية (بعد تحسين وضعية الأشجار خلال السنة الجارية 2014/2015).

الباب السادس عشر : المنح

■ المنح التي سيحصل عليها أجراء ضيعات ابراهيم زنيبر في جميع الضيعات المعنية بالاتفاقية الجماعية.

ملاحظات	خروية	التمر	طالة	املاك زيان	كروم سايس	العمال الرسميون
تصرف نهاية السنة الميلادية	1750 درهم	1500 درهم	1500 درهم	1500 درهم	2500 درهم	المنحة السنوية
تصرف نهاية السنة الميلادية	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	منحة المردودية
تصرف شهريا لمجموع أيام العمل. تمنح طيلة السنة ويستفاد منها حتى خلال العطلة السنوية. إلا إذا كانت لا تمنح طيلة السنة، فلا يستفيد منها الأجير في العطلة السنوية إلا في حالة استفادته منها قبل العطلة السنوية مباشرة.	20 درهما + 3 ساعات للأيوم (Caporaux)	15 درهما للأيوم	15 درهما للأيوم	15 درهما للأيوم	15 درهما للأيوم	منحة المسؤولية Caporaux
تصرف أسبوع قبل يوم عيد الأضحى	700 درهم	700 درهم	700 درهم	700 درهم	700 درهم	منحة عيد الأضحى
تصرف آخر شهر أكتوبر من السنة الدراسية	600 درهم	600 درهم	600 درهم	600 درهم	600 درهم	منحة التمدرس (في حدود 3 أطفال 200 درهم لكل طفل)
تصرف نهاية الموسم الفلاحي	300 درهم	300 درهم	300 درهم	300 درهم	300 درهم	منحة الحبوب
تصرف يوم الوفاة	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	منحة وفاة الأجير
تصرف يوم الوفاة	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	منحة الوفاة بالنسبة لأبوي الأجير والزوجة
تصرف للأجير عند إحاقته على التقاعد	52 يوما	52 يوما	52 يوما	52 يوما	52 يوما	منحة التقاعد

ملاحظات	خروية	النمر	طالبة	أملاك زيان	كروم سايس	العمال المؤقتون
تصرف نهاية السنة الميلادية	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	المنحة السنوية
تصرف نهاية السنة الميلادية	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	500 درهم	منحة المرودية
تصرف أسبوع قبل يوم عيد الأضحى	700 درهم	700 درهم	700 درهم	700 درهم	700 درهم	منحة عيد الأضحى
تصرف آخر شهر أكتوبر من السنة الدراسية	600 درهم	600 درهم	600 درهم	600 درهم	600 درهم	منحة التمدريس (في حدود 3 أطفال 200 درهم لكل طفل)
تصرف يوم الوفاة	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	5000 درهم	منحة وفاة الأجير
تصرف يوم الوفاة	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	1000 درهم	منحة الوفاة بالنسبة لأبوي الأجير والزوجة
تصرف شهريا لمجموع أيام العمل. تمنح طيلة السنة ويستفاد منها حتى خلال العطلة السنوية. إلا إذا كانت لا تمنح طيلة السنة، فلا يستفيد منها الأجير في العطلة السنوية إلا في حالة استفادته منها قبل العطلة السنوية مباشرة.	20 درهما + 3 ساعات (Caporau x) لليوم	15 درهما لليوم	15 درهما لليوم	15 درهما لليوم	15 درهما لليوم	منحة المسؤولية Caporaux
تصرف نهاية الموسم الفلاحي	100 درهم	100 درهم	100 درهم	100 درهم	100 درهم	منحة الحبوب
	أو ثلاثة أشخاص في قنطار واحد	أو ثلاثة أشخاص في قنطار واحد	أو ثلاثة أشخاص في قنطار واحد	أو ثلاثة أشخاص في قنطار واحد	أو ثلاثة أشخاص في قنطار واحد	
تصرف للأجير عند إبعاده على التقاعد.	52 يوما	52 يوما	52 يوما	52 يوما	52 يوما	منحة التقاعد

الباب السابع عشر : مقتضيات خاصة

يستفيد الأجراء العاملين بضيعات ابراهيم زنيبر المنحدرين من صوجيطا و صوديا المحصين في دفتر التحملات الخاص بتفويت أراضي الدولة من جميع الامتيازات المكتسبة المنصوص عليها في دفتر التحملات الخاص بتفويت أراضي الدولة وكذا محاضر تفويت الشراكة الموقعة بين ممثلي الأجراء وادارة الضيعات على المستوى المحلي.

البند 53 : غياب مقتضى قانونى داخل الاتفاقية الجماعية.

تخضع جوانب علاقات الشغل التي لا تنظمها هذه الاتفاقية الجماعية لمقتضيات تشريع الشغل.

البند 54 : الشؤون الاجتماعية

يستفيد الأجراء من الامتيازات والخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف جمعية الأعمال الاجتماعية لضيعات ابراهيم زنيبر. وتقوم لجنة المقابلة بتقديم آرائها واقتراحاتها بخصوص القضايا المتعلقة بالشؤون الاجتماعية للعاملين بالضيعات من جهة والبرنامج السنوي من جهة أخرى.

البند 55 : الدعم والتكافل الاجتماعى :

تحقيقا لمبدأ التكافل الاجتماعى بين إدارة ابراهيم زنيبر والأجراء اتفقت جميع المكاتب النقابية المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية على خلق صندوق للدعم في كل ضيعة على حدة يساهم فيه الأجراء بمبلغ مالي شهري. وتساهم الإدارة أيضا بقدر يساوي ما سيتم تحصيله من طرف الأجراء في متم كل سنة. يستفيد من هذا الدعم جميع الأجراء المساهمين في الصندوق بدون تمييز ووفق قانون داخلي متفق عليه بين الشركاء الاجتماعيين المساهمين .

التوقيعات :

ضيعات ابراهيم زنيبر	الكونفدرالية الديمقراطية للشغل
	الكاتب النقابي لضيعة خروبة : البوهيادي عبد العالى
	الكاتب النقابي لضيعة كروم سايس : الفحصي محمد
	الكاتب النقابي لضيعة املاك زيان: بويغاشن عبد حكيم
	الكاتب النقابي لضيعة طالة : شفيق قاسم.
	الكاتب النقابي لضيعة النمر:السياح حميد

