

الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب



النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (ك دش) الكتابة الوطنية للا تصالات	اتصالات المغرب
ك	AB

اتفاقية جماعية

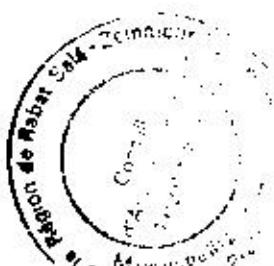
بين إدارة اتصالات المغرب، شركة مساهمة ذات مجلس إدارة جماعية وذات مجلس رقابة رأس المالها 5.274.572.040 درهم مركزها الاجتماعي: شارع النخيل حي الرياض، الرباط
ممثلة من طرف السيد عبد السلام أحizarون ممثلها القانوني

من جهة

وبين

- النقابة الوطنية للبريد والمواصلات التابعة لكونفرالية الديمقراطية للشغل. الكتابة الوطنية للاتصالات
ممثلة من طرف: خليل بنسامي

من جهة أخرى



2

النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (ك دش)	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للاتصالات	

من جهة أخرى

فهرس

ديباجة

الفصل I : مقتضيات عامة

الفرع 1 : مجال التطبيق

الفرع 2 : مدة و تاريخ التطبيق

الفرع 3 : الانخراط

الفرع 4 : الانهاء

الفرع 5 : المراجعة

الفرع 6 : الامتيازات المكتسبة

الفصل II : المنظمات النقابية

الفرع 1 : الحق النقابي

الفرع 2 : الملصقات والمناشير النقابية

الفرع 3 : الإلحاد النقابي

الفصل III : حقوق و واجبات، و تمثيل المستخدمين.

الفرع 1 : الحقوق والواجبات

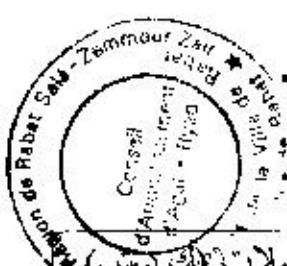
3

اتصالات المغرب

3

النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (بريد المغرب)

الكتابة الوطنية للاتصالات



2

جبل

الفرع 2 : مندوبو الأجراء

الفرع 3 : الممثلون النقابيون

الفرع 4 : المفاوضة الجماعية

الفرع 5 : لجنة المقاولة

الفصل IV: التوظيف

الفرع 1 : التوظيف

الفرع 2 : عقد الشغل

الفرع 3 : فترة الاختبار

الفرع 4 : مقر الشغل

الفرع 5 : مقتضى عدم المنافسة

الفرع 6 : عقد الشغل المحدد المدة

الفرع 7 : مدة الشغل

الفرع 8 : النظام التأديبي

الفصل V : مزاولة الشغل - العطل.

الفرع 1 : العطلة السنوية والرخص الاستثنائية

الفرع 2 : العطلة بدون أجر

الفرع 3 : وضعية الجندي

الفصل VI : توقف وإنهاء عقد الشغل.

الفرع 1 : توقف عقد الشغل

الفرع 2 : إنهاء عقد الشغل



النقابة الوطنية للبريد والمواخير Municipal Post & Telegraph Union	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للا تصالات	

الفرع 3 : الإخطار

الفصل VII : تصنيف ، تدبير المناصب والمسارات المهنية.

الفرع 1 : توصيف المناصب والتصنيف

الفرع 2 : تطور المسار المهني

الفصل VIII : التقييم الفردي.

الفصل IX : الحركية.

الفرع 1 : الحركية الجغرافية و/ أو الوظيفية بطلب من اتصالات المغرب.

الفرع 2 : الحركية الجغرافية و/ أو الوظيفية بطلب من الأجير.

الفرع 3 : التدابير العامة للحركية

الفصل X: الأجر.

الفصل XI: التكوين.

الفصل XII: الصحة والسلامة.

الفصل XIII: نظام الاحتياط والتأمين والتقاعد.

الفصل XIV: الأعمال الاجتماعية.

الفصل XV : مقتضيات خاصة.

الفصل XVI : مقتضيات مختلفة.

 <p>النقابة الوطنية للبريد والposta المغربية (مادش) الكتابة الوطنية للاتصالات</p>	<p>5</p> <p>اتصالات المغرب</p> <p>٦٧١</p>
--	---

ديجاجة

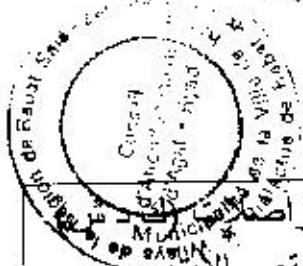
إن انفتاح سوق الاتصالات على المنافسة، والتطور السريع للتقنيات، وتحديث الإطار القانوني لفرع الاتصالات للمكتب الوطني للبريد والمواصلات سابقا، وإقرار مدونة الشغل الجديدة تشكل كلها عوامل تساعد على اعتماد إطار جديد لتدبير الموارد البشرية.

وترغب اتصالات المغرب وكذا شركاؤها الاجتماعيون في تفعيل آليات جديدة لتدبير الموارد البشرية في إطار اتفاقية جماعية توفر امتيازات أكثر، وفرصاً للتطور والترقية لفائدة كافة العاملين باتصالات المغرب.

وتستمد هذه الاتفاقية من مرجعيتها من القانون 24/96 المتعلق بالبريد والمواصلات، ومدونة الشغل، و المرسوم رقم 328-97-2 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1998 الحامل للنظام الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات كما تم تعديله وتنميته، و النظام الداخلي لمستخدمي اتصالات المغرب الصادر بتاريخ 28 يوليوز 2003.

وتعد هذه الاتفاقية الجماعية، التي تنظم علاقات الشغل داخل المؤسسة، نتاجاً لاتفاق بين اتصالات المغرب وشركائها الاجتماعيين. وعلى هذا الأساس تعلن الأطراف الموقعة اعتماد المبادئ الأساسية التالية:

- دعم المكتسبات في مجال الحماية الاجتماعية؛
- حق ولوح المناصب الشاغرة على أساس الكفاءات التي يتتوفر عليها الأجير والضرورة لشغل هذه المناصب؛



<p>النقابة الوطنية للبريد والمواصلات الكتابة الوطنية للا تصالات</p>	<p>اتصالات المغرب</p>
---	-----------------------

- تقييم كل أجير على أساس أكثر موضوعية عن طريق مقابلة بين الأجير ورئيسه المباشر؛
- الاستفادة من التكوين والتطور المهني حق لكل أجير كلما تعلق الأمر بتحسين مستوى فاعليته أو التمكن من منصبه؛
- ترسیخ ثقافة الحوار والتفاوض بين اتصالات المغرب وشركائها الاجتماعيين؛

الفصل 1

مقتضيات عامة

الفرع 1: مجال التطبيق

المادة 1 :

تنظم هذه الاتفاقية الجماعية علاقات الشغل بين اتصالات المغرب ومستخدميها العاملين بجميع مؤسساتها بتراب المملكة المغربية

تطبق هذه الاتفاقية الجماعية على :

- الأجراء المرسمين، المتعاقدين والمؤقتين الدائمين المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات والذين تم تحويلهم إلى اتصالات المغرب بمقتضى المادة 99 من القانون 96/24 المتعلقة بالبريد والمواصلات،

- الأجراء الذين تم تشغيلهم من طرف اتصالات المغرب منذ إحداثها.

الفرع 2 : مدة وتاريخ التطبيق

المادة 2 :

تبرم هذه الاتفاقية لمدة 3 سنوات.

وتدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها.



<p>النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (الناظمة) الكتابة الوطنية للاتصالات</p> <p>خ</p>	<p>اتصالات المغرب</p> <p>أ</p>
---	--------------------------------

عند حلول أجلها تظل هذه الاتفاقية سارية المفعول شأنها في ذلك شأن الاتفاقية الجماعية غير المحددة المدة.

الفرع 3 : الانضمام

المادة 3 :

يمكن لكل منظمة نقابية مهنية ليست طرفا في هذه الاتفاقية الجماعية أن تنضم إليها لاحقا طبقا لتشريع الشغل الجاري به العمل. ولا يكون هذا الانخراط مقرورا بأي تحفظ.

الفرع 4 : الإنهاء

المادة 4 :

في حالة الإنتهاء، بعد انترام مدة ثلاثة سنوات المشار إليها، تستمر هذه الاتفاقية الجماعية في إنتاج آثارها إلى حين إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

الفرع 5 : المراجعة

المادة 5 :

تصبح هذه الاتفاقية الجماعية قابلة للمراجعة أول مرة بعد انترام المدة المحددة في المادة 2 أعلاه.

بعد هذه المراجعة الأولى، يمكن مراجعة هذه الاتفاقية بعد سنة تحسب ابتداء من تاريخ آخر مراجعة. ويتوارد على الطرف الموقع على هذه الاتفاقية الجماعية، والذي يرغب في مراجعة كلية أو جزئية

النقابة الوطنية للبريد والمواصلات الكتابة الوطنية للاتصالات	اتصالات المغرب
--	----------------

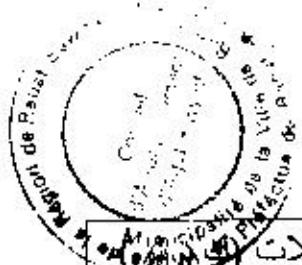
للاتفاقية أو لأحد ملحقاتها أن يبلغ ذلك للطرف الآخر بواسطة رسالة مضمونة شهرا على الأقل قبل انصرام أجل الفترة الجارية.
يجب أن يرافق طلب المراجعة بمشروع يتضمن النقط المطلوب مراجعتها.

وتبدأ المفاوضات على الأكثر شهرين ابتداء من تاريخ التوصل بمشروع المراجعة.

**الفرع 6 :
الامتيازات المكتسبة
المادة 6 :**

طبقا للمادة 100 من القانون 24/96 المتعلق بالبريد والمواصلات، والمادة 113 من مدونة الشغل، تؤكد الأطراف الموقعة، على الاتفاقية الجماعية، على الحفاظ على الامتيازات المكتسبة والتي تضمنها عموما وواردة في الإطارات القانونية المطبقة على العاملين بالشركة. ويتعلق الأمر بالقانون 24/96 المتعلق بالبريد والمواصلات، مدونة الشغل، المرسوم رقم 328-97-2 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1998 الحامل للنظام الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات كما تم تعديله وتنميته، النظام الداخلي لمستخدمي اتصالات المغرب الصادر بتاريخ 28 يوليو 2003 وعقود الشغل .

**الفصل II : المنظمات النقابية
الفرع 1 : الحق النقابي
المادة 7 :**



<p>النقابة الوطنية للبريد والمواصلات الكتابة الوطنية للاتصالات</p> <p>→</p>	<p>اتصالات المغرب</p> <p>الـ</p>
---	----------------------------------

تقر الأطراف الموقعة بحرية التعبير، وكذا بحرية الانخراط والانتماء لأية نقابة مهنية مؤسسة وفقاً للمقتضيات التنظيمية والشريعية الجاري بها العمل.

المادة 8 :

تلزם الأطراف الموقعة بعدم المساس بالحربيات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المؤسسة وفقاً للمقتضيات التنظيمية والشريعية الجاري بها العمل.

المادة 9 :

تمتنع الأطراف الموقعة عن اتخاذ أي إجراء تميizi على أساس الانتماء أو النشاط النقابي للأجزاء يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر والمسار المهني، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية والفصل من الشغل.

الفرع 2 : الملصقات والمنشورات النقابية

المادة 10 :

توضع رهن إشارة المنظمات النقابية سبورات للنشر خاصة بها بعدد كافي، لتمكينها، تحت مسؤوليتها، من وضع الملصقات الخاصة بالمعلومات والبيانات النقابية لتمكين مستخدمي المؤسسة من الإطلاع عليها وفقاً للقوانين الجاري بها العمل.

لا يمكن تعليق أي مستند نقابي خارج هذه السبورات.

المادة 11 :

يعد من المنشورات النقابية كل مستند يهم مستخدمي المؤسسة يحمل ختم المنظمة النقابية وتوقيع المسؤول النقابي. ويُخضع محتوى هذه المنشورات للمقتضيات التنظيمية والشريعية الجاري به العمل.

المادة 12 :

تتولى المصالح المختصة بالمؤسسة تعليق كل مستند نقابي معد للنشر في جميع الأماكن المخصصة لهذا الغرض تم إيداعه لديها في أجل لا يتعدي 24 ساعة.

الفرع 3 : التسهيلات النقابية

المادة 13 :

بناء على طلب مكتوب من طرف منظمتهم النقابية، يمكن للمندوبين النقابيين الحصول على رخص تغيب للمشاركة في الدورات التكوينية والمؤتمرات الوطنية والدولية أو الاجتماعات النظامية لنقاباتهم، شريطة أن تسمح ضرورة المصلحة بذلك.

الفصل III: حقوق وواجبات، وتمثيل المستخدمين

الفرع 1 : الحقوق والواجبات

المادة 14 :

يستفيد الأجراء المشار إليهم في الفقرة 2 من المادة الأولى من هذه الاتفاقية الجماعية من:

- راتب وفق المقتضيات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية؛
- تطور المسار المهني وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل VII من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- برنامج للتكوين يرمي إلى التنمية المهنية بهدف تحقيق الفاعلية وزيادة المردودية العملية لاتصالات المغرب؛
- تغطية مخاطر حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للمقتضيات التنظيمية؛
- راتب التقاعد وفقا للأحكام الواردة في نظام المعاشات المنخرطين فيه؛



النقابة الوطنية للبريد والمواصلات
الكتابة الوطنية لاتصالات المغرب

اتصالات المغرب

- رأس المال عن الوفاة يصرف طبقاً لمقتضيات النظام الخاص بمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات بالنسبة للمستخدمين المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات، أو منحة الوفاة طبقاً لتشريع الشغل بالنسبة للأجراء المنخرطين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- امتيازات اجتماعية أخرى منصوص عليها في مذكرات مصلحية داخلية؛
- ممارسة الحق النقابي طبقاً ل التشريع الجاري به العمل؛
- الحماية التي تضمنها اتصالات المغرب من أعمال التهجم أو التهديد أو الإهانة أو القذف التي قد يتعرضون لها أثناء مزاولة مهامهم.

المادة 15 :

تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادتين 37 و 38 أدناه، وبصرف النظر، عند الاقتضاء، عن العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي، يلزم أجزاء اتصالات المغرب أثناء مزاولة مهامهم باحترام الواجبات التالية:

- كل أجير مسؤول عن تنفيذ المهمة الموكولة إليه؛
- كل أجير تم تكليفه بتسيير مصلحة معينة يعتبر مسؤولاً أمام رؤسائه عن السلطة المخولة له لهذا الغرض، وعن تنفيذ الأوامر الصادرة عنه. لا تعفيه المسئولية الخاصة بمساعدته من المسئولية الملقاة على عاتقه؛



- كل أجير ملزم بالتحفظ وبكتمان السر المهني. لذا، يمنع عليه، بصرف النظر عن العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي، إبلاغ أو نشر أو إفشاء المعلومات والوثائق الداخلية، فيما كان شكلها، ولأية جهة كانت، بدون الموافقة المسبقة لرئيس مجلس الإدارة الجماعية باستثناء الحالات المنصوص عليها في المقتضيات التنظيمية للشغل؛

- يتعين على الأجير، خلال مدة تنفيذ عقد الشغل أو توقيه وكذا بعد إنتهائه، عدم الكشف، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، عن أية وثيقة داخلية أو معلومات ذات طبيعة سرية خاصة بالمؤسسة أو يزبناءها يكون قد اطلع عليها بمناسبة مزاولته لمهامه.

- يمنع على كل أجير :

- القيام بفعل أو تصرف يلحق ضررا باتصالات المغرب أو بمستخدميها؛

- القيام بنشاط خاص يدر عليه مقابلًا ماديًا. ولا يطبق هذا المنع على إنتاج المؤلفات العلمية أو الأدبية أو الفنية؛
- أن تكون له بشكل مباشر أو عن طريق شخص آخر صالح في مقاولة تربطها علاقات باتصالات المغرب بشكل يمس باستقلاليته في القيام بمهامه.

الفرع 2 : مندوبي الأجراء

المادة 16 :

يحدث تطبيقاً لمقتضيات الشغل الجاري بها العمل نظام لتمثيل المستخدمين على أساس مندوبيين منتخبين من طرف المؤسسات الثمانية التالية:



- المصلحة المركزية والمصالح الملحقة بها؛
- المديريات الجهوية السبعة والمصالح الملحقة بها.

المادة 17 :

- ينتخب المندوبون من طرف ثلاثة هيئات ناخبة مشكلة كما يلي :
- هيئة التنفيذ التي تتكون من المستخدمين المنتسبين إلى صنفي التنفيذ والتنفيذ الممتاز .
 - هيئة الإشراف التي تتكون من المستخدمين المنتسبين إلى صنفي الإشراف والإشراف الممتاز .
 - هيئة الأطر التي تتكون من المستخدمين المنتسبين إلى أصناف الأطر، والأطر العليا وخارج الإطار .

المادة 18 :

تحدد وفقاً لمقتضيات تشريع الشغل الجاري به العمل، المقتضيات المتعلقة بـ:

- مهام مناديب الأجراء، وشروط ممارستهم لها؛
- عددهم؛
- الترشيح والانتخاب؛
- المسطورة الانتخابية.

الفرع 3

الممثلون النقابيون

المادة 19 :

يحق للنقابة الأكثر تمثيلاً والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المؤسسة أن تعين من



14

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات	 الكتابة الوطنية للا تصالات	 اتصالات المغرب

بين أعضاء المكتب النقابي بالمؤسسة ممثلا أو ممثلين نقابيين وفقا لمدونة الشغل.

المادة 20:

يعهد بصفة خاصة إلى الممثل النقابي بالمهمات التالية:

- تقديم الملف المطلبي؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها

المادة 21

تمارس مهام المندوب النقابي وفقا لمقتضيات مدونة الشغل.

الفرع 4

المفاوضة الجماعية

المادة 22

تخضع المفاوضة الجماعية بين اتصالات المغرب والنقابات الأكثر تمثيلا لمقتضيات مدونة الشغل.

الفرع 5

لجنة المقاولة

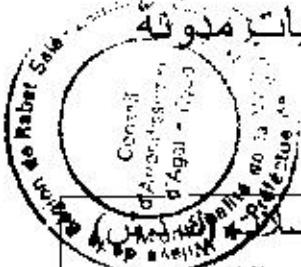
المادة 23

تحدث داخل اتصالات المغرب لجنة استشارية تسمى "لجنة المقاولة".

المادة 24

تشكل لجنة المقاولة باتصالات المغرب طبقا لمقتضيات مدونة

الشغل.



النقابة الوطنية للبريد والمواصلات الكتيبة الوطنية للاتصالات	اتصالات المغرب
→	↗

وت تكون من :

- رئيس مجلس الإدارة الجماعية أو من ينوب عنه؛
- مندوبيين اثنين للأجراء؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين.

المادة 25

يعهد للجنة المقاولة في إطار مهامها الاستشارية بالمسائل التالية :

- التغيرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة؛
- الحصيلة الاجتماعية للشركة عند إقرارها؛
- الاستراتيجية الإنتاجية للشركة ووسائل رفع المردودية؛
- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها؛
- برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتقويم المستمر للأجراء.

يتم تزويد أعضاء لجنة المقاولة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بمهام الموكولة إليهم .

المادة 26

تحتاج لجنة المقاولة مرة كل سنة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك .

المادة 27

يلتزم أعضاء لجنة المقاولة بالاحفاظ على السر المهني .

الفصل 17

التوظيف

الفرع 1: التوظيف

المادة 28 :



يخضع التوظيف للمقتضيات التنظيمية للشغل الجاري بها العمل في مجال التوظيف، وللمساطر الداخلية لاتصالات المغرب.

تبادر اتصالات المغرب، في إطار احترام المقتضيات القانونية، التوظيفات والتعيينات الضرورية، مع إعطاء الأولوية، في حدود الإمكان، للترشيحات المعبر عنها داخل المؤسسة من طرف أجرائها.

المادة 29:

يتم التوظيف في إطار عقد شغل حسب احتياجات اتصالات المغرب. ويحصل الأجير على :

- نسخة من عقد الشغل؛
- بطاقة الشغل؛
- نسخة من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفرع 2: عقد الشغل

المادة 30:

تنقّق أطراف العقد على تحديد واجباتها المتبادلة.
ويحدد عقد الشغل على الخصوص :

- مدة العقد ؛
- مقر الشغل ؛
- المنصب المشغول ؛
- الأجر ومكوناته؛
- تاريخ التوظيف؛
- مدة فترة الاختبار ؛
- نظام المعاش.

يمكن أن يتضمن العقد كذلك مقتضيات خاصة لا ينفل عن ما هو منصوص عليه في هذه الاتفاقية.



النفابة الوطنية للبريد والمواصلات (الدار البيضاء) الكتابة الوطنية للاتصالات	اتصالات المغرب
_____	_____

الفرع 3 : فترة الاختبار

المادة 31

خلال فترة الاختبار، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بارادته دون أجل إخطار ولا تعويض طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل . تحدد مدة فترة الاختبار كما يلي:

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر والأطر العليا وخارج الإطار؛
- شهر ونصف بالنسبة للإشراف والإشراف الممتاز؛
- خمسة عشر يوماً بالنسبة للتنفيذ والتنفيذ الممتاز.

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

تخضع علاقات الشغل خلال فترة الاختبار لمقتضيات مدونة الشغل.

عند انصرام فترة الاختبار ، وفي حالة ما إذا اجتاز الأجير هذه الفترة بشكل مرضي، يتم تأكيد توظيفه من طرف اتصالات المغرب بواسطة رسالة إخبار.

الفرع 4 : مقر الشغل

المادة 32 :

كل أجير يتم توظيفه باتصالات المغرب يقر بأن مقر شغله يمكن أن يتغير وفق المقتضيات الخاصة بالحركة الواردة في هذه الاتفاقية الجماعية . ويشمل هذا الالتزام كل التراب الوطني.

ويستفيد الأجراء المعنيون بتغيير مقر الشغل من مهلة إخطار مدتها شهرين.

الفرع 5 : مقتضى عدم المنافسة

المادة 33:

18



النقاية الوطنية للبريد والمواصلات (فیدش)
الكتابة الوطنية للا تصالات

اتصالات المغرب

→

للم

يمنع على الأجير العمل لدى أي منافس لمدة سنة ابتداء من تاريخ مغادرته
لاتصالات المغرب

داخل دائرة ترابية مساحتها 250 كلم تحتسب انطلاقا من آخر موقع للعمل
باستثناء الفصل لأسباب اقتصادية.

ويمكن لعقد الشغل أن يتضمن كذلك الإجراءات المطبقة في حالة
عدم احترام الأجير لمقتضى عدم المنافسة.

الفرع 6 : عقد الشغل المحدد المدة
المادة 34 :

يمكن لاتصالات المغرب أن تلجأ إلى إبرام عقود شغل محددة
المدة وفقاً لمقتضيات مدونة الشغل .

يجب أن يحدد عقد الشغل المحدد المدة التزامات الطرفين طبقاً
لتشريع الشغل .

الفرع 7 : مدة الشغل
المادة 35 :

تحدد مدة الشغل الأسبوعية في 38 ساعة و 45 دقيقة.
 يتم تنظيم مواقيت العمل لمختلف مصالح اتصالات المغرب
 بمقرر داخلي .

لا تخول المواعيد الخاصة الحق في الاستفادة من التعويض عن
الساعات الإضافية . غير أن الساعات المنجزة خارج مدة العمل
الأسبوعية، لأسباب تحمّها ضرورة المصلحة، تخول الحق في صرف

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات وفا دش	19	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للبريد والمواصلات وفا دش		

تعويض عن الساعات الإضافية، و/أو في الراحة التعويضية طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل.

الفرع 8 : النظام التأديبي

المادة 36 :

يمكن لكل مسؤول مباشر أن يحرك المسطرة التأديبية في حق أجير تابع لمصالحه. ويوجه في هذه الحالة طلب استفسار إلى المعنى بالأمر بخصوص الأفعال والأعمال المنسوبة إليه.

المادة 37:

إن العقوبات التأديبية المطبقة على إجراء اتصالات المغرب بسبب أخطاء غير جسيمة تحدد كما يلي :

- 1- التنبيه؛
- 2- الإنذار؛
- 3- التوبيخ؛
- 4- التوبيخ الثاني؛
- 5- التوبيخ الثالث أو التوفيق عن الشغل لمدة لا تتعدي ثمانية أيام.

يطبق بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج.

المادة 38:

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل الأخطاء المنصوص عليها في مدونة الشغل.

غير أن العقوبات التأديبية بسبب أخطاء جسيمة المطبقة على إجراء اتصالات المغرب المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات تحدد كما يلي:

- التوقيف عن الشغل لمدة تتراوح ما بين تسعه أيام و ستة أشهر،
 - الفصل عن الشغل.
- يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل الأخطاء المنصوص عليها في مدونة الشغل.

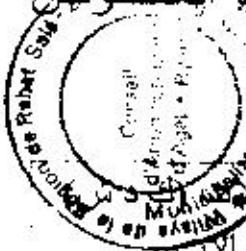
المادة 39:

تخضع الآيات تطبيق المقتضيات المنظمة للعقوبات التأديبية والفصل التأديبي لمقتضيات مدونة الشغل.

بصرف النظر عن المقتضيات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، يخضع المستخدمون المنحدرون من المكتب الوطني للبريد والمواصلات لمقتضيات المادة 40 من هذه الاتفاقية الجماعية في الحالات التالية:

- التوقيف عن العمل؛
- استنفاذ داخل السنة للعقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- التوقيف عن الشغل لمدة تتراوح ما بين تسعه أيام و ستة أشهر،
- الفصل عن الشغل.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي حالة تغيب غير مبرر، فإن الأجير المعنى بالأمر والمنحدر من المكتب الوطني للبريد والمواصلات يخضع لمسطرة التخلّي عن العمل. وفي هذه الحالة يتم تبليغه بإخطار الاتصال بعمله داخل أجل سبعة أيام الموالية للإخطار الموجه إليه. وعند انتظام هذا الأجل، وفي حالة عدم التحاقه بعمله، تبقى للمؤسسة الصلاحية في فصله عن العمل دون اللجوء إلى المساطرة المنصوص عليها في المادة 40 من هذه الاتفاقية الجماعية.



النقابة الوطنية للبريد والمواصلات الكتابة الوطنية للاتصالات	اتصالات المغرب
كـ	لـ

يسري أثر العقوبة ابتداء من تاريخ تبليغه بالخطار الالتحاق.

المادة 40:

يستدعي الأجير المعنى بمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 39 من هذه الاتفاقية الجماعية داخل أجل لا يتعدي ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

ينقدم الأجير بتصریحاته أمام هيئة مكونة، من جهة، من مدير بالمديرية المركزية للموارد البشرية، ومدير تابع للمصلحة التي ينتمي إليها الأجير المعنى، ومن جهة أخرى، من مندوب للأجراء أو ممثل نقابي الذي يختاره الأجير بنفسه، وكذا من مندوب للأجراء الذي حصل على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات من نفس الهيئة الممثلة للأجير ونفس المؤسسة التي ينتمي إليها هذا الأخير.

يرخص للأجير المعنى، بطلب منه، أن يطلع على ملفه الشخصي، وجميع المستندات الملحقة. ويمكنه خلال اجتماع الهيئة تقديم ملاحظاته كتابة أو شفوية، وكذا الإدلاء بشهادة الشهود.

وبعد أخذ رأي الهيئة المشار إليها، يحرر محضر من طرف المديرية المركزية للموارد البشرية على ضوء الملاحظات المكتوبة والمدلل بها، والأخذ بعين الاعتبار، عند الاقتضاء، التصريحات الشفوية المعنى بالأمر، وكذا نتائج البحث الذي أجري في هذا الشأن. ويوضع المحضر المذكور من الطرفين، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

في حالة تأكيد العقوبة، يمكن للأجير المعنى داخل أجل ثمانية أيام أن يتقدم بطلب استعطاف لدى رئيس مجلس الإدارة الجماعية

المادة 41:

22

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (أ.ن.ب.م) الكتابة الوطنية للإعتصام	اتصالات المغرب الاتصالات
	

يمكن للأجير الموجود في وضعية مزاولة الشغل، والذي تعرض لعقوبة، أن يتقدم، بعد مرور ثلاث سنوات على اتخاذ العقوبة، بطلب لدى رئيس مجلس الإدارة الجماعية قصد محو أثر العقوبة من ملفه.

المادة 42:

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادتين 37 و 38 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعنى بالأمر بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور.

يقع على عاتق المشغل عبئ إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبئ الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

الفصل 7 :

مزاولة الشغل - العطل

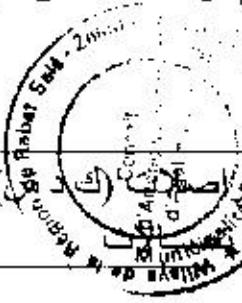
الفرع 1: العطلة السنوية والرخص الاستثنائية

المادة 43 :

يعتبر الأجير في وضعية مزاولة الشغل إذا كان يشغل بصورة فعلية منصبا باتصالات المغرب.

المادة 44 :

يستحق كل أجير، قضى مدة 6 أشهر متصلة من الشغل باتصالات المغرب، عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد مدتها في يوم ونصف من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل .

 النقابة الوطنية للبريد والتلغراف (ك.ن.ت)	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للإذاعة والتلفزيون (ك.ن.ت)	

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدي عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على الألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثة أيام من أيام الشغل الفعلي.

بصرف النظر عن مقتضيات الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة، فإن مدة العطلة السنوية المؤدي عنها الممنوحة للمستخدمين المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات لا يمكن أن تكون أقل من ثلاثة أيام بما فيها أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد.

علاوة عن ذلك، يستفيد كل أجير من إجازات مرضية وإجازات الولادة بالنسبة للأجيرات وفق الشروط المنصوص عليها في مدونة الشغل.

غير أن المستخدمين المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات يستفيدون من الإجازات المرضية وإجازات الولادة بالنسبة للأجيرات وفقاً لمقتضيات المادة 80 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 45

إضافة إلى العطل المنصوص عليها في المادة السابقة، تمنح عطل استثنائية ورخص تغيب مؤدي عنها لأسباب عائلية مبررة. تحدد مدة هذه التغييرات كما يلي :

- الولادة
- الولادة: ثلاثة أيام
- التبني: ثلاثة أيام

2- الزواج

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (FNPTM)	اتصالات المغرب

- زواج الأجير: أربعة أيام
- زواج أحد أبناء الأجير أو أحد ربائبه: يومان.

3- الوفاة

- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام
- وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه أو أحد أصول زوجه: يومان.

4- تغيبات أخرى :

- الختان: يومان
- عملية جراحية تجرى للزوج، أو أحد مكفوليه من الأبناء: يومان.
- غير أن المستخدمين المنحدرين من المكتب الوطني للبريد والمواصلات يستفيدون من رخص استثنائية طبقاً لمقتضيات المادة 80 من هذه الاتفاقية الجماعية.

كما يمكن أن تمنح عطل استثنائية أو رخص بالتعفيف للأجراء:

- الراغبين في أداء مناسك الحج. ولا تمنح هذه الرخصة للعطلة الاستثنائية إلا مرة واحدة خلال الحياة المهنية ولمدة لا تتجاوز شهراً طبقاً للشروط المحددة بواسطة مذكرة داخلية.
- ويستفيد الأجير من أجره خلال هذه العطلة الاستثنائية.

- المزاولين لانتداب عام داخل مجلس جماعي. ولا يستفيد الأجير من أجره خلال مدة التعفيف الضرورية للمشاركة في الدورات و/أو في اللجن المنبثقة عن هذه الدورات. غير أنه يمكن استدراك وقت الشغل المطابق لمدة التعفيف.

الفرع 2 : العطلة بدون أجر

25



اتصالات المغرب

25

٢٥

٢٥

المادة 46:

يمكن بصورة استثنائية، أن تمنح للأجير، وبطلب منه، عطلة بدون أجر في الحالات الثلاثة التالية:

- لأسباب عائلية خطيرة وبناء على تقديم وثائق مبررة لذلك. وتمنح هذه العطلة لفترة لا تتجاوز مدتها ستة أشهر.
- لمزاولة مهام ولاية تشريعية.
- لمزاولة مسؤوليات لدى منظمات وطنية ودولية.

ولا تعتبر فترة العطلة بدون أجر كفترة عمل تدخل في احتساب الحقوق الناتجة عن هذه الاتفاقية، خاصة فيما يتعلق بتطور المسار المهني والتقاعد. وبانقضاء هذه المدة تتم إعادة الإدماج في نفس المنصب أو في منصب مماثل إذا تعذر ذلك. وفي حالة رفض الأجير للمنصب المقترن عليه، يعتبر في وضعية التخلص الإرادي عن العمل.

يمكن للأم الأجيره باتفاق مع المؤسسة الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربيه مولودها وفق الشروط المحددة في مدونة الشغل. وبعد انتهاء مدة توقيف العقد، يتم إدماج الأم الأجيره في منصب شغله . وستنفي من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقيف عقدها .

الفرع 3 : وضعية الجنديه

المادة 47:

يوضع الأجير باتصالات المغرب في وضعية الجنديه عند تجنيده في الجيش لقضاء الخدمة العسكرية الفعلية . وبعد تسريحه يعاد إدماجه وفقا للمقتضيات التنظيمية للشغل.

الفصل ٧١ : توقيف وإنهاء عقد الشغل

الفرع ١: توقيف عقد الشغل

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (البريد والـ)	26	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للا تضليل (الـ)		

المادة 48 :

يتوقف عقد الشغل مؤقتا وفقا لمقتضيات مدونة الشغل.

الفرع 2: إنهاء عقد الشغل

المادة 49 :

ينتهي عقد الشغل على الخصوص للأسباب التالية:

- الاستقالة؛

- الفصل؛

- الإحالة على التقاعد؛

- الوفاة.

ينتهي عقد الشغل وفق الشروط والمقتضيات التنظيمية والتشريعية

للشغل.

الفرع 3 : أجل الإخطار

المادة 50:

أجل الإخطار هو المدة المتباعدة التي يجب احترامها قبل إنهاء عقد الشغل في حالتي الاستقالة أو الفصل، إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف الأجير أو في حالة القوة القاهرة. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لفئات الأطر و الإشراف و التنفيذ وفقا لمقتضيات مدونة الشغل.

وتحضع علاقة الشغل بين الأجير واتصالات المغرب خلال فترة الإخطار لمقتضيات التنظيمية والتشريعية للشغل الجاري بها العمل وكذا لمقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل VII :

التصنيف ، تدبير المناصب والمسارات المهنية

الفرع 1 : توصيف الوظائف والتصنيف

27

<p>النقابة الوطنية للبريد والمولاي صاف (ف د ش) الكتابة الوطنية للاستعلامات</p> 	<p>اتصالات المغرب</p> <p>ل</p>
<p>خ</p>	<p>ل</p>

المادة 51

يعد تصنيف اتصالات المغرب تصنيفاً للمناصب. وتحدد المناصب حسب احتياجات المؤسسة وطبيعة نشاطها.

المادة 52

إن توصيف المناصب يضع المنصب داخل شبكة التصنيف، ويحدد المجالات الأساسية للمسؤولية، وإطار الأنشطة، وكذلك الكفاءات المطلوبة لشغل المنصب.

يتم تحيين جدول المناصب وفقاً لتطور تنظيم العمل ونشاط اتصالات المغرب. ويتم نشر نتائج التحيين.

المادة 53

يتم تصنيف المناصب على أساس شبكة وحيدة، مرفقة بهذه الاتفاقية، مبوبة كل مناصب اتصالات المغرب حسب مجال النشاط وحسب الصنف.

مجالات الأنشطة:

- الإنتاج؛
- عرض الزبناء؛
- الرافد؛
- منظومة الإعلام؛
- التدبير / الإدارة
- التأطير.

الصناف:

- التنفيذ
- التنفيذ الممتاز؛
- الإشراف؛
- الإشراف الممتاز؛

<p>النقابة الوطنية للبريد والهدايا (ك - ٢)</p> <p>الكتابة الوطنية للأدلة الجنائية</p> 	<p>اتصالات المغرب</p> <p>28</p>
---	---------------------------------

- الأطر؛
- الأطر العليا؛
- خارج الإطار.

المادة 54

يصنف كل أجير في منصب حسب النشاط الذي يمارسه . غير أن التصنيف الجديد للأجير لا يمكن أن يكون أقل من الصنف الذي ينتمي إليه عند تاريخ ترتيبه . يحتفظ الأجير بأقدميته في الصنف الذي ينتمي إليه.

الفرع 2

تطور المسار المهني

المادة 55

يتم تطور المسار المهني، إلا استثناء داخل نفس مجال النشاط بمناسبة:

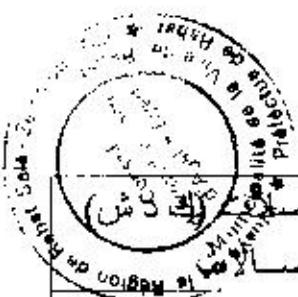
- الحركة من منصب إلى منصب آخر ينتمي إلى نفس الصنف؛
- الحركة من منصب إلى منصب آخر ينتمي إلى صنف أعلى مباشر.

المادة 56:

يمكن أن تتم الحركة من منصب إلى منصب آخر ينتمي إلى نفس الصنف بعد سنتين على الأقل من التجربة داخل المنصب الأصلي .

المادة 57:

تفتح الحركة من منصب إلى آخر ينتمي إلى صنف أعلى مباشر أمام الأجير الذي يتوفّر على الأقل على :



- 6 سنوات من التجربة داخل أصناف التنفيذ، التنفيذ الممتاز والإشراف.

- 8 سنوات من التجربة داخل أصناف الإشراف الممتاز، الأطر والأطر العليا.

المادة 58:

يتطور المسار المهني المنصوص عليه في المواد 55, 56 و 57 المشار إليها تبعاً لوجود منصب شاغر يتم عرضه على الأجراء قصد الترشيح، وحسب درجة التمكن من المنصب الذي يتم قياسه على ضوء الفعالية والكفاءات بناءً على التقييم الفردي.

يتم تقييم الكفاءات على أساس معايير موضوعية محددة سلفاً.

المادة 59

إضافة إلى المقتضيات الواردة في المواد 55, 56, 57 و 58 من هذه الاتفاقية والمتعلقة بتطور المسار المهني، تقوم اتصالات المغرب، في حدود الميزانية السنوية المرصودة، بإجراء عملية المراجعة السنوية للمستخدمين بناءً على نتائج تقييم كفاءاتهم ودرجة تحقيقهم للأهداف المرسومة لهم.

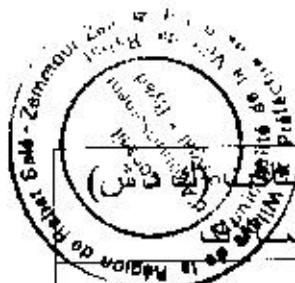
تمثل هذه العملية في تمكين الأجراء، حسب المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، من :

▪ تطور داخل نفس المنصب؛

▪ تطور من منصب إلى آخر ينتمي إلى نفس الصنف شريطة توفر

الأجير على تجربة سنتين على الأقل في المنصب الذي ينتمي إليه؛

▪ تطور من منصب إلى آخر ينتمي إلى الصنف الأعلى المباشر، شريطة توفر الأجير على تجربة أربع سنوات على الأقل في الصنف الذي ينتمي إليه.



المادة 60

تحدث هيئة ثانية للنظر في الشكاليات المتعلقة بالترقية، وت تكون هذه الهيئة من ممثلين عن إدارة الشركة و النقابات الأكثر تمثيلا.

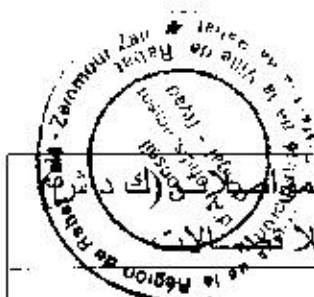
يمكن للمستخدمين المعندين تقديم شكایاتهم للادارة في أجل لا يتعدي 15 عشرة يوماً من تاريخ الانتهاء من عملية المراجعة السنوية. وتتولى الادارة اجابة الاجراء المعندين بعد البث في شکایاتهم في أجل شهر.

**الفصل VIII:
التقييم الفردي**

المادة 61

يجري التقييم الفردي على أساس لقاء سنوي لارتفاعه بين الأجير والمسؤول المباشر وفقاً للمساطر المحددة بواسطة مذكرة داخلية.
يستهدف اللقاء:

- 1 إجراء الحصيلة السنوية بخصوص النجاحات المسجلة والصعوبات المعرضة؛
 - 2 تقييم الكفاءات الموظفة من طرف الأجير داخل منصبه في إطار حوار بين المسؤول ومساعده؛
 - 3 تحديد أهداف السنة المولالية وكذا الإمكانيات التي يجب توفيرها للبلوغها بتشاور مع المساعد؛
 - 4 رصد الاحتياجات المحتملة في مجال التكوين لأجل تمكن أحسن من منصب الشغل أو للاستجابة لرغبات الاستفادة من الحرکية.



في حالة وجود اختلاف بين في وجهات النظر، فإن المسؤول م 2+ باعتباره مسؤولا عن توقيع وثيقة التقييم، يقوم بالدعوة إلى إجراء لقاء تكميلي مع المساعد.

يمكن للمساعد، إذا ما رغب في ذلك، أن يقدم تظلما معللا إلى السلطة الرئيسية العليا. وفي هذه الحالة يتم إخبار الأجير بالمال الذي آل إليه تظلمه.

الفصل IX :

الحركية

المادة 62:

تشجيعا للحركية الداخلية والتطور المهني داخل اتصالات المغرب، فإن كل منصب شاغر يخصص بالأولوية لأجراء اتصالات المغرب كلما توفرت فيهم المواصفات التي يتطلبها المنصب. تقوم اتصالات المغرب بنشر موسع للمناصب الشاغرة.

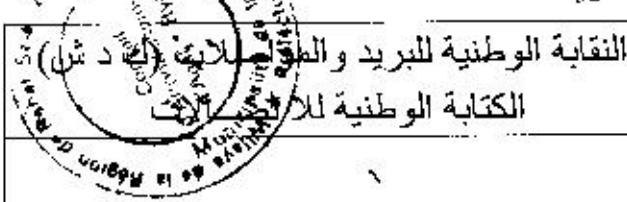
الفرع 1 : الحركية الجغرافية و/أو الوظيفية بطلب من اتصالات المغرب

المادة 63:

تنتولى اتصالات المغرب تنظيم حركة الأجراء حسب ضرورات المصلحة ويجب أن تراعي في التعيين، وفي حدود ملائمة ضرورات المصلحة، الوضعية العائلية للأجير المعنى بالأمر إذا كان التعيين المعلن عنه يستتبع تغيير محل الإقامة.

إن التغييرات المتعلقة بالتعيينات الوظيفية و/أو الجغرافية تكون مسبوقة بمقابلة مع الأجير، تمكن من تحديد البرامج المحتملة للتكون، والوقوف على الصعوبات التي يمكن مواجهتها بسبب هذه الحركية. ويتم إخبار الأجير بالإجراءات المحتملة المصاحبة للحركية.

الفرع 2: الحركية الجغرافية و/أو الوظيفية بطلب من المستخدم



المادة 64:

يمكن للأجير أن يعبر عن رغبته في الاستفادة من الحركية الوظيفية و/أو الجغرافية أثناء اللقاء السنوي للارتفاع وتخضع جميع الرغبات المتعلقة بالحركية بانتظام للجرد والتحليل.

يمكن، بصفة استثنائية، أن يقدم الأجير طلباً للاستفادة من الحركية الجغرافية خارج اللقاء السنوي للارتفاع.

وبعد دراسة طلب ترشيح الأجير للحركية، تبلغه اتصالات المغرب عرضاً بخصوص الحركية حسب الإمكانيات والمناصب الشاغرة.

الفرع 3: التدابير العامة في حالة الحركية**المادة 65 :**

في حالة حركية متبوعة بتغيير في المنصب و/أو الصنف، تقوم اتصالات المغرب بتسهيل عملية تعيين الأجير في منصبه الجديد وذلك من خلال فترة إدماج تمكن من تسهيل تأقلم الأجير مع منصبه الجديد وتحدد هذه الفترة كما يلي:

- شهران بالنسبة للأطر، والأطر العليا وخارج الأطر؛
- شهر بالنسبة للإشراف والإشراف الممتاز؛
- خمسة عشر يوماً بالنسبة للتنفيذ والتنفيذ الممتاز.

كل تغيير لمحل الإقامة يخول للأجير الحق في الاستفادة من تعويضات الترحيل طبقاً لنظام التعويضات الجاري بها العمل.

لا يطرأ أي تغيير على الأجر خلال فترة الإدماج. وتنم تسويته بأثر رجعي ابتداء من تاريخ التعيين في المنصب الجديد.

الفصل X :

33

النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (ك دش)	اتصالات المغرب
الكتابة الوطنية للاتصالات	الكتابة

الأجر

المادة 66:

يتكون الأجر الإجمالي الممنوح إلى الأجير من جزأين.

1 - جزء قار يتكون من:

- الأجر الأساسي ؛
- علاوة الأقدمية ؛
- تعويض المنطقة الجغرافية ؛
- تعويض السكن ؛
- تعويض النقل ؛
- منحة المنصب .

يستفيد الأجراء أيضا من منحة الفاعلية ومنحة الإنتاجية التي تصرف سنويا.

2 - جزء متغير فردي يصرف سنويا يتكون من منحة المردودية التي تحدد حسب تحقيق الأهداف المرسومة .

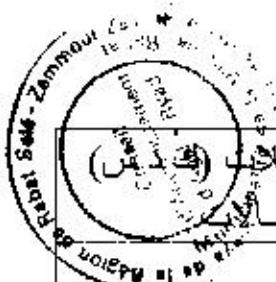
تحدد مبالغ هذه المكونات الأجرية وكذلك طرق تطبيقها وفقا لنظام التعويضات المعمول به .

المادة 67:

تطابق كل منصب منحة تحدد على أساس وعاء يتكون من مبلغ أدنى و آخر أعلى طبقا لنظام التعويضات المعمول به .

تنتطور منحة المنصب داخل الوعاء المشار إليه، حسب درجة التحكم في المنصب .

المادة 68:



تنطوي الأجر بالزيادة في عنصر أو أكثر من عناصر الأجر طبقا للسياسة الأجرية لاتصالات المغرب:

الفصل XI : التكوين
المادة 69:

يشكل التكوين المستمر أولوية بالنسبة لاتصالات المغرب بهدف مطابقة تطور الاحتياجات للكفاءات الضرورية للتآقلم مع محيط دائم التغير. وتقوم اتصالات المغرب بتطوير سياسة لتكوين تعطي الأولوية لإغناء الكفاءات وتطوير المسارات المهنية لمجموع الأجراء.

يتم إعداد مخططات سنوية لتكوين على ضوء استراتيجية المؤسسة واحتياجات التكوين التي يتم رصدها خلال اللقاء السنوي.

يتم إخبار المستخدمين بامكانيات التكوين بواسطة مستند لتكوين يتم إصداره في هذا الشأن.

المادة 70:

لبلوغ أهداف التكوين، تسهر اتصالات المغرب على:

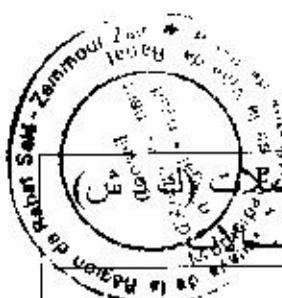
- إعداد مخططات سنوية لتكوين وبرامج تغطي عدة سنوات ؛
- وضع آليات لرصد كفاءات ومؤهلات الأجراء ؛
- استباق تحديد احتياجات الأجراء مع الأخذ بعين الاعتبار تطور التقنيات والحرف ؛

- إدماج بعد التكوين عند اختيار الاستثمارات أو على إثر تطور التنظيمات ؛

- وضع آليات لتقييم نتائج عمليات تكوين الأجراء المكونين ؛

- إشراك المسيرين في مجموع مسلسل العملية التكوينية.

المادة 71



يلتزم المستخدم، على اثر الاستفادة من فترة تكوين بالمغرب أو بالخارج، بالعمل باتصالات المغرب لفترة سنتين، أو إرجاع مجموع المبلغ المستثمر في هذا التكوين و ذلك في حدود الفترة المتبقية من السنتين، عند مغادرته للمؤسسة لأسباب غير مبررة أو في حالة الاستقالة.

الفصل XII :
الصحة و السلامة
المادة 72

إن قواعد المحافظة على الصحة والسلامة الواجب احترامها وكذا التزامات المؤسسة والأجراء في هذا الشأن هي القواعد المحددة في النصوص التنظيمية للشغل.

المادة 73:

تحدد داخل كل مؤسسة انتخابية لجنة السلامة وحفظ الصحة طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل.

المادة 74:

ت تكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من:

- رئيس معين من طرف اتصالات المغرب؛
- مسؤول عن السلامة؛
- طبيب الشغل؛
- مندوبيين اثنين للأجراء؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين .

يمكن للجنة أن تدعى للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى الشركة يتتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

المادة 75:

يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

36

 النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (البريد المغربي) الكتابة الوطنية للاتصالات	اتصالات المغرب 
--	---

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المؤسسة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المؤسسة ومحيطها؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المؤسسة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطيبة للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتفاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المؤسسة.

المادة 76:

إن المقتضيات المنظمة لتسخير لجنة السلامة وحفظ الصحة هي تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل.

الفصل XIII :

نظام الاحتياط والتأمين والتغطية

المادة 77:

ينخرط الأجراء الذين تم توظيفهم في إطار اتصالات المغرب في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
ويستفيدون كذلك من التغطيات الاجتماعية التكميلية طبقاً للمذكرات الداخلية الجاري بها العمل.

المادة 78:



النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (ك.د.م) الكتابة الوطنية لاتصالات	اتصالات المغرب
خ	ال

يستفيد المستخدمون الذين تم توظيفهم في إطار اتصالات المغرب من الحماية ضد مخاطر حوادث الشغل والأمراض المهنية. وتخضع تغطية هذه المخاطر لمقتضيات التنظيمية للشغل.

الفصل XIV :

الأعمال الاجتماعية

المادة 79:

يستفيد أجزاء اتصالات المغرب من الامتيازات والخدمات الاجتماعية المنصوص عليها في المذكرات الداخلية.

تعد المشاريع الاجتماعية لفائدة الأجزاء ويتم تنفيذها بعد أخذ رأي لجنة المقاولة وجمعية الأعمال الاجتماعية.

تقوم لجنة المقاولة بتقديم آرائها واقتراحاتها بخصوص القضايا المتعلقة بالشؤون الاجتماعية للمؤسسة من جهة، وبالبرنامج السنوي لميزانية الشؤون الاجتماعية من جهة ثانية.

الفصل XV :

مقتضيات خاصة

المادة 80:

يستمر الأجزاء المنحدرون من المكتب الوطني للبريد والمواصلات، في الخضوع لمقتضيات المادة 139 من النظام الأساسي الخاص بمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات كما تم تعديله. وبإضافة إلى ذلك، يستمرون في الاستفادة من مقتضيات النظام الأساسي المذكور فيما يخص:

- أنظمة التقاعد؛

- حوادث الشغل والأمراض المهنية؛

- الرخص الاستثنائية؛

- الإجازات المرضية؛



- إجازات الولادة ؛
- رأسمال الوفاة.

وكذا مقتضيات المادة 6 من هذه الاتفاقية.

الفصل XVI :
مقتضيات مختلفة
المادة 81:

تحدد باتصالات المغرب لجنة تدعى "لجنة التأويل"

ت تكون هذه اللجنة من ممثلين عن اتصالات المغرب وممثلين عن النقابات الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية.
وتنطليع هذه اللجنة بمهمة إبداء الرأي حول تأويل تطبيق
مقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 82:

تطبق بشأن حل النزاعات الجماعية للشغل مقتضيات مدونة الشغل.

المادة 83:

تبقي جوانب علاقات الشغل التي لا تنظمها هذه الاتفاقية الجماعية
خاضعة لمقتضيات تشريع الشغل، وكذا مقتضيات المادة 6 من هذه
الاتفاقية.

حرر بالرباط في: 25/05/2012.

عن النقابة الوطنية
للبريد والمواصلات (ك دش)
الكتابة الوطنية للاتصالات
المنسق الوطني بنسامي خليل

MISSALAT AL MAGREB
اتصالات المغرب

عن اتصالات المغرب
رئيس مجلس الإدارة الجماعية
عبد السلام أحizarون

النقابة الوطنية للبريد والمواصلات (ك دش)
الكتابة الوطنية للاتصالات

اتصالات المغرب

