



تجديد العقد الوطني العام للشغل 2007

المقدمة

الخطة المفترضة لتجديد العقد الوطني للصناعات الميغال ميكانيكية و تأكيد الاء جرائات الإستشارية للعاملات و العمال ، و بعد الإتفاقات من أجل التجديدات المادية لعامين الموقعة في شهر يناير 2006 يشكلون لحظة للخلاصة الموحدة.

الخطة المفترضة والتي تضعها **FIM-FIOM-UILM** تحت حكم العمال تزعم - تغيير النظام التراتبي للعاملات و العمال والتي تتوقع الإنتقال من الترتيب الحالي الى نظام جديد مترابط في خمسة فئات مهنية، ان التسيير العملي للتطور المهني للعمال بداخل النظام الجديد سيحقق بطرق محددة في العقد الوطني العام و سيفوض لتعاقدية الشركات .

- محاربة توقيتية العمل المؤقة .النقابات الثلاث يطالبون بدعم مركزية العمل الطويل المدى ، وتحديد أقصى نسبة للجوء الى العمل المؤقت . إضافة الى مراحل اكيدة لإستقرارية العاملات و العمال عن طريق العقد المؤقت الإنتقالى حتى على واجهة إرتفاع حجم الإنتاج و إحداث نظام الساعات.

FIM -FIOM-UILM يدركون قوة الإنتصار المتعلقة بتحسين الرواتب لدى العاملات و العمال و التي لا يمكن أن تأسس سوى على العقد الوطني و لكن يجب أن تلقى جوابا عن طريق تعميم إنتشار التعاقدية الإندماجية بواسطة سياسة ظرائبية مساعدة تناسب العمل التابع .

لهذا **FIM-FIOM-UILM** يطالبون برفع الحد الأدنى الجدولي إلى 6,7 موازي ل 117 شهريا للصنف 5 و 101 للتالث، إنشاء الوضع (غياب مكافئة الحاصل) للذين لا يمارسون التعاقدية الإندماجية التي توازي 30 شهريا والتي تضاف إلى 130 سنويا و المحددة سابقا .

و لهذه الأسباب و المطالب الأخرى التي تتضمنها الخطة الإفتراضية، إنطلاقا من ما يتعلق بالحماية الصحية و السلامة في أماكن العمل، **FIM-FIOM-UILM** يطالبون العاملات و العمال المطال مكانيكيين بالمشاركة في الإجتماعات المخصصة لعرض و مناقشة الخطة المفتردة وإبداء آرائهم عن طريق الإستفتاء.

اقتراحات الخطة الافتراضية لتجديد العقد الوطني العام للشغل فيدير مكانكة أسيسطال المحددة من طرف الكتابات الوطنية FIM--FIOM-UILM في 12 أبريل 2007

نظام للعلاقات النقابية

- 1- يطالب بإعادة تنظيم المرصد الوطني المتساوي للصناعة المطال ميكانيكية. المرصد سيسير بطريقة ثنائية. و سيكون له بنية خاصة تستعمل خبراء الثقة من كلا الجانبين. و سيكون له هيئة مستقلة و قانون خاص و برامج محددة من طرف الجهتين و ستظم جميع النشاطات القريبة منها. اللجنة المتساوية للتكوين المهني و من تحت التميرين و لجنة تساوي الحظوظ سيشتغلون بالتعاون مع المرصد مستفيدين من نشاطه، الذي سيكون ممولا من طرف الشركات بالنسبة لكل عاملة و عامل تابع.
- 2- يطالب بوضع المراقبين المتساوين بكل الشركات أو مجموعة الشركات يشغلون اكثر من 3000 عامل تابع.
- 3- يطالب طبقا للإعلان المشترك بين الجهات الإجتماعية ل 21 نونبر 2006 بتنفيذ التوجيه الأوروبي رقم 14 الصادر يوم 11 مارس 2002 و الذي ظمة المرسوم التشريعي 25 لسنة 2007 لإخبار و إستشارة العاملات و العمال بإنزال النسبة المحددة حاليا إلى أقل من 50 عامل تابع.
- يطالب بتحديد إجراءات إستشارية وقائية مع ممثلي العمال تتعلق بأي احتمال إختياري للشركة يخص التشغيل و الإنتاجية .
- يطالب في ما يخص المعلومات المتعلقة بالتغييرات التكنولوجية التنظيمية و الإنتاجية ان تضاف اليها معلومات إستشارية معينة مرتبطة بالعمليات الإستثمارية بالخارج ، لإحتمالية التنقل و لإسراتيحية الملكية ذات طابع المتعددة الجنسية .
- 4- يتوخى على الجهات تحديد مخطط نموذجي اعلامي على المستوى الوطني يطبق بكل الشركات التي تزيد عن 50 عامل تابع . أين لا توجد ضرورة إظافات و تعميقات إعلامية .

سوق العمل

- 1- يطالب بأن يضاف الى المقدمة المتعلقة بالبند رقم 1 الفصل الثالث من النظام العام الصياغات التالية :
> علاقات العمل العادي للصناعة الميطل ميكانيكية هو عقد العمل بالزمن الغير المحدود<
- 2- يطالب بتغيير المقدمة المتعلقة بالبند رقم 1 الفصل الثالث من النظام العام (عقد العمل الغير المؤلف) كالتالي:
بهدف الشروع بعناصر مناسبة للتكوين سيستعمل عقد الإند ماج و عقد التدريب تبعا للطرق المتفق عليها من طرف الجهات .

علاقة العمل الغير المؤلوف للصناعات المطال ميكانيكية هم :
- العقدالمحدد .

- عقد تزويد اليد العاملة بالزمن المحدود .

- عقدالعمل الجزئي .

كل ستة أشهر الشركات ملزمون بتزويد ممثلين النقابات المتحد ين بمعلومات مفصلة للتشغيل حول إنشاء علاقات العمل وعلاقتها بحجم الإنتاج. قصد التأكيد من ربط عملي بإستقرارية العمل لا بما هو محدد .الممثلين النقابيين المتحددين سيكونون مخبرين وقائياً بعلم مسبق بأية نية للشركة تتعلق للجوء إلى أشكال عقدية محتملة قانونياً.

3- يطالب لكل علاقة عمل محدودة الزمن من أي نوع أن لا يتعدون 15% من قوة الشغل عن طريق العمل الغير المحدود للوحدة الإنتاجية.و الهدف من علاقة الشغل المحدد زمنياً هو مواجهة حاجيات الشركة لليونة . فنسبة 15% يمكن إستتائها عن طريق إتفاقات معينة على مستوى الشركة .

العقد لسبب مختلط بعنصر التكوين (التدريب،الإندماج)موجه للإندماج التشغيلي بالوقت الغير المحدد لا يدخلون في تشكيلة هذه النسبة .

4- يطالب بأن العاملات والعمال المشتغلين بعقد محدود الزمن أو التزويد

المحدد لمدة إجمالية تصل لستة أشهر و حتى متعددة المدات في ظرف 24 شهر. ستكون لهم الأسبقية لأي تشغيل بداخل الشركة ،بتكافئ المهمة الوظيفية. يطالب لكل العاملات و العمال المشتغلين بالعقود المحددة الزمن أو المزودة لليد العاملةو المحددة لمدة 36 شهراً وحتى ظرف 60 شهراً أن يشتغلو بوقت غير محدد من طرف الشركة .

5- يطالب تعميم حق العمل الجزئي الطوعي في إطار تجديد الجانب القانوني .

6- عقود المتدربين متساوية على قاعدة الإتفاق المحدد بين الطرفين و التي

ستخضع للفحص في حدود 1\07\2007 في النهاية **FIM-FIOM-UILM** يأكدون أن عقد العمل للدين تحت التدريب له علاقة من نوع خاص و لا يتوقع الوضع السابق لعلاقات العمل .

7- عقد الإندماج سيكون مستعمل خاصة لتشغيل العاملات و العمال ما فوق

الخمسينات او العاملات و العمال ما فوق الثلاثينات و الذي هم في بطالة طويلة المدى .

يطالب بالوقت الأدنى للتكوين النظري ل 40 س على مستوى سنة.العاملات و العمال المشتغلين بعقد الإندماج لا يمكن ترتيبهم تحت المستوى الثاني حالياً

وما يعادله. الشركات بإمكانهم تجديد وضع شبيهه إذا حولو على الأقل 70% من العقود إلى عقود طويلة المدى .

8- يطالب بالمسؤولية المباشرة للشركة المناقصة على مستوى كل النسيج المناقص لكل الجوانب القانونية و الأداءات و الحماية الصحية و السلامة. كل عقد المناقصة سيتم عن طريق فحص متصل بتمثلي النقابات المتحدين، والشركات ملزمون بتزويد كل موقع انتاجي باللائحة الكاملة لكل أشغال المناقصة علاقة بالمشتغلين. في حالة استبدال الشركة المناقصة، العمال المعنيين سيكون لهم الحق في المحافظة على أماكن عملهم .

الترتيب الوحيد

يطالب بالانتقال من الأصناف 7 الحالية و المستوى الثامن في الأداءات الى نظام من 5 نطاقات مهنية كل منهما تحتوي على صنفين.

النطاقات سيصبحون كالتالي :

النطاق A	<< التبدئة >> (يحتوي على الدرجة 1° و 2°)
النطاق B	<<المؤهلين >> (يحتوي على الدرجة 3° و 4°)
النطاق C	<<تقنيين >> (يحتوي على الدرجة 5° و 5م)
النطاق D	<<مهيئين >> (يحتوي على الدرجة 6° و 7°)
النطاق E	<< أطر >> (يحتوي على الدرجة 7°)

بداخل كل نطاق الدرجتين سيحددون كصنف : * قاعدة* و * أخصائي* إنطلاقا من صنف B

في الصنف A الدرجتين سيسمون بالصنف 1 A و صنف 2 A .
الانتقال من النظام الحالي إلى الجديد سيكون على الترتيب الجاري والدرجة المتغيرة القيمة بدون ضرر أو فائدة .
سيبقا جاري به العمل حتى يكون إتفاق مختلف على الصيغة الحالية المرتقبة في العقد الوطني .

يطالب بتكوين على مستوى الشركة بنظام تشاور حول ديناميكية الأجور والمهنية بداخل كل صنف و الآخر مع وصف مسار مفترض للسلك الوظيفي ،سيشرع على الأقل مرة في السنة بفحص متفق عليه للترتيب متعلق بالعاملات و العمال .

ساعات العمل :

يطالب بالتأكيد على مفعولية القانون للمادة 5 في العقد الوطني الجاري إنطلاقا بما هو مرتبط بأقصى ساعات الأسبوع و هي 40 ساعة .

يطالب بارتفاع نسبة الزيادة لساعات المتعددة أسبوعيا من 10% إلى 20% من يوم الإثنين إلى الجمعة و ب 15% إلى 40% لساعات يوم السبت .

يطالب بالنزول إلى 15 يوما من الوقت للإشعار المسبق للمطالبة بالإجازات السنوية المؤداة عنها من أجل تقليص ساعات العمل إضافتا إلى تحديد حالات في الوقت المناسب .

يطالب بإنزال الحد الأدنى للساعات الإضافية التي ينوي العمال إستداعها من أجل الراحة في بنك الساعات . بإمكان العاملة و العامل إستيداع و لو نسبيا وقت الراحة بالنسبة للساعات الإضافية المنفدة ، مع إرتفاع نسبة الزيادة من 50% إلى 80% لكل الساعات الإضافية المستودعة في بنك الساعات و حتى العاملين بالعقد الجزئي بإمكانهم الإستفادة .

يطالب بإقحام نظام العثورية .

الوصول إلى إجراء إطلاع بين الشركة و الممثلين النقابيين المتحددين في بداية كل سنة مع التحقيق المستمر حول سيرورة العثورية ،علاقة مع التقويم السنوي . إعطاء الإمكانية للعمال الذين يعارضون تعليل الحجة بالنسبة للعثورية قبل كل إجراء عملي للشركة ،طلب مقابلة مع الإدارة مصحوبين بالممثلين النقابيين .

بيئة العمل : الصحة و السلامة .

- 1- جميع الشركات ملزمون بتزويد العمال بمعرفة تناسب وضعية البيئة والخطورة بالنسبة إلى السلامة و الصحة .الشركات الذين يشغلون عاملات و عمال أجنب ملزمون بترجمة قوانين السلامة إلى لغاتهم ،وحتى بالنسبة لعمال المناقصة.
- 2- تخصيص ساعة على الأقل في كل سنة لموضوع الصحة و السلامة ،ستكون على حساب الشركة و ليست من طبيعة نقابية .
- 3- تسليم وثيقة التقييم للخطر و الإجراءات الوقائية إلى ممثلي العمال المخصصين للسلامة .

- 4- يطالب بمضاعفة ساعات قانون السلامة لممثلي العمال مع تكوين الممثلين خلال ساعات العمل و هذه البرامج تتم بإتفاق مع ممثلي العمال على مستوى الشركة .
- 5- يطالب بتوسيع معرفة ممثلي السلامة إلى مواضيع سلامة البيئة في أماكن الشغل .
- 6- الجهات تلتزم بوضع دليل السلامة في جدول تسيير السلامة محدد ما بين المؤسسة الوطنية لتأمين حوادث الشغل و النقابات و الشركات .

حقوق :

يطالب بالالتزام كل الشركات بوضع برنامج للتكوين و التحديث المهني شامل و إجباري لكل التابعين للتنفيذ بطرق محددة بداخل الشركة مع الفحص على كل رأس سنة بين الممثلين النقابيين المتحددين و الشركة .

من أجل الممارسة الفعلية لمشروع التكوين و الإندماج للعمال الأجانب هناك إمكانية إستعمال 250 ساعة . الجهات ستتحرك داخل وزارة التعليم العام من أجل الحصول على نموذج تكويني لنشره على مستوى التراب الوطني .مشاركة العمال ستكون مضمونة من طرف الشركات .

