

اتفاقية الشغل الجماعية لرونو طنجة اكسبلواطسيون



ماي 2021

GROUPE RENAULT

رونو طنجة اكسلواتسيون



اتفاقية الشغل الجماعية لعمال، مستخدمى وأطر
"رونو طنجة اكسلواتسيون"

بين الموقعين أسفله

إدارة شركة رونو طنجة اكسلواتسيون، الكائنة بالمنطقة الحرة – ملوسة، جماعة
ملوسة، إقليم الفحص أنجرة، طنجة،

ممثلة قانونيا من طرف السيد محمد بشيري، بصفته مديرا عاما للشركة؛

يشار إليها فيما يلي باسم "المقولة" من جهة

والنقابة الأكثر تمثيلا لأجراء رونو طنجة اكسلواتسيون، المنضوية تحت لواء
الاتحاد المغربي للشغل، الممثلة من طرف الممثلين النقابيين التالية أسماءهم:

- مصطفى الحساني بصفته ممثلا نقابيا والكاتب العام للمكتب النقابي بالمقولة.
- محمد بوشمال بصفته ممثلا نقابيا؛
- محمد الفحصي بصفته ممثلا نقابيا؛
- مصطفى التسولي بصفته ممثلا نقابيا؛
- نورة المستحيي بصفته ممثلة نقابية؛
- الطاهر سالمى بصفته ممثلا نقابيا.

من جهة أخرى.

الفهرس

رسالة المدير العام

دبياجة

الباب الأول: الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية للشغل

الفرع الأول: الموضوع ومجال التطبيق

- المادة 1: الموضوع.
- المادة 2: مجال التطبيق
- المادة 3: المدة
- المادة 4: الآثار القانونية
- المادة 5: الامتيازات المكتسبة

الفرع الثاني: مقتضيات مختلفة

- المادة 6: الإيداع والدخول حيز التنفيذ
- المادة 7: تنفيذ وتأويل اتفاقية الشغل الجماعية
- المادة 8: الإخبار بوجود اتفاقية الشغل الجماعية
- المادة 9: مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية
- المادة 10: مقتضيات غير واردة في الاتفاقية

الباب الثاني: ميثاق المسؤولية الاجتماعية ومأسسة الحوار الاجتماعي

الفرع الأول: المسؤولية الاجتماعية والهيئات التمثيلية للأجراء

- المادة 11: الحقوق الأساسية
- المادة 12: اقامة الهيئات التمثيلية للأجراء
- المادة 13: مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون
- المادة 14: لجنة السلامة وحفظ الصحة ولجنة المقاوله
- المادة 15: وسائل العمل والتسهيلات الممنوحة لممثلي الأجراء

الفرع الثاني: تدبير العلاقات المهنية

- المادة 16: تدبير الشكايات الفردية
- المادة 17: تسوية نزاعات الشغل الجماعية
- المادة 18: تدبير المطالب الجماعية
- المادة 19: طرق ومستويات المفاوضة الجماعية
- المادة 20: الالتزام المتبادل بالحفاظ على السلم الاجتماعي

الباب الثالث: ميثاق الأداء الجيد والقدرة التنافسية

الفرع الأول: احترام الضوابط والقابلية للتأقلم

- المادة 21: الوقاية من المخاطر المهنية
- المادة 22: احترام الضوابط والقواعد والمعايير
- المادة 23: المحافظة على ممتلكات المقاوله وعلى أدوات العمل
- المادة 24: المرونة في مجال التعاقد
- المادة 25: القدرة على التكيف في مجال تنظيم أوقات العمل

الفرع الثاني: الاداء الجيد والتنافسية

- المادة 26: تقاسم الرؤية الاستراتيجية
- المادة 27: اعتماد نظام تدبير تعاوني
- المادة 28: النهوض بالجودة والتميز
- المادة 29: التحكم في التكاليف ومحاربة التبذير
- المادة 30: تشجيع التوقع والابتكار

الباب الرابع: ميثاق الترقية الاجتماعية

الفرع الأول: التصنيف المهني والأجر والتغطية الاجتماعية

- المادة 31: التصنيف المهني
- المادة 32: الأجر
- المادة 33: التعويضات والمنح
- المادة 34: الامتيازات الاجتماعية
- المادة 35: التغطية والاحتياط الاجتماعي
- الفرع الثاني: تنمية الكفاءات وتدبير المسار المهني
- المادة 36: تقييم أداء الأجراء
- المادة 37: تنمية الكفاءات
- المادة 38: تدبير المسار المهني للأجراء

الفرع الثالث: الأعمال الاجتماعية والأنشطة المواطنة

- المادة 39: الأعمال الاجتماعية
- المادة 40: الأنشطة المواطنة للتضامن والتنمية المحلية

الملاحق

رسالة المدير العام

ديباجة

اعتبارا للتحديات الاقتصادية والاجتماعية، ولآثار العولمة على الأداء الجيد والتنافسية في قطاع السيارات، خصوصا في منطقة حوض البحر المتوسط والبلدان الصاعدة.

وحرصا منها على احترام الحقوق الأساسية في الشغل، وضرورة الاستجابة للطموحات المشروعة للأجراء لتحسين وضعياتهم في إطار مسؤولية اجتماعية متبادلة.

وإدراكا منها لمنافع الانصات والحوار والتشاور كوسائل لتحديث وتقوية العلاقات الاجتماعية والمهنية، تؤكد الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية إرادتها في العمل معا من أجل رفع التحديات المشتركة وبناء شراكة مفيدة في مناخ تسوده الثقة المتبادلة، والصفاء والمرونة، مناخ يمكن من توفير الشروط الضرورية من أجل تحقيق الأهداف المتوخاة وضمان المكتسبات الاجتماعية والاستقرار في الشغل.

في هذا السياق، تجسد هذه الاتفاقية الجماعية التزاما ثلاثي الأبعاد:

- ميثاق للمسؤولية الاجتماعية يسلط الضوء على الحقوق الأساسية للشغل، ويضع قواعد سير عمل الهيئات التمثيلية للأجراء، ويضمن استدامة السلم الاجتماعي داخل المقولة.
- ميثاق للأداء الجيد والتنافسية، يعبئ جميع الأطراف لتحقيق أهداف المقولة.
- ميثاق للترقية الاجتماعية يضمن للأجراء المزايا المكتسبة، ويفتح أمامهم آفاق التطور.

تندرج هذه الاتفاقية الجماعية إذن، في إطار تنمية ثقافة التشارك التي تعمل على إشراك كل الطاقات العاملة بالمقولة من أجل توفير شروط تحديث العلاقات المهنية في إطار رؤية طموحة لتحقيق النمو الاقتصادي والترقية الاجتماعية بالمقولة.

الباب الأول:
الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

الباب الأول: الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

الفرع الأول: الموضوع ومجال التطبيق

المادة 1: الموضوع

تعتبر اتفاقية الشغل الجماعية هذه، بمثابة عقد جماعي ينظم علاقات الشغل داخل شركة "رونو طنجة اكسبلواطسيون"

وقد تم إعدادها تطبيقاً للقانون رقم 65.99، لمدونة الشغل، الصادر بالظهير رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 شتنبر 2003، وذلك وفقاً للقواعد الداخلية والمكتسبات السابقة. تم تنظيم هذه الاتفاقية الجماعية في أربعة فصول:

- يشكل الباب الأول إطاراً قانونياً يسلط الضوء على المقتضيات التشريعية الرئيسية التي تحكم الاتفاقيات الجماعية بالمغرب، ولا سيما فيما يتعلق بالموضوع، مجال التطبيق، المدة وتاريخ دخولها حيز التنفيذ، وكيفية المراجعة وضمان الامتيازات المكتسبة سابقاً.
- يشكل الباب الثاني ميثاقاً للحوار الاجتماعي يوضح الالتزامات المشتركة لاحترام المقتضيات القانونية المتعلقة بسير عمل الهيئات التمثيلية للأجراء، وقواعد تدبير العلاقات المهنية، والحفاظ على مناخ اجتماعي سليم داخل المقولة.
- يشكل الباب الثالث ميثاقاً للتقدم والأداء الجيد، يحدد التزامات جميع الأجراء من حيث الامتثال للقواعد الداخلية ولا سيما تلك المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية، وبالأداء الجيد، وبالقدرة التنافسية، والمرونة، وذلك من أجل تحقيق الأهداف المحددة.
- يحدد الباب الرابع ميثاق الترقية الاجتماعية، لا سيما من حيث الأجور، والتغطية الاجتماعية، وتنمية المهارات، والعمل الاجتماعي.

المادة 2: مجال التطبيق

تطبق اتفاقية الشغل الجماعية هذه، وملاحقها على الأجراء الدائمين ذوي عقود الشغل غير محددة المدة برونو طنجة اكسبلواطسيون.

المادة 3: المدة

أبرمت اتفاقية الشغل الجماعية هذه، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بشكل تلقائي، وذلك طبقاً لمقتضيات القسم الرابع من الكتاب الأول لمدونة الشغل، المتعلق "باتفاقية الشغل الجماعية".

المادة 4: الآثار القانونية

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية هذه على الأجراء ذوي عقود الشغل غير محددة المدة، المبرمة من طرف الشركة، ما لم تتضمن هذه العقود مقتضيات أكثر فائدة للأجراء. إذا طرأ أي تغيير على الوضعية أو على الطبيعة القانونية للمقولة كما تنص على ذلك المادة 19 من مدونة الشغل، فإن هذه الاتفاقية الجماعية تظل قائمة وتبقى مقتضياتها سارية المفعول بين أجراء المقولة والمشغل الجديد.

المادة 5: الامتيازات المكتسبة للأجراء

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون باتفاقية الشغل الجماعية هذه، أو مراجعتها عند الاقتضاء، سببا في التراجع عن الامتيازات الجماعية المكتسبة سابقا للأجراء أو المساس بها، إلا إذا تم تعويضها بامتيازات مماثلة أو أكثر فائدة. وذلك باتفاق الطرفين.

الفرع الثاني: مقتضيات مختلفة

المادة 6: الإيداع والدخول حيز التنفيذ

تودع باتفاقية الشغل الجماعية هذه وملاحقها، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المعنية ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. تدخل باتفاقية الشغل الجماعية هذه حيز التطبيق بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. تسري أحكام هذه المادة على كل تغيير أو مراجعة قد تطرأ لاحقا على باتفاقية الشغل الجماعية هذه أو على ملاحقها.

المادة 7: تنفيذ وتأويل اتفاقية الشغل الجماعية

تحل اتفاقية الشغل الجماعية هذه، محل الاتفاقات الاجتماعية المبرمة سابقا بين الطرفين. ويلتزم الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، وكذا الأطراف المنضمة إليها لاحقا، باحترام بنودها وبتنفيذ مقتضياتها. وفي حالة حدوث اختلاف في تأويل أي مقتضى من مقتضيات باتفاقية الشغل الجماعية هذه، يرجح أولا الفهم الحسن في التأويل قبل اللجوء إلى "لجنة المفاوضة الجماعية" وذلك في إطار مسطرة المفاوضة المنصوص عليها في المادة 19 بهذه الاتفاقية، أو إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 8: الإخبار بوجود اتفاقية الشغل الجماعية

تقوم إدارة «رونو طنجة اكسلواتسيون» بإلصاق إعلان يخبر الأجراء بوجود باتفاقية الشغل الجماعية هذه، في الأماكن التي يباشر فيها الشغل وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل. ويشير هذا الإعلان إلى وجود باتفاقية الشغل الجماعية هذه، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها. كما تضع الإدارة، عبر وسائل الاتصال الداخلية للمصنع، نظيرا من اتفاقية الشغل الجماعية هذه رهن إشارة الأجراء، وتسلم نسخة منها لكل أجير يطلب ذلك.

المادة 9: مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية

لا يمكن مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية هذه، أو أحد بنودها أو ملاحقها، بإرادة أحد الطرفين، إلا بعد انصرام ثلاث سنوات على دخولها حيز التنفيذ لأول مرة وسنتين بعد آخر مراجعة. يتعين على الطرف المبادر بطلب المراجعة، إشعار الطرف الآخر، وكتابة الضبط بالمحكمة المختصة والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل بذلك، بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل، يبين فيها أسباب المراجعة، والتعديلات المقترحة. يجب على الموقعين على هذه الاتفاقية، الشروع في المفاوضات المتعلقة بمراجعتها، خلال أجل خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ استلام الطرف الآخر لطلب المراجعة. يلتزم الموقعون على هذه الاتفاقية، بالامتناع خلال المفاوضات المتعلقة بالمراجعة، عن القيام بأي فعل من شأنه أن يتسبب في اضطراب النشاط العادي للمقاولة أو إفساد المناخ الاجتماعي أو التأثير على المفاوضات الجارية. وإلى حين إبرام اتفاق جديد بين الأطراف، يستمر العمل باتفاقية الشغل الجماعية هذه.

المادة 10: مقتضيات غير واردة في اتفاقية الشغل الجماعية

تظل كل الحالات غير المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية هذه خاضعة للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الوطنية الجاري بها العمل، وللضوابط الداخلية للمقاولة وللمعايير المعمول بها داخل مجموعة رونو المغرب.

الباب الثاني:

ميثاق المسؤولية الاجتماعية

ومأسسة الحوار الاجتماعي

الباب الثاني: ميثاق المسؤولية الاجتماعية ومأسسة الحوار الاجتماعي

الفرع الأول: المسؤولية الاجتماعية والهيئات التمثيلية للأجراء

المادة 11: الحقوق الأساسية

تلتزم الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية بالاحترام المتبادل للحقوق الأساسية في الشغل، وبتشجيع التنوع داخل «رونو طنجة اكسبلواطيون» وبالاحترام المتبادل للصلاحيات التي يمنحها القانون المغربي لكل طرف، على النحو المبين أدناه:

11.1: احترام الحقوق الأساسية في الشغل

يؤكد الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه ارتباطهم بإعلان منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك بمقتضيات الاتفاقيات الإطار العالمية المبرمة بين مجموعة رونو ولجنة مجموعة رونو والاتحاد العالمي للصناعة (IndustriALL Global Union)

وبالنظر إلى توصيات الاتفاق الإطار العالمي "لنلتزم معا من أجل تنمية وتطور مستمرين"، الموقع في 2 يوليو 2013، والاتفاق الإطار العالمي "لنبنى معا عالم الشغل داخل مجموعة رونو" الموقع في 9 يوليوز 2019، يتعهد الطرفان بالعمل لدعم والمساهمة سويا، مع احترام مسؤوليات كل منهما، على التنفيذ الفعال للاتفاقيتين الإطار العالميتين المذكورتين أعلاه. (انظر الملحقين 1 و2).

يتعهد الطرفان أيضا بالامتثال الصارم للنظام الداخلي لشركة "رونو طنجة اكسبلواطيون"، وميثاق القيم الأخلاقية للمجموعة، ودليل المجموعة للوقاية من الرشوة، واستغلال النفوذ، وميثاق الاستخدام السليم للموارد المعلوماتية والالكترونية والرقمية الخاصة بالمجموعة، وكذا الامتثال للضوابط والمساطر الداخلية للمقولة.

11.2: محاربة كل أشكال التمييز وتشجيع التنوع

وفقا للمقتضيات التشريعية الوطنية، والمبادئ الأساسية لمجموعة رونو، يتمتع أعضاء إدارة المقولة، وأطر التسيير، وجميع الأجراء وممثلوهم عن القيام بأي تمييز في الشغل قائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة العائلية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي.

وفي نفس السياق، يتعهد الطرفان بحماية البيانات والمعلومات الشخصية لكل أجير، وفقا للشروط والأشكال والمساطر المنصوص عليها في التشريعات الجاري بها العمل والمتعلقة بمعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي.

بالإضافة إلى ذلك، وفي إطار سياسة مجموعة رونو بشأن تعزيز التنوع، تلتزم إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» بما يلي:

- تطبيق منهج محدد لوضع المرأة في المقابلة؛
- ضمان حماية المرأة وتسهيل توازن حياتها المهنية والأسرية؛
- تسهيل اندماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- تعزيز التنوع الثقافي والاجتماعي في الفرق؛
- ضمان التوازن بين الأجيال ودعم أجيالها طوال حياتهم المهنية؛
- محاربة ومعاينة أي عمل من أعمال العنف أو التحرش من أي نوع كان، والعمل على إقامة بيئة عمل تقوم على أساس الكرامة والاحترام.

11.3: احترام الحقوق المتعلقة بالعمل وبالممارسات النقابية

تلتزم إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» باحترام الحريات والحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي داخل المقابلة، وفقاً لأحكام التشريعات الجاري بها العمل.

كما يلتزم الأجراء وممثلوهم باحترام حرية العمل داخل المقابلة.

11.4: احترام صلاحيات كل طرف

تؤكد إدارة المقابلة التزامها باحترام الصلاحيات التي يخولها القانون لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين، وبدعم التدخل في شؤون الهيئات التمثيلية للأجراء بشكل مباشر أو غير مباشر، لا سيما فيما يتعلق بتأسيسها أو بسير عملها أو بإدارتها، وذلك وفقاً للمادة 397 من مدونة الشغل.

يلتزم الأجراء وممثلوهم باحترام الصلاحيات التديرية لإدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون»، وعدم التدخل في شؤونها، سواء تعلق الأمر بالتوجهات الاستراتيجية للمقابلة، أو بالقرارات التديرية العادية.

المادة 12: إقامة الهيئات التمثيلية للأجراء

تسهر إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون»، على تنظيم انتخابات ممثلي الأجراء، وفقاً لمقتضيات مدونة الشغل والنصوص التطبيقية ذات الصلة. يتم تنظيم هذه الانتخابات وفقاً للدورية والجدول الزمني الانتخابي الذي تحدده النصوص

التنظيمية، وتشمل الهيئات الناخبة التالية:

- الهيئة الناخبة للعمال؛
- الهيئة الناخبة للمستخدمين؛
- الهيئة الناخبة للأطر.

بعد ذلك، يتم إنشاء الهيئات التمثيلية الأخرى للأجراء وفقاً للتشريعات الجاري بها العمل:

- الممثلون النقابيون؛
- لجنة السلامة وحفظ الصحة؛
- لجنة المقابلة.

المادة 13: مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون

تتمثل مهمة المندوبين الرسميين في تقديم شكايات الأجراء الفردية التي لم تتم تليبيتها مباشرة في إطار المساطر الداخلية ذات الصلة، الموضوعة والمعلن عنها من طرف إدارة المصنع، والمتعلقة على الخصوص بظروف العمل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل وبنود عقود الشغل والنظام الداخلي ومقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

يعين الممثلون النقابيون من طرف النقابة الأكثر تمثيلاً على مستوى «رونو طنجة اكسبلواطيون»، طبقاً لمقتضيات المادة 470 من مدونة الشغل، وتتمثل مهامهم في تقديم المطالب الجماعية للأجراء والتفاوض في شأنها مع إدارة المصنع، في إطار المساطر المتفق عليها والمنصوص عليها في المادة 19 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 14: لجنة السلامة وحفظ الصحة ولجنة المقابلة

تحدث لجنة السلامة وحفظ الصحة ولجنة المقابلة، وتزاول كل واحدة منهما مهامها طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل، كما هو مبين في النظام الداخلي لـ «رونو طنجة اكسبلواطيون»، وتعقد اجتماعاتها بصفة دورية كل شهر.

يتم ضبط سير كل واحدة من هاتين اللجنتين بمقتضى نظام داخلي خاص بها يضعه أعضاؤها، أخذاً بعين الاعتبار طبيعة وخصوصيات نشاط المقابلة.

المادة 15: وسائل العمل والتسهيلات الممنوحة لممثلي الأجراء

تساهم الهيئات التمثيلية للأجراء، كل واحدة في إطار الاختصاصات المخولة لها، في تدبير علاقات الشغل بما يضمن استتباب واستمرار مناخ اجتماعي سليم داخل المقابلة ولتمكين هذه المؤسسات من الاضطلاع بمهامها، تضع إدارة "رونو طنجة اكسبلواطيون" رهن إشارة ممثلي الأجراء، الوسائل والتسهيلات الضرورية الآتية:

15-1 ساعات الانتداب ورخص التغيب

يستفيد كل مندوب رسمي وكل ممثل نقابي معين طبقا لمقتضيات المادة 470 من مدونة الشغل، من رخص للتغيب مؤدى عنها الأجر، قصد القيام بمهامهم التمثيلية، تحدد مدتها في 15 ساعة في الشهر. تستعمل هذه الرخص حسب مخطط معد ومتوافق عليه مسبقا مع إدارة الموارد البشرية، والإخبار القبلي للرئيس المباشر، إلا في الحالات الاستعجالية التي تتطلب تدخلا سريعا، حيث يقتصر على إخبار كل من الرئيس المباشر وممثل إدارة الموارد البشرية، قبل مغادرة منصب الشغل، مع مراعاة ضمان السير العادي للمصلحة.

لا تحتسب ضمن هذه الساعات، الاوقات التي يقضيها المندوب الرسمي أو الممثل النقابي في الاجتماعات والمهام التالية:

- الاجتماعات التي تعقد بطلب من إدارة المقولة أو ممثليها؛
- دورات المفاوضة والحوار الاجتماعي المنصوص عليها في باتفاقية الشغل الجماعية هذه؛
- اجتماعات وأشغال لجنة السلامة وحفظ الصحة ولجنة المقولة؛
- جلسات الاستماع للأجراء في إطار المسطرة التأديبية المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل.

من جهة أخرى، يستفيد الممثلون النقابيون، طبقا للمادة 419 من مدونة الشغل، من رخص للتغيب مؤدى عنها الأجر تحدد مدتها في خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة، وذلك من أجل المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات أو لقاءات نقابية وطنية أو دولية، شريطة إدلائهم لإدارة «رونو طنجة اكسبلوازيون»، بطلب مكتوب من طرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا التي عينتهم.

بالإضافة إلى التسهيلات المذكورة أعلاه، تضع الإدارة رهن إشارة الكاتب العام للنقابة الأكثر تمثيلا بالمقولة سقفا إجماليا لا يتجاوز اثني وثلاثون 32 ساعة في الشهر للانتداب النقابي مؤدى عنها الأجر، يمكن استعمالها من لدن الممثلين النقابيين من أجل القيام بالمهام المنوطة بهم. وذلك بعد ترخيص مسبق من طرف الإدارة.

كما يستفيد ممثلو الأجراء من دورات تكوينية تنظمها الإدارة في إطار برنامج سنوي يتم وضعه باتفاق الطرفين.

15-2 مكان لعقد الاجتماعات

تضع المقولة رهن إشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين مكانا لعقد اجتماعاتهم، وذلك وفق مخطط معد ومتوافق عليه مسبقا أو بطلب قبلي من لدن الهيئة المعنية.

3-15 وسائل التواصل مع الأجراء

لتمكين مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين الأكثر تمثيلا من التواصل مع الأجراء وتبليغهم البيانات والمعلومات التي تقتضيها مهامهم التمثيلية، تضع إدارة «رونو طنجة اكسبلواطيون» رهن إشارتهم الوسائل التالية:

- سبورات خاصة بالملصقات المتعلقة حصريا بالبيانات المرتبطة بالمهام التمثيلية، يتم وضعها بالأماكن المتوافق عليها من لدن الطرفين؛
- سجل خاص لتدوين الشكايات التي يحيلونها على إدارة المقابلة؛
- عنوان اليكتروني داخلي لاستعماله حصريا في إطار المهام التمثيلية، وذلك لضمان وتأمين التواصل. وتجنب نشر أي معلومات خاطئة أو كاذبة أو افتراضية.

4-15 الاجتماعات مع الإدارة

– الاجتماعات العادية:

يعقد اجتماع شهري دوري لمندوبي الأجراء الرسميين مع إدارة المقابلة، خلال الأسبوع الأول من كل شهر. وإذا تعذر ذلك، يؤجل الاجتماع إلى الأسبوع الموالي. ولتهدئ الاجتماع العادي، يسلم مندوبو الأجراء، قبل تاريخ الاجتماع بيومين على الأقل، مذكرة كتابية، تتضمن النقاط المقترحة كجدول أعمال. بعد انعقاد الاجتماع ودراسة النقاط المدرجة في جدول أعماله، تحرر الإدارة محضرا للاجتماع يتضمن ما اتفق عليه ويوقعه الحاضرون في الحين وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء.

– الاجتماعات الاستثنائية:

يمكن، بطلب من إدارة المقابلة أو مندوبي الأجراء، عقد اجتماعات استثنائية في الحالات المستعجلة:

- خطر أني وحال، حادثة شغل، وفاة، حدث خطير الخ...؛
- حالة مستعجلة من شأنها تعكير المناخ الاجتماعي؛
- معالجة أية قضية أنية لا يمكن إرجاؤها إلى تاريخ الاجتماع الشهري العادي.

تحرر الإدارة محضرا للاجتماع الاستثنائي يتضمن ما اتفق عليه، يوقعه الحاضرون في الحين وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء.

الفرع الثاني: تدبير العلاقات المهنية

المادة 16: تدبير الشكايات الفردية

تتم معالجة كل طلب فردي أو شكاية فردية للأجراء طبقا للمساطر الداخلية المعلن عنها والجارى بها العمل، وذلك عبر المراحل التالية:

– المرحلة الأولى:

- فيما يتعلق بالطلبات الإدارية: يجب على الأجير المعني التوجه بطلبه حسب المساطر الداخلية إلى رئيسه المباشر. وفي حالة عدم تلقيه لجواب، يمكنه رفع طلبه إلى ممثل الموارد البشرية.
- فيما يتعلق بالشكايات الأخرى: يجب على الأجير المعني تقديم شكايته حسب المساطر الداخلية إلى رئيسه المباشر. وفي حالة عدم تلقيه لجواب يمكنه رفع شكايته إلى رئيس المصلحة أو رئيس القسم.
- وفي جميع الأحوال، يتعين على هذه الجهات، معالجة الطلب أو الشكاية وإعطاء جواب للأجير داخل الأجال التي تحددها المساطر الداخلية.

– المرحلة الثانية:

- في حالة عدم البث في الطلب أو الشكاية داخل الأجال المحددة، أو عدم رضى الأجير، يمكنه إيداع عرض شكايته على مندوبي الأجراء قصد دراستها وعرضها على إدارة الموارد البشرية للبث فيها.

المادة 17: تسوية نزاعات الشغل الجماعية

يخضع كل خلاف أو نزاع للشغل، كيفما كانت طبيعته، لمحاولات للصلح وفق الطرق المتفق عليها من لدن الطرفين، وذلك في أجل أقصاه شهر، مع مراعاة طرق ومستويات المفاوضة الجماعية المحددة في المادة 19 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 18: تدبير المطالب الجماعية

تنظم المفاوضة الجماعية حول الملف المطلبي للأجراء وفق دورية يقررها الطرفان بمقتضى بروتوكول الاتفاق المبرم والموقع في آخر دورة للمفاوضة. يتم تبليغ الملف المطلبي إلى إدارة المقابلة في بداية شهر أكتوبر على أبعد تقدير. يعقد اجتماع تحضيرى للجنة المفاوضة الجماعية المنصوص عليها في المادة 19 من هذه

الاتفاقية الجماعية، في دورة عادية، ابتداء من بداية شهر دجنبر، بهدف:

- شرح تفاصيل الملف المطلبي للأجراء وبرنامج الارتقاء بالمقولة؛
- إعداد برنامج اللقاءات وجدول أعمال الدورة العادية للمفاوضة.

تنتقل المفاوضات ابتداء من الاسبوع الأول من شهر يناير على أن تختتم، على أبعد تقدير، في نهاية شهر فبراير.

تتوج المفاوضات الجماعية بتوقيع الطرفان لبروتوكول اتفاق يتضمن النتائج المتوصل إليها، وتواريخ تطبيقها ودخولها حيز التنفيذ.

المادة 19: طرق ومستويات المفاوضات الجماعية

تجري المفاوضات الجماعية في إطار "لجنة المفاوضات الجماعية" على مستوى المؤسسة، والمكونة من ممثلين عن الإدارة العامة للمقولة، وممثلي النقابة الأكثر تمثيلاً في «رونو طنجة اكسبلواطيون». وذلك في حدود ستة (6) أشخاص عن كل طرف ومن أجل حكمة جيدة لتدبير العلاقات المهنية، يتعهد الطرفان باحترام المستويات التالية من المفاوضات الجماعية:

– المستوى الأول: لجنة المفاوضات الجماعية:

- تنظم جلسات الدورة الأولى العادية للمفاوضة على مستوى هذه اللجنة من أجل التوصل إلى اتفاق داخل أجل متفق عليه من لدن الطرفين؛
- في حالة عدم التوصل إلى اتفاق، يتم تنظيم جلسات دورة ثانية للمفاوضة على مستوى هذه اللجنة من أجل البحث عن حل مقبول من لدن الطرفين، وذلك داخل أجل متفق عليه.

– المستوى الثاني: مساطر الوساطة والتحكيم:

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق داخل الأجل المتفق عليه على مستوى لجنة المفاوضات الجماعية، يحق للطرفين اللجوء إلى مساطر الوساطة التي يرونها مفيدة أو إلى مساطر المصالحة والتحكيم المنصوص عليها في مدونة الشغل.

المادة 20: الالتزام المتبادل بالحفاظ على السلم الاجتماعي

إدراكاً للمكانة الاستراتيجية التي تحتلها شركة «رونو طنجة اكسبلواطيون»، في النسيج الاقتصادي الوطني، يتعهد الموقعون على هذه الاتفاقية الجماعية بشكل متبادل باحترام المستويات المختلفة للمفاوضة الجماعية، أو لحل نزاع، وعدم اللجوء إلى أي عمل من شأنه أن يؤثر على المفاوضات الجارية.

ووعياً بضرورة إقامة شراكة اجتماعية استراتيجية، يعمل الطرفان معاً من أجل الحفاظ على مناخ اجتماعي سليم، ولضمان استمرارية الخدمة داخل المقولة في جميع الظروف.

الباب الثالث:
ميثاق الاداء الجيد
والتنافسية

الباب الثالث: ميثاق الاداء الجيد والتنافسية

الفرع الأول: احترام الضوابط والقابلية للتأقلم

المادة 21: الوقاية من المخاطر المهنية

تجسد الصحة والسلامة في العمل وحماية البيئة أولوية أساسية لجميع العاملين في «رونو طنجة اكسبلواطيون» من إداريين، ومشرفين، ورؤساء مباشرين، وأجراء وممثلهم.

وتتنبثق واجبات والتزامات ومسؤوليات الجميع، في هذا المجال، من الأحكام القانونية والتنظيمية الوطنية الجاري بها العمل، ومن الاتفاقيات والمعايير الدولية، من ناحية؛ ومن القواعد والمعايير الخاصة بمجموعة رونو (HSE)، التي تحدد السياسة العامة للمجموعة في مجال ظروف العمل والصحة والسلامة والبيئة، من ناحية ثانية.

ووفقاً لتوصيات الاتفاقية الإطار العالمية المؤرخة في 9 يوليو 2019، ومن أجل النهوض "بإطار عمل ملائم"، تعمل إدارة المقاول على التحسين المستمر لجودة الحياة في العمل، والذي يتضمن "ترتيباً مناسباً لمجالات العمل". يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخصوصية للأجراء (بما في ذلك الإعاقة)، وتسهيل العمل المشترك والفردى، ودمج فضاءات للتركيز والاسترخاء.

ولتسهيل تطوير أساليب العمل الجديدة هذه، توفر المقاوله لأجرائها، عند الضرورة، الأدوات الرقمية المختلفة، والتي تمكنهم، بشكل يومي، التحرر من الإكراهات المجالية.

المادة 21.1: التزامات الإدارة

تعتبر مجموعة رونو، المحافظة على الصحة والسلامة وتحسين جودة الحياة في الشغل لفائدة أجرائها، هدفاً أسمى، لذا فإن إدارة "رونو طنجة اكسبلواطيون" تلتزم بما يلي:

- اتخاذ جميع التدابير وتوفير كل الوسائل اللازمة لسلامة وحفظ صحة الأجراء والوقاية من الأخطار المهنية، طبقاً للتشريعات الوطنية الجاري بها العمل ولقواعد ومعايير المجموعة؛
- إنشاء وضمان شروط السلامة وحفظ صحة وتعبئة جميع الوسائل الوقائية المناسبة لضمان السلامة الجسدية والصحية لأجرائها وكذلك لمستخدمي المقاولات الأخرى العاملين في أماكن العمل التابعة لها؛
- اتخاذ كافة الإجراءات الصحية والوقائية التي تقررها السلطات المحلية والموضوعة وفق توجيهات المجموعة، في حالة وجود مخاطر جسيمة أو تفشي جائحة؛
- تزويد الأجراء بوسائل الحماية الجماعية ومعدات الحماية الشخصية المناسبة والفعالة ومراقبة حسن استخدامها؛

- تحسيس الأجراء، وتدريبهم عند التشغيل بشكل منتظم ومستمر، على المخاطر المحتملة وتذكيرهم بالتزاماتهم ومسؤولياتهم في هذا الصدد فيما يخص سلامتهم وسلامة الآخرين؛
- اتخاذ جميع الإجراءات الممكنة المنصوص عليها في التشريعات الجاري بها العمل بهدف إعادة تأهيل أي أجير ذي احتياجات خاصة إثر حادث أو مرض، بهدف إعادة اندماجه في الشغل، ما لم يكن ذلك مستحيلاً بسبب خطورة الإعاقة أو طبيعة النشاط؛
- تعزيز القوانين البيئية المغربية ودعم المبادرات والمسااعي التي تأخذ في الاعتبار حماية الموارد والبيئة والطبيعة؛
- تنشيط لجنة السلامة وحفظ الصحة ومصحة طب الشغل، وتزويدها بالوسائل اللازمة وجعلها تلعب الأدوار المنوطة بها في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 21.2: التزامات الأجراء

يلتزم الأجراء بما يلي:

- احترام قواعد السلامة والوقاية المعتمدة والتقيد بتعليمات السلامة التي تبلغ لهم بأية وسيلة تواصلية كانت؛
- الاحترام الصارم لتدابير الصحة والحماية التي تضعها الشركة في حالة حدوث مخاطر كبيرة أو انتشار جائحة؛
- استعمال تجهيزات الوقاية الفردية الموضوعة رهن إشارتهم، والمحافظة عليها في أحسن حال؛
- إخبار الرؤساء المباشرين أو المصالح المعنية، فوراً عند ملاحظة أي خلل كيفما كان في أنظمة الوقاية؛
- الاعتناء بسلامتهم وصحتهم، وبسلامة وصحة الأشخاص الآخرين الذين قد يتأثرون بأفعالهم أو بأي تقصير من طرفهم؛
- المساهمة بنشاط في دورات التكوين والتحسيس المنظمة من طرف الإدارة في مجال السلامة وحفظ الصحة في الشغل؛
- الخضوع للفحوصات الطبية الإلزامية والدورية التي يستدعيهم إليها طبيب الشغل.

المادة 21.3: حق الانسحاب

يحق لكل أجير له سبب حقيقي ومعقول يجعله يظن بأن وضعية ما في العمل، تشكل خطراً جسيماً أو وشيكاً على حياته أو صحته، أو على حياة أو صحة زملائه، أن ينسحب، مع الإخبار الفوري لرئيسه المباشر أو المسؤول عن السلامة، من موقع عمله ويتوقف مؤقتاً عن القيام بالعمل الذي يكتسي هذا الخطر الجسيم أو الوشيك، في انتظار اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة من طرف المصالح المعنية، وذلك في احترام تام للمساطر الداخلية الجاري بها العمل.

المادة 22: احترام الضوابط والقواعد والمعايير

يسهر أطر التسيير برونو طنجة اكسبلواطسيون، على أي مستوى من المسؤولية، وباستمرار، على مراقبة وتتبع تطبيق ضوابط وقواعد ومعايير المجموعة، ولاسيما تلك المحددة في (Alliance Production Way (APW)). ويتعهد جميع الأجراء وممثلهم بتبني ضوابط وقواعد ومعايير المجموعة وتطبيقها بدقة، والإبلاغ عن الصعوبات التي تعترضهم وعن الاختلالات التي تمت ملاحظتها من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة والعاجلة لمعالجتها.

المادة 23: المحافظة على ممتلكات المقاوله وعلى أدوات العمل

حرصاً منها على الحفاظ على ممتلكات المقاوله وعلى أدوات العمل، ومن أجل ضمان استدامة النشاط واستقرار الشغل، تحرص إدارة الشركة على توفير الوسائل اللازمة ووضعها رهن إشارة الأجراء من أجل السير الحسن للنشاط، كما تحرص على تتبع تطبيق التعليمات الخاصة بالاستخدام السليم وانتظام الصيانة.

تقاسمًا لنفس الهدف، يتعهد الأجراء وممثلوهم بالحفاظ، في حالة جيدة، على الممتلكات والأدوات والتجهيزات وكل المواد الموضوعه رهن إشارتهم من أجل أداء مهامهم. يجب عليهم استخدامها حصرياً لأغراض مهنية، وإعادتها عند تغيير المناصب أو عند انتهاء علاقة العمل. ويتعهد الطرفان أيضاً بالعمل معاً للحفاظ على ممتلكات المقاوله وتجنب أي عمل من شأنه أن يلحق الضرر بالسير العادي للمصلحة أو بسمعة المقاوله.

المادة 24: المرونة في مجال التعاقد

تشغل إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» أجراءها حسب حاجياتها، في إطار الشفافية واحترام الشروط التي تحددها القوانين الجاري بها العمل والمساطر الداخلية. ولا تأخذ بعين الاعتبار إلا خبرات وكفاءات المرشحين، مع إعطاء الأولوية، قدر الإمكان، للترشيحات المعبر عنها داخلياً من طرف أجراءها.

يقر الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه بأن الاستجابة لإكراهات المرونة التي تقتضيها طبيعة نشاط صناعة السيارات الذي يتطور في مناخ عالمي متسم بتقلبات قوية على مستوى الطلب، يحتم اللجوء عند الحاجة، إلى التشغيل المؤقت أو إلى شركات المناولة أو إلى العقود المحددة المدة.

وفي حالة اللجوء إلى التشغيل المؤقت أو إلى شركات المناولة، تتخذ إدارة المقاوله جميع الاحتياطات اللازمة المعمول بها لتتأكد من احترام القانون الجاري به العمل من طرف مقاولات التشغيل المؤقت وشركات المناولة.

يتم اللجوء عند الحاجة الى مقاولات التشغيل المؤقت أو الى شركات المناولة التي تقتضيها طبيعة نشاط المصنع، وذلك في إطار التشاور المستمر بين إدارة المقاوله والممثلين النقابيين للنقابة الأكثر تمثيلا برونو طنجة اكسبلواطسيون، من أجل ضمان التوازنات الداخلية الضرورية مع احترام النسب المتوافق عليها بين الطرفين.

من جهة أخرى، وتطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة 16 من مدونة الشغل التي تنص على إمكانية إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، فإن الموقعين على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، اتفقوا على ما يلي:

زيادة على اللجوء إلى العقود المحددة المدة الواردة في المادتين 16 و17 من مدونة الشغل، يمكن لإدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» إبرام عقود محددة لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، في الحالات التالية:

- ازدياد استثنائي للنشاط لمدة محددة لآكن طويلة الأمد؛
- انطلاق نوع جديد من السيارات؛
- أحداث فريق عمل إضافي محدد في الزمن،
- مهمة محددة في الزمن؛
- مشروع معين ومحدد في الزمن؛
- صفقة لمناولة الخدمات محددة في الزمن؛

المادة 25: القدرة على التأقلم في مجال تنظيم أوقات العمل

– نظام التوزيع السنوي أو التوزيع على جزء من السنة:
يقر الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، بأن طبيعة نشاط «رونو طنجة اكسبلواطسيون» وإكراهات الانتاج المرتبطة بها، تقتضي المرونة في تدبير وتوزيع مدة الشغل.

لذلك، تم الاتفاق على أنه يمكن للإدارة اعتماد أحد نظم توزيع أوقات العمل الأكثر ملاءمة لحاجيات وخصوصيات نشاط كل قسم أو مصلحة، بعد استشارة لجنة المقاوله والتوافق على ذلك. تقوم المقاوله إذن باعتماد نظام التوزيع السنوي أو نظام التوزيع على جزء من السنة بالنسبة للفرق المعنية، وذلك وفق المقتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل.

– كما يمكن للإدارة، بعد استشارة لجنة المقاوله والممثلين النقابيين، اللجوء إلى الاستثناءات الآتية الخاصة بتجاوز مدة الشغل العادية:

- **ساعات الاستثناءات الدائمة:** وهي مخصصة للقيام بأشغال ضرورية لضمان استمرارية نشاط المقولة أو لإنجاز اشغال مستعجلة (اتقاء خطر، القيام بإصلاحات...) أو لتعويض ساعات ضائعة، نتيجة توقف جماعي للشغل لسبب عارض أو بسبب قوة قاهرة. في حالة تشغيل الأجير في إطار الاستثناءات الدائمة مع تجاوز مدة الشغل العادية، بالنسبة للبرنامج اليومي المعمول به للفريق الذي ينتمي له الأجير (heures de débordement)، يستفيد هذا الأخير من تعويض إضافي قدره 50 % من أجر تلك الساعات.

- **الساعات الإضافية:** وهي مخصصة للاستجابة لزيادة استثنائية في حجم الشغل وهي ساعات يؤدي عنها الأجر بالسعر العادي مع زيادة تعويض إضافي طبقا لما تحدده مدونة الشغل.

- **أوقات البقاء رهن الإشارة Astreinte:** وهي مخصصة للاستجابة، عند الضرورة، لحاجيات القيام بتدخلات عن بعد أو بداخل الموقع، وذلك خارج الأوقات العادية للشغل، من أجل ضمان استمرار سير النشاط. ويتم التعويض عن أوقات البقاء رهن الإشارة طبق القواعد الداخلية للمقولة.

- **وقف أو تخفيض الراحة الأسبوعية:** يمكن تشغيل الأجراء خلال يوم الراحة الأسبوعية، للاستجابة لزيادة غير عادية في حجم الشغل أو لإنجاز اشغال استعجالية، أو لضرورة مواصلة النشاط، أو لإنجاز أشغال الصيانة، وذلك مقابل راحة تعويضية مماثلة داخل أجل لا يتعدى شهرا مع الاستفادة من تعويض إضافي قدره 50 % من أجر ذلك اليوم بالنسبة للأجراء المرتبطين مباشرة بالإنتاج أو الاستفادة من نصف يوم إضافي من الراحة بالنسبة للأجراء الغير المرتبطين مباشرة بالإنتاج.

- **تشغيل الأجراء خلال أيام الأعياد المؤدى عنها الأجر:** يمكن تشغيل الأجراء خلال أيام الأعياد المؤدى عنها، للاستجابة لضرورة مواصلة النشاط، أو لاتباع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية، وذلك مقابل تعويض إضافي يساوي 100% من أجر اليوم الذي اشتغل فيه أو من راحة تعويضية مماثلة.

ووفقاً لتوصيات الاتفاق الإطار العالمي المؤرخ في 9 يوليوز 2019، ومن أجل تعزيز "أوقات الحياة المتوازنة"، تفسح الشركة المجال، كلما سمحت طبيعة النشاط بذلك، لاعتماد أساليب عمل أكثر مرونة، وذلك بفضل الإمكانيات التي توفرها الأدوات الرقمية.

ويمكن، عند تنظيم العمل، اللجوء إلى نظم أكثر ملاءمة لأوقات العمل، وإلى أشكال جديدة للعمل. (عمل عن بعد منتظم أو عرضي بأماكن مغايرة عن المواقع المعتادة)

الفرع الثاني: الاداء الجيد والتنافسية

المادة 26: تقاسم الرؤية الاستراتيجية

يعهد إلى إدارة المصنع مسؤولية اقرار تواصل واضح ومستمر مع جميع الأجراء فيما يتعلق بالتوجهات الاستراتيجية، وذلك من خلال مختلف مستويات المسؤولية والتدبير بالمقولة. ويلتزم جميع الأجراء وممثليهم بالانخراط في المنظور الاستراتيجي للمقولة والعمل على تنفيذه بمساهمتهم الفعالة في خطط العمل المعتمدة.

المادة 27: اعتماد نظام تدبير تعاوني

وفقاً لتوصيات الاتفاق الإطار العالمي المؤرخ في 9 يوليوز 2019، فإن الإدارة مدعوة للعب دور رائد في تعزيز "نظام تسيير المجموعة" الذي يجب أن يقوم في إطار عمل مشترك يعزز التعاون ويحدد المسؤوليات ويرسخ الإنصات والاحترام المتبادل، ويسمح باتخاذ القرارات بشكل شفاف وسريع.

في هذا الإطار، يجب أن تحرص إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» على التوزيع التسلسلي والمناسب للأهداف والغايات الاستراتيجية التي يتعين تحقيقها على جميع مستويات المسؤولية.

كما يلتزم ممثلو المستخدمين وجميع الأجراء بالمساهمة الفعالة في تنمية الشعور بالمسؤولية والانخراط الجماعي في تنفيذ خطط العمل الموضوعة من أجل بلوغ مستويات التزامات وأهداف الأداء الجيد الشامل للمقولة.

المادة 28: النهوض بالجودة والتميز

يسهر أطر التسيير ب «رونو طنجة اكسبلواطسيون»، بكافة مستويات المسؤولية على إقرار تضافر الجهود الضرورية للنهوض بروح العمل الجماعي عبر تشجيع كل مبادرة منبثقة عن الأجراء تستهدف التحسين المستمر لجودة المنتج.

وينتظر من كل أجير أن يتحول إلى قوة اقتراحية ليشارك بحماس عبر السلوك اليومي بالعمل، في ديناميكية الاداء الجيد بالمقولة، بما يساهم في النهوض بالتميز وتلميع صورة مجموعة رونو، في إطار الحرص الدائم لإرضاء الزبناء.

المادة 29: التحكم في التكاليف ومحاربة التبذير

يسهر أطر التسيير ب «رونو طنجة اكسبلواطسيون» على إخبار وتحسيس وإشراك الأجراء في الجهود التي يجب بذلها، والسلوكيات التي ينبغي تبنيها من أجل التحكم المتواصل في التكاليف ومحاربة التبذير.

وينتظر من الأجراء المشاركة في ضبط تكاليف الإنتاج وعقلنته، وذلك بالعناية بالتجهيزات والأدوات والوسائل المادية الموضوعة رهن إشارتهم، وتجنب كل أنواع الاتلاف والعيوب الصناعية، ومحاربة كل أشكال الهدر والتبذير، واحترام وتيرة الإنتاج والأجال المحددة.

المادة 30: تشجيع الاستباق والابتكار

تعمل الإدارة على بناء مقاولة ذات تنظيم متطور وسريع التأقلم، له القدرة على توقع الاحتياجات الجديدة، والتحلي بروح المبادرة والاستجابة في بيئة متغيرة باستمرار. في إطار هذا التوجه الأساسي، يلتزم أطر التسيير بالمقاولة بشكل دائم جنبًا إلى جنب مع الأجراء بالعمل على استباق وتوقع الاحتياجات الديناميكية للمهن، وعلى تشكيل فرق مبدعة ومدمجة. وفي نفس الاتجاه، يلتزم جميع الأجراء وممثليهم، باستمرار، بالتحلي بروح المبادرة والإبداع لرفع تحديات الأداء الجيد والتنافسية.

الباب الرابع:
ميثاق الترقية الاجتماعية

الباب الرابع: ميثاق الترقية الاجتماعية

الفرع الأول: التصنيف المهني والأجور والتغطية الاجتماعية

المادة 31: التصنيف المهني

يصنف الأجراء برونو طنجة اكسبلواطيون حسب الفئات المهنية التالية:

- العمال؛
- المستخدمون؛
- الأطر.

يصنف كل أجير داخل هذه الفئات حسب مستوى مسؤولية المنصب الذي يشغله أو درجة الكفاءة المكتسبة، وذلك وفق شبكات التصنيف وشبكات الكفاءات بالمقابلة، كما هو مبين في الملحق رقم 3 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 32: الأجر

تحدد الأجور وتؤدى وفقا للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل وللمساطر الداخلية.

يتوصل الأجراء العاملون بنظام الساعة بأجورهم مرتين في الشهر بفارق لا يتجاوز ستة عشر يوما، يتم دفع القسط الأول من الأجر على شكل تسبيق في منتصف الشهر مع تسوية كامل الأجر في نهاية الشهر.

يتوصل الأجراء العاملون بنظام الشهر بأجورهم في نهاية الشهر.

تؤدى أجور جميع الاجراء بواسطة تحويل عن طريق الحساب البنكي الشخصي لكل أجير، يتم في آخر يوم من أيام الشغل الفعلي في الشهر.

تسلم للأجير ورقة الأداء التي تتضمن كل البيانات المتعلقة بأجره والاقطاعات المرتبطة به. يتم تدبير الأجور طبقا للقواعد الداخلية للمقابلة، وذلك في إطار السياسة الأجرية لمجموعة رونو من جهة، ونتائج المفاوضات الجماعية الدورية المنصوص عليها في المادة 18 من باتفاقية الشغل الجماعية هذه.

المادة 33: التعويضات والمنح

يستفيد كل أجير، وفق المساطر والقواعد الداخلية، من التعويضات والمنح، الشهرية منها والسنوية، الخاصة بالفئة المهنية التي ينتمي إليها وبالمنصب الذي يشغله، وبنوع عقد الشغل الذي أبرم معه وتم تشغيله على أساسه، كما هو مبين في الملحق رقم (4.1،4.2،4.3،4.4) من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 34: الامتيازات الاجتماعية

تمنح «رونو طنجة اكسبلواطيون» للأجراء امتيازات اجتماعية مختلفة كما هو مبين في الملحق رقم 5 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 35: التغطية والاحتياط الاجتماعي**35.1: التغطية الاجتماعية الإلزامية**

يستفيد كل أجير من التغطية والخدمات الاجتماعية الإلزامية وفق القوانين الجاري بها العمل (انظر الملحق رقم 6). ويتعلق الأمر ب:

- خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- التأمين الإلزامي عن المرض؛
- التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

35.2: التغطية الاجتماعية التكميلية والاحتياط الاجتماعي

بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية الإلزامية، يستفيد الأجراء، كل حسب الفئة التي ينتمي إليها ونوع عقد الشغل الذي أبرم معه وتم تشغيله على أساسه، من خدمات التغطية الاجتماعية التكميلية التي يوفرها النظام الاحتياطي الاجتماعي برونو طنجة اكسبلواطيون ، وذلك وفق المساطر والضوابط الداخلية والعناصر المحددة بهذه الاتفاقية الجماعية. (انظر الملحق رقم 7). ويتعلق الأمر ب:

- التقاعد التكميلي (CIMR)؛
- التأمين عن المرض والأمومة باسترجاع المصاريف الطبية ابتداء من أول درهم؛
- التأمين عن العجز؛
- التأمين عن الوفاة وعن الوفاة بسبب حادثة ؛
- التأمين عن الأخطار الكبرى بالنسبة للأجراء المرتبطين بعقد غير محدد المدة؛
- عقد الإسعاف.

توضح الملاحق (7.1،7.2،7.3) لهذه الاتفاقية شروط وتفاصيل مختلف خدمات و ضمانات التغطية الاجتماعية التكميلية الممنوحة للأجراء كل حسب الفئة التي ينتمي إليها ونوع عقد الشغل.

الفرع الثاني: تنمية الكفاءات وتدبير المسارات المهنية

المادة 36: تقييم أداء الأجراء

تضع إدارة المقاول، وفقا لسياسة تدبير مواردها البشرية، نظاما لتقييم كفاءات جميع الأجراء ومستوى مشاركتهم في تحقيق الأهداف الفردية والجماعية المحددة والمعلن عنها.

المادة 37: تنمية الكفاءات

تطبيقا للرافعة الأولى المنصوص عليها بالاتفاق الإطار العالمي ل 9 يوليو 2019، يلتزم الموقعون على هذه الاتفاقية بإقامة حوار حول تطور عالم الشغل، إذ أن قطاع السيارات يعرف طفرة قوية تتمحور حول الروبوتات، والرقميات، والاتصال، والسيارة الكهربائية والذاتية القيادة.

في هذا الإطار، تشكل عمليات التكوين المستمر وتنمية المهارات محورا استراتيجيا في سياسة إدارة الموارد البشرية للمجموعة، مما يؤكد التزاماتها فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية"، وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بتهيئة الظروف حتى يتمكن الأجراء من التعرف على هذه المستجدات، واكتساب المهارات الأساسية لتطوير مهنتهم في صناعة السيارات ورفع من قابليتهم للتشغيل.

في هذا السياق، تضع إدارة «رونو طنجة اكسبلواطسيون» وتنفذ البرامج المناسبة التي تراعي في نفس الوقت الاحتياجات الداخلية التي تعبر عنها المصالح المختلفة ومتطلبات تطوير المهارات المهنية للأجراء.

ولتشجيع الإدماج، يتعين على أطر التسيير تسهيل تبادل المعرفة، من خلال تعزيز تطوير أية أداة أو طريقة، مثل المنصات التعاونية، والشبكات الاجتماعية الداخلية، ونوادي المهن، والاطلاع وتبادل التجارب الداخلية والخارجية.

المادة 38: تدبير المسار المهني للأجراء

تحدث، وفقا لسياسة الموارد البشرية المعتمدة بالمجموعة، حسب الفئات والمهن داخل المقاول، لجن تعنى بتدبير المسارات المهنية الشخصية للأجراء وفق المعايير والمساطر الداخلية المعلن عنها والجاري بها العمل، أخذا بعين الاعتبار الحاجيات الداخلية للمقاول والقدرات الفردية لكل أجير.

الفرع الثالث: الأعمال الاجتماعية والأنشطة المواطنة

المادة 39: الأعمال الاجتماعية والمجتمعية

- اللجنة الاجتماعية:

تحدث، بطلب من لجنة المقاول، وبقرار من الإدارة العامة لـ «رونو طنجة اكسبلواطيون» لجنة تسمى " اللجنة الاجتماعية " تتكون من الممثلين النقابيين وممثلين عن الإدارة العامة برئاسة المدير العام للمقاول.

تضع هذه اللجنة نظاما داخليا يحدد اختصاصاتها ومجالات تدخلاتها وكيفية اشتغالها. ويتم المصادقة عليه من طرف لجنة المقاول.

تقدم اللجنة الاجتماعية مقترحات الأنشطة الاجتماعية والمجتمعية لصالح الأجراء وافراد أسرهم، لإدارة المقاول من أجل اعداد برنامج العمل السنوي والميزانية المخصصة له. كما تتكلف هذه اللجنة، بشراكة مع مديرية الموارد البشرية، بتنفيذ هذا البرنامج المعتمد بالمقاول.

يوضح الملحق رقم 9 من هذه الاتفاقية الجماعية الإطار العام والأنشطة الاجتماعية المقررة والمبرمجة من لدن الإدارة واللجنة الاجتماعية.

- صندوق الدعم:

تم إحداث صندوق الدعم داخل المقاول، قصد تقديم مساعدات للأجراء في الحالات التي يحددها النظام الداخلي لهذا الصندوق.

يتم تسيير صندوق الدعم بشراكة بين الإدارة والممثلين النقابيين حسب مقتضيات النظام الداخلي لهذا الصندوق.

يوضح الملحق رقم 8 من هذه الاتفاقية الجماعية مختلف المساعدات والخدمات الاجتماعية الممنوحة للأجراء وذويهم من طرف صندوق الدعم.

المادة 40: الأنشطة المواطنة للتضامن والتنمية المحلية

يلتزم الموقعون على هذه الاتفاقية الجماعية والأطراف المنضمة إليها لاحقا، على بذل كافة الجهود من أجل الحفاظ على بيئة محلية سليمة والانخراط الفعلي لإنجاح الأنشطة المواطنة للتضامن والتنمية المحلية المعدة من طرف مجموعة رونو في إطار أحكام الباب الرابع والباب الخامس من الاتفاق العالمي الإطار للمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية والبيئية لمجموعة رونو، وخاصة الأنشطة المقامة بمنطقة طنجة -جماعة ملوسة، إقليم الفحص أنجرة.

التوقيعات

المدير العام للمقاولة

«رونو طنجة اكسبلواطسيون»

محمد بشيري

النقابة الأكثر تمثيلا لأجراء المقاولة،

المنضوية تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل

مصطفى الحساني

محمد بوشمال

محمد الفحصي

نورة المستحيي

مصطفى التسولي

الطاهر سلمي