

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت
القلية

مذكرة تخرج

للحصول على ماستر أكاديمي في تخصص إدارة الموارد البشرية

واقع تطبيق الإتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في
هيئات الضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية لوكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

— برج بوعريبيج —

تحت إشراف:

د. محمد الحاج ليلي

من إعداد:

ضيافات محمد الأمين

السنة الجامعية 2022-2023

المخلص

1. المخلص باللغة العربية

تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل أداة هامة في تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وتحقق توازنًا بين حقوق العمال واحتياجات أصحاب العمل. نهدف من خلال هذه الدراسة إلى البحث عن تأثير الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج النوعي من خلال تحليل نتائج الملاحظات أثناء فترة التربص، وتحليل إجابات المستجوبين من خلال إجراء مقابلات مع إطارات وأعضاء نقابيين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة-برج بوعريريج-، وكذا تحليل الوثائق والمستندات الداخلية للهيئة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الاتفاقيات الجماعية للعمل تؤثر على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي بعدة طرق. كتأثيرها على مستوى الأجور التي يحصل عليها العمال، حيث تؤمن لهم أجورا أعلى ومزايا إضافية على شكل منح وعلاوات. كما تحدد جداول أجور ومراتب تصنيف ومزايا اجتماعية، مما يساهم في ضمان العدالة والمساواة في توزيع الأجور داخل هذه الهيئات. ومن ذلك نستنتج لتأثيرها على المستوى الاجتماعي للعامل، حيث تعمل على تحسين ظروف العمال وحالتهم الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: اتفاقيات العمل الجماعية، نظام الأجور، هيئات الضمان الاجتماعي.

2. المخلص باللغة الفرنسية (Résumé)

Les conventions collectives de travail sont un outil essentiel pour régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et elles équilibrent les droits des travailleurs avec les besoins des employeurs. Cette étude vise à examiner l'impact des conventions collectives de travail sur le système de rémunération des organismes de sécurité sociale en Algérie. Pour atteindre l'objectif de l'étude, une approche qualitative a été adoptée en analysant les résultats des observations pendant la période de stage, en analysant les réponses des répondants à travers des entretiens avec des cadres et des membres syndicaux de la Caisse nationale de sécurité sociale de l'agence de Bordj bou arreridj, ainsi qu'en analysant les documents et les dossiers internes de l'organisme.

L'étude a conclu que les conventions collectives de travail ont plusieurs impacts sur le système de rémunération des organismes de sécurité sociale. Elles ont un impact sur les niveaux de salaires et de rémunération des travailleurs, en leur garantissant des salaires plus élevés et des avantages supplémentaires sous forme de primes et de bonus. Elles établissent également des grilles de salaires, des échelles de classification et des avantages sociaux, contribuant ainsi à assurer la justice et l'égalité dans la distribution des salaires au sein de ces organismes. De là, nous pouvons conclure que les conventions collectives de travail ont un impact sur le niveau social des travailleurs, améliorant ainsi leurs conditions de travail et leur situation sociale.

Mots clés: Conventions collectives de travail, système de rémunération, organismes de sécurité sociale.

3. الملخص باللغة الإنجليزية (Abstract)

Collective labor agreements are an important tool in regulating the relationship between employers and workers, achieving a balance between workers' rights and employers' needs. The aim of this study is to investigate the impact of collective labor agreements on the wage system in social security institutions in Algeria. To achieve the study's objective, a qualitative approach was adopted by analyzing the results of observations during the internship period, analyzing respondents' answers through interviews with executives and union members of the National Social Security Fund agency in Bordj bou arreridj, as well as analyzing internal documents and records of the organization.

The study concluded that collective labor agreements have several impacts on the wage system in social security institutions. They affect the level of wages and salaries received by workers, providing them with higher salaries and additional benefits in the form of grants and bonuses. They also determine wage scales, classification ranks, and social benefits, contributing to ensuring fairness and equality in salary distribution within these institutions. Consequently, we can infer their impact on the social level of workers, as they work towards improving workers' conditions and social status.

Keywords: Collective labour agreements, wage system, social security organizations.

شكر وتقدير

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ
الْمُؤْمِنِينَ (النمل الآية 15)

الحمد لله على عطائه، الحمد لله على رزقه، الحمد لله على آلائه، الحمد لله على نعمائه، الحمد لله حمد الشاكرين والشكر لله شكر الحامدين.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني وشجعني على إنجاز هذه المذكرة وأخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة "محمد الحاج ليلي" على مجهوداتها ومتابعتها لعملي وتوجيهاتها ونصائحها القيمة، وكل أساتذتي الذين لم يخلوا علي من علمهم و كانوا عوناً لي في إتمام هذا البحث، فجزاهم الله كل خير.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعريريج- و خص بالذكر السيد محيشي عبد النور رئيس قسم الموارد البشرية و السيد بركاتي حمزة رئيس مصلحة المستخدمين.

الإهداء

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم والحمد لله على كل شيء، شيء جميل أن يسعى الإنسان إلى النجاح ولكن الأجل أن يتذكر من كان السبب في ذلك، أهدي ثمرة جهدي إلى:

إلى منبع العطاء والسعادة، مرشدي ومنير دربي، سيدي وتاج رأسي، قدوتي في هذه الحياة، إلى من رباني على طريقة الإسلام وأرشدني إلى طريق الصواب إلى أجمل كائن عرفت فيه الأمان إلى من عانى وأفنى عمره ليوصلني إلى أعلى المراتب أبي العزيز "نور الدين"

من وضع الجنة تحت أقدامها، إلى أجمل وردة متفتحة بأحلى عطر أنبتتها لي الأرض الطيبة، إلى أول من نطقت باسمها، إلى من أمدتني باللطف والأمان، إلى منارة دربي أمي ثم أمي ثم أمي الغالية "سعاد"

إلى من كانت بسمتهم ونظرتهم تبعث في نفسي القوة وحب الحياة، إلى إخوتي الأعراف، "السند أسامة، المهندسة يسمينة، الدكتورة أمال، المدلل أمير تقي الدين" أطال الله في عمرهم، وأنار دربهم، وذل الصعاب أمامهم

إلى أصدقاء العمر "المهدي، يعقوب، مخلوف" ورفقاء العلم "نعيم، أمين، هارون، ياسين، رضا" وكل من جمعني بهم المحبة والصدقة والأخوة، إلى كل من علمني حرفاً طيلة مشواري الدراسي أساتذتي الكرام، إلى كل هؤلاء أهدي عملي هذا.

محبكم في الله محمد الأمين

قائمة المحتويات

.....II.....	المُلخَص
.....IV.....	شكر وتقدير
.....V.....	الإهداء
.....VI.....	قائمة المحتويات
.....IX.....	قائمة الجداول
.....IX.....	قائمة الأشكال
.....X.....	قائمة المختصرات
.....XI.....	مقدمة
.....12.....	أولاً: تقديم إشكالية البحث
.....13.....	ثانياً: أهداف الدراسة
.....13.....	ثالثاً: أهمية الدراسة
.....14.....	رابعاً: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة
.....14.....	خامساً: مجالات الدراسة
.....14.....	سادساً: هيكل الدراسة
.....15.....	الفصل الأول: الإطار النظري
.....16.....	تمهيد
.....17.....	المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة
.....17.....	عرض الدراسات السابقة
.....20.....	المبحث الثاني: إتفاقيات العمل الجماعية
.....20.....	المطلب الأول: مفهوم إتفاقية الجماعية للعمل
.....20.....	1: تعريف الإتفاقية الجماعية
.....21.....	2: محتوى الإتفاقية الجماعية وخصائصها
.....23.....	3: أنواع الإتفاقيات الجماعية
.....25.....	المطلب الثاني: شروط إعداد الإتفاقية الجماعية للعمل
.....25.....	1: الشروط الموضوعية
.....26.....	2: الشروط الشكلية
.....27.....	المطلب الثالث: تطبيق الإتفاقية الجماعية وجزاء الإخلال بأحكامها
.....27.....	1: نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية
.....28.....	2: إنتهاء الإتفاقية الجماعية

.....29	المبحث الثالث: عموميات حول نظام الأجور
.....29	المطلب الأول: المفاهيم و الأسس النظرية للأجور
.....29	1: تعريف الأجر:
.....30	2: المسميات التقنية والمهنية للأجر
.....31	3: الأسس النظرية للأجر
.....31	المطلب الثاني: أهمية الأجور، أهدافها و أنواعها
.....31	1: أهمية الأجور
.....32	2: أهداف الأجور
.....32	3: أنواع الأجور
.....33	المبحث الرابع: دراسة العلاقة بين الإتفاقية الجماعية و نظام الأجور
.....33	المطلب الأول: آليات تصنيف مناصب العمل و سلم الأجور
.....35	المطلب الثاني: مبدأ اختصاص الاتفاقيات الجماعية في وضع نظام الأجور و الحوافز
.....37	المطلب الثالث: الوضعية التنظيمية للهيئة و ملائمة الإشكالية مع إطار الدراسة
.....43	خلاصة الفصل
.....44	الفصل الثاني: الإطار المنهجي والميداني
.....45	تمهيد
.....46	المبحث الأول: تقديم الهيئة محل الدراسة
.....46	1: تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر
.....46	2: تقديم الهيئة المستقبلية
.....46	1-2: تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS
.....47	2-2: الأهداف
.....47	2-3: مهام المديرية الفرعية للإدارة و الوسائل العامة
.....48	2-4: الهيكل التنظيمي
.....50	المبحث الثاني: الإطار المنهجي
.....50	1: منهج الدراسة:
.....50	2: وسائل جمع البيانات
.....50	1-2: البحث الوثائقي
.....51	2-2: الملاحظة
.....52	2-3: المقابلة
.....53	2-4: التحليل المالي

53.....	2-5: تحليل الوثائق والمستندات
55.....	خلاصة الفصل:
56.....	الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج
57.....	تمهيد
58.....	المبحث الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة
58.....	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج (البيانات النوعية)
58.....	1: الملاحظة:
59.....	2-المقابلة
59.....	1-2المحور الثاني : الخبرة المهنية
60.....	2-2 المحور الثالث : الاتفاقية الجماعية للعمل
62.....	3-2 المحور الرابع : دور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض
63.....	4-2 المحور الخامس : أثر الاتفاقية الجماعية على نظام الأجور
65.....	المطلب الثاني: عرض و تحليل و مناقشة (البيانات المالية)
65.....	1: التحليل المالي
66.....	2: تحليل الوثائق والمستندات
66.....	1-2 الأجر القاعدي
66.....	2-2 منحة الخبرة المهنية
67.....	3-2 منحة النقل
68.....	5-2 منحة القفة
68.....	المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة
69.....	المطلب الأول: مناقشة نتائج الدراسة
69.....	1: تأثير الاتفاقيات الجماعية على تحديد الأجور:
69.....	2: تحقيق العدالة والمساواة في الأجور:
69.....	3: تأثير الاتفاقيات على تحسين الظروف المادية والاجتماعية:
69.....	4: أهمية التواصل والتعاون بين الأطراف المعنية:
69.....	المطلب الثاني: مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة
71.....	خلاصة الفصل:
72.....	خاتمة
76.....	قائمة المراجع
82.....	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
35	المناصب العليا بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء	(01)
36	المناصب المشتركة	(02)
39	نسب الإستفادة من منحة المنطقة	(03)
39	شروط الإستفادة و مبالغ منحة النقل	(04)
40	القيم المالية لمنحة التنقل	(05)
41	نسب علاوة التبعية الخاصة و منحة المسؤولية	(06)
41	نسب منحة التمثيل	(07)
51	شبكة الملاحظة لإبراز أهمية الإتفاقية الجماعية للعمل	(08)
52	العمال المعنيين بالمقابلة	(09)
57	أجوبة المحور الثالث المتعلق بالإتفاقية الجماعية للعمل	(10)
60	أجوبة المحور الرابع المتعلق ببور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض	(11)
61	أجوبة المحور الخامس المتعلق أثر الإتفاقية الجماعية على نظام الأجور	(12)
64	نتائج قيمة النقطة الاستدلالية	(13)
64	نتائج نسبة منحة الخبرة المهنية	(14)
65	نتائج قيمة منحة النقل	(15)
65	نتائج نسب علاوة المردودية الفردية والجماعية	(16)
65	نتائج قيمة منحة القفة	(17)
66	نتائج قيمة منحة الأجر الوحيد	(18)

قائمة الأشكال

الشكل (1): الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء (برج بوعرييج).....46

الشكل (2): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.....48

قائمة المختصرات

CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales Des Travailleurs Salariés.

ص.و.ت.إ: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

د.ج: دينار جزائري.

مقدمة

أولاً: تقديم إشكالية البحث

قانون العمل نشأ في البداية من قواعد وأحكام القانون المدني، ويشكل مجالاً مستقلاً بحد ذاته لتنظيم العلاقات الفردية والجماعية في مجال العمل. يعتمد ذلك على قواعد قانونية واتفاقيات خاصة تكمل بعضها البعض، وتتميز عن غيرها من فروع القانون بطبيعتها المستقلة والتي تتسم بالحماية الشاملة لمصالح العمال. يهدف ذلك إلى توازن القوة بين أصحاب العمل والعمال في ضوء التباينات القانونية والاقتصادية التي تحتويها العلاقات العمالية بين الطرفين.

وفي ظل الظروف المختلفة التي يتميز بها كل طرف في العلاقة العمالية، حيث يكون الموظف في وضع ضعيف نسبياً بسبب عدم امتلاكه الفكر والقوة والخبرة اللازمة لكسب لقمة عيشه، في حين يكون صاحب العمل عادة في وضع أقوى نظراً لامتلاكه للمال ووسائل الإنتاج. وهذا يمنحه القدرة على فرض شروط تحقق مصالحه الشخصية على حساب مصالح العمال في أغلب الأحيان.

لهذا السبب، يأتي دور الاتفاقيات الجماعية كأحد المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر وفي منتصف القرن العشرين في أوروبا بشكل خاص، وفي بقية الدول الليبرالية عموماً. يعود ذلك إلى زيادة الوعي النقابي وسباق التشريعات العمالية في هذه الدول للاعتراف بحرية الممارسة لحقوق العمال التي كانت تعاني من الاضطهاد في المراحل السابقة.

أصبحت الاتفاقيات الجماعية موضوعاً جديداً لتنظيم العلاقات العمالية وتنظيم العقود الفردية للعمل. وقد أدت هذه الاتفاقيات إلى تقييد حرية التعاقد المفرطة وتحسين الأوضاع المادية والمهنية للعمال. وبالتالي، أصبحت عملية المفاوضات الجماعية أسلوباً سلمياً ومتحضراً يحكم المجال الاجتماعي، إذ يحتل التفاوض الجماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية، حيث يعتبر أحد الأركان الأساسية لتنظيم وتحسين علاقات العمل وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تعزيز العدالة الاجتماعية في مختلف المؤسسات الاقتصادية.

في سياق العمل تلعب اتفاقية العمل الجماعية دوراً حيوياً في هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر. تُعدُّ هذه الاتفاقيات آلية هامة لتنظيم العلاقات العملية وتحديد شروط العمل وحقوق العمال داخل هذه الهيئات. وتهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح المؤسسة أو القطاع، حيث توفر بيئة تعاونية بين أصحاب العمل والعمال في هيئات الضمان الاجتماعي. من خلال هذه الاتفاقيات، يتم تحديد مستويات الأجور وآليات زيادتها وتعديلها، فضلاً عن تحديد المزايا الاجتماعية والمالية الأخرى التي يتمتع بها العمال. بالإضافة إلى ذلك، تعمل اتفاقيات العمل الجماعية على توفير حماية للعمال وتحسين ظروف العمل في هيئات الضمان الاجتماعي. فهي تنص على حقوق العمال في مجالات مثل ساعات العمل، العطلات، الإجازات المرضية، التأمين الصحي، التقاعد، والإعانات الاجتماعية الأخرى. وتلعب الاتفاقيات الجماعية دوراً في تعزيز التوازن بين العمال وأصحاب العمل وتعزيز المشاركة الديمقراطية في صنع القرارات المتعلقة بأصحاب المصلحة، كما تعد هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر مكاناً هاماً للتفاوض وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية. يتم التفاوض بين الممثلين عن العمال وإدارة هذه الهيئات للتوصل إلى اتفاقيات تُلبي مصلحة الجميع. وتتضمن هذه الاتفاقيات قواعد وشروط لتحقيق التوازن بين حقوق العمال واحتياجات الهيئات في تقديم الخدمات الاجتماعية والضمانية.

تعد مسألة الأجور من بين القضايا الأساسية والحيوية التي تناقشها اتفاقية العمل الجماعية، حيث تهدف إلى تنظيم وتحديد نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي بشكل عادل ومتوازن، وبذلك تتبلور

الإشكالية في تحديد أثر اتفاقيات العمل الجماعية على نظام الأجور، حيث تمثل اتفاقيات العمل الجماعية المتغير المستقل ونظام الأجور المتغير التابع. ليتحدد السؤال الرئيسي كما يأتي:

السؤال الرئيسي

من خلال الدراسات السابقة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة يمكن صياغة السؤال الرئيسي كالتالي: ما مدى تأثير الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي؟

الأسئلة الثانوية المتعلقة بهذه الإشكالية والتي سنحاول الإجابة عنها من خلال بحثنا هي:

س1: هل تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل مفيدة للعمال والهيئات على حد سواء؟

س2: هل كان تأثير الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي إيجابياً؟

س3: هل يمكن للاتفاقية الجماعية أن تضمن تحقيق المساواة في الأجور بين العمال في قطاع الضمان الاجتماعي؟

س4: هل يمكن للتفاوض المباشر بين الهيئات الوطنية للضمان الاجتماعي والنقابات أن يؤدي إلى تحسين الأجور وظروف العمل في هذه الهيئات؟

ثانياً: أهداف الدراسة

يمكن صياغة أهداف الدراسة وفقاً للنتائج التي يسعى الطالب لتحقيقها على المستوى النظري والميداني، وذلك كما يلي:

- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية وكذا نظام الأجور.
- دراسة الاتفاقية الجماعية بشكل دقيق من الناحية القانونية وإجراءات انعقادها وسريانها.
- التعرف بأهمية الاتفاقيات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل ومكانتها ضمن مصادر قانون العمل.
- التعرف بالاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بهيئات الضمان الاجتماعي وأثرها على نظام الأجور.
- تحليل وقياس نسب الزيادات في الأجور التي تناولتها الاتفاقية الجماعية للعمل لهيئات الضمان الاجتماعي.
- تقديم اقتراحات بناءً على النتائج المتحصلة عليها من خلال دراستنا للعلاقة بين المتغيرات.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة بأنها الأولى من نوعها والتي تناولت موضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل وتأثيرها على نظام الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي بالجزائر، بالإضافة إلى أن موضوع الاتفاقيات الجماعية يعتبر من صميم المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وله علاقة بمختلف وظائفها مما يسمح لي بالاطلاع أكثر على هذا التخصص، ومن بين أهم النقاط التي عالجتها من خلال دراستنا موضوع الأجور الذي يعتبر أحد المواضيع بالغة الحساسية وخاصة في قطاع ينظر إليه بأن عماله يتقاضون رواتب جد مرتفعة مقارنة بباقي القطاعات.

رابعاً: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

للإجابة على إشكالية البحث، قمنا بإجراء بحث ببيولوجيا وتدريباً عملياً لمدة ثلاثة أشهر لدى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعرييرج-. خلال فترة التدريب، سنقوم بتطوير دراسة نوعية تعتمد على التحليل الوثائقي والملاحظة والمقابلة، من أجل الوقوف على أهمية ودور الاتفاقية الجماعية للعمل وأثرها على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر مع استعمال التحليل المالي للمتغير التابع.

خامساً: مجالات الدراسة

تمثل مجال الدراسة فيما يلي:

- **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعرييرج-.
- **المجال الزمني:** لإجراء التدريب العملي والتواصل مع بعض إدارات الهيئة من أجل إجراء المقابلة، تطلب ذلك منا بعض الوقت نظراً لارتباطات الإدارات وضيق وقتهم، حيث استغرقت الدراسة الميدانية مدة 3 أشهر من 12 مارس إلى 12 جوان 2023.
- **المجال البشري:** تم الاعتماد على أجوبة بعض إدارات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعرييرج- من خلال إجراء المقابلات.

سادساً: هيكل الدراسة

قصد الإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها، ارتأينا لتقسيم هذا البحث إلى ثلاثة فصول، والذي يمكن توضيح محتواه على النحو الآتي:

في **الفصل الأول** نتناول الإطار النظري لاتفاقيات العمل الجماعية ونظام الأجور ودراسة العلاقة بين المتغيرين من خلال أربعة مباحث، يتناول المبحث الأول عرض وتحليل الدراسات السابقة، أما المبحث الثاني فيتناول الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي المبحث الثالث نتطرق لعموميات حول نظام الأجور، أما المبحث الرابع خصص لدراسة العلاقة بين اتفاقيات العمل الجماعية ونظام الأجور بالإضافة إلى الوضعية التنظيمية للهيئة وملاءمة الإشكالية مع إطار الدراسة.

أما **الفصل الثاني** فتناولنا فيه الإطار المنهجي والميداني للدراسة، من خلال التطرق لمبحثين، حيث خصص المبحث الأول لتقديم الهيئة محل الدراسة، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه نموذج الدراسة النوعية ونموذج الدراسة الكمية.

وفي الأخير تم تخصيص **الفصل الثالث** لعرض وتحليل ومناقشة النتائج، حيث تضمن هذا الفصل مبحثين، تناولنا في المبحث الأول عرض النتائج الخاصة بالدراسة النوعية والنتائج الكمية، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لتحليل النتائج ومناقشتها ومخرجات المقابلات.

الفصل الأول: الإطار النظري

تمهيد

بوصفها اتفاقيات تم التوصل إليها بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، فإن الاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر واحدة من أهم وسائل تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط وظروف العمل. وتشتمل هذه الاتفاقيات على عنصر الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يتيح تحقيق مزايا أسخى للعمال من تلك التي توفرها الأحكام القانونية الدنيا، و خاصة فيما يتعلق بالأجور و نظام العلاوات و الحوافز فإنها تعتبر من بين أهم الآليات المتحكمة في هذا المجال، و قد ساهمت هذه الإتفاقيات الجماعية في تطوير و تحسين مستوى الأجور بالنسبة للعمال في العديد من القطاعات.

وعليه سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على أهم ما جاء حول الإتفاقيات الجماعية للعمل و نظام الأجور من خلال التطرق إلى العناصر التالية:

- المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة.
- المبحث الثاني: إتفاقيات العمل الجماعية.
- المبحث الثالث: عموميات حول نظام الأجور.
- المبحث الرابع: دراسة العلاقة بين الإتفاقية الجماعية و نظام الأجور.

المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة

تتأسس الدراسات السابقة و مراجعة الأدبيات على استعراض الكتب والمقالات العلمية، وأي مصادر أخرى ذات صلة بمجال الدراسة أو البحث أو النظرية، حيث يتم تقديم وصف وملخص وتقييم نقدي للعمل المرتبط بالدراسة. يتم الغرض من هذه المراجعة بتقديم نظرة شاملة على المصادر التي تم استكشافها في الدراسة المتعلقة بموضوع معين، وكيف تتناسب الدراسة مع مجال أوسع، ويتم عرضها للقراء. (Fink, 2014)

لتحقيق فهم أفضل لمفاهيم وعناصر عملنا، قمنا بمراجعة عدد كبير من المقالات التي تغطي مفاهيم موضوعنا، تحت عنوان "أثر الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي"، وذلك لإعداد مراجعة الأدبيات و الدراسات السابقة الخاصة بموضوعنا.

عرض الدراسات السابقة

نجد فيما يأتي مجموعة من الدراسات السابقة مرتبة ترتيباً زمنياً:

➤ دراسة (عيساوي و بري، 2017) تحت عنوان "من ظبط الدولة إلى الظبط الخاص: حول مكانة الإتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مكانة الإتفاقيات الجماعية ضمن القواعد القانونية الخاصة بالعمل و العمال و كيف إستطاعت هذه الأخيرة أن تفرض نفسها و تصبح مصدراً من مصادر قانون العمل على غرار ما تمليه السلطة التشريعية، إذ أن سلطة التنظيم في العادة مركزة في يد الدولة إلا أن من آثار العولمة أنها جعلت من هذه السلطة تنتقل من الدولة إلى القوى الإقتصادية المهيمنة و خاصة في نظرية العقد الإجتماعي المتبناة في الدول الديموقراطية، و الأمر نفسه بالنسبة لعلاقات العمل، فبالرغم من خصوصية القواعد المتعلقة بهذا المجال، حيث تختلف مصادره فنجدها إما من الدولة أي تلك التي تنتجها السلطة العامة وإما أن تكون قواعد قانونية إتفاقية مهنية، يضعها الشركاء الإجتماعيون إعمالاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ولسلطة المستخدم في تنظيم مؤسسته، ، ومن أجل إضفاء طابع المرونة على علاقات العمل و تخفيف العبء على الدولة في وضع قواعد قانون العمل كان يجب على الدولة أن تكتفي بوضع قواعد عامة و تترك الحرية للشركاء لسن القواعد الخاصة. فأهمية هذه الدراسة تتمثل في أنها توضح عملية الانتقال من نموذج الضبط القانوني الذي تمارسه الدولة (ضبط عمومي)، إلى نموذج الضبط القانوني الذي يمارسه أعوان قطاع علاقات العمل، عن طريق العقد (ظبط خاص)؛ و لعل أهم ما لاحظناه أن الباحثين لم يشيروا إلى المنهج العلمي المتبع في كتابة هذا المقال. أما بالنسبة للإضافة التي جاءت بها الدراسة الحالية أنها تناولت موضوع إتفاقيات العمل الجماعية بشكل دقيق و مفصل، كما أنها إختصت بنوع من أنواع الإتفاقيات الجماعية القطاعية في الجزائر "قطاع الضمان الاجتماعي" و كيفية معالجته لنظام الأجور و تأثيراتها عليه.

➤ في مقال بعنوان "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر". (وارزقي، 2017) يهدف إلى التعرف على أهم التعديلات التي توالى على نظام الأجور في الجزائر و كذا عملية تسيير الأجور وفق قانون العمل الجزائري، حيث تطرق في هذه الدراسة إلى إبراز مدى تطور سياسة الأجور في الجزائر وهذا عن طريق الإشارة إلى مراحل تطور قانون العمل في الجزائر إنطلاقاً من مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعامل وصولاً إلى مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 90-11 و ما بعده، وتحديد علاقات العمل وفق قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، كما أشار أيضاً إلى مفهوم الكتلة الأجرية و مختلف الاقتطاعات الخاصة بالأجر، و لعل أهمية هذه

الدراسة تتمثل في إعطاء نظرة واسعة لقانون العمل في الجزائر وذلك بالتطرق إلى مختلف المراحل التي مر بها وخاصة بالنسبة لسياسة الأجور، و أيضا أشار بالتفصيل إلى عملية تسيير الأجور وفق ما جاء به قانون العمل الجزائري. من خلال قراءتنا للمقال لاحظنا أن الكاتب تناول علاقات العمل وفقا للقانون رقم 90-11 و الأحكام الخاصة به بإسهاب دون التخصيص فقط لمجال سياسة الأجور، و هو ما يجعل عنوان المقال لا ينطبق كليا على مضمونه، كما أن الكاتب لم يشير إلى المنهج العلمي المتبع في دراسته. ما يميز دراستنا على هذه الدراسة أنها تناولت آلية من أهم الآليات التي نص عليها المشرع الجزائري "الإتفاقيات الجماعية للعمل" التي تتدخل بشكل مباشر في تحديد نظام الأجور في مختلف القطاعات.

➤ من بين الدراسات التي تناولت إتفاقيات العمل الجماعية، نذكر مقال (مكي و جلجل، 2018)، الذي يتعلق بالموضوع "دور إتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل"، فالهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرض لإتفاقيات العمل الجماعية و الدور الذي تمارسه في إحداث التوازن بين أطراف العقد، و ذلك من خلال تحديد مدلول إتفاقية العمل الجماعية، و التعرض للمحتوى الذي يمكن أن تتضمنه و أثره على إحداث التوازن بين طرفي علاقة العمل، حيث تتم هذه الدراسة بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي، و تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز دور إتفاقية العمل الجماعية في تحديد أطرافها و حفظ حقوقهم و المقاربة في الذهنيات من أجل إحداث توازن بين طرفي هذا العقد، و ما تم إستخلاصه في هذه الدراسة أنه من أجل تحقيق هذا التوازن يجب أن تحرص النقابات على تكوين عمالها في المجال القانوني و المجال الإقتصادي و تقنيات التفاوض، حيث تميزت الدراسة الحالية على هذه الدراسة أنها أضافت متغير ثاني " نظام الأجور" و كيف تطرقت إليه الإتفاقية الجماعية للعمل و عالجت في هيئات الضمان الإجتماعي و أهميتها في التأثير على هذا المجال.

➤ في دراسة (بن حامد و بوبكر، 2018)، الموسومة بعنوان "السياسات الاجرية، رؤية سوسيو اقتصادية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الأبعاد الإجتماعية و الإقتصادية في السياسات الأجرية للمؤسسات و كذا إنعكاساتها على السلوك الفردي و التنظيمي، و ذلك من خلال التطرق إلى المفاهيم و الأسس النظرية للأجور بالإضافة إلى أهمية الأجور و الأوجه الإستراتيجية لها و كذا مفهوم السياسة الأجرية، مع الإشارة إلى الأطراف المؤثرة على السياسة الأجرية، و أخيرا إعتبار السياسات الأجرية كعامل جذب، و تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تناولت موضوع الأجور و الذي يعتبر من المواضيع المهمة و التي أخذت بعدا إستراتيجيا، فقد أصبحت من المحددات المهمة لنجاح المؤسسات و استقرارها، و الحفاظ على ديمومتها و سيرورتها، أما بالنسبة للنتائج المحصلة من هذه الدراسة أن هناك تأثيرا متفاوتا بالنسبة للأطراف المتدخلة في تحديد السياسة الأجرية للمؤسسة، حيث إتضح أن حيث إتضح أن الأطراف الخارجية تأثيرها أكبر و طأة من الأطراف الداخلية التي يمكن مراقبتها عن كثب و التحكم فيها إلى حد معين. أما بالنسبة للإضافة التي جاءت بها دراستنا مقارنة بهذه الدراسة، أن موضوع دراستنا تناول أهم العوامل المؤثرة على نظام الأجور في الجزائر ألا و هو إتفاقية العمل الجماعية، و تم دراستها من الناحية النظرية و التطبيقية.

➤ دراسة (شرماط، 2021)، بعنوان "نظام الأجور و علاقته بإدارة الموارد البشرية"، تتطرق هذه الدراسة إلى موضوع تعويضات الموارد البشرية و تحديدا مسألة الأجور و أهميتها الكبيرة للدولة و المجتمع و المنظمات من جهة، و للعاملين و أرباب العمل من جهة ثانية. مع تسليط الضوء على

طبيعة و ثقل الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في تنظيمها و كيف يمكن قياس درجة كفاءتها في ذلك. و قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للبحث في موضوع الدراسة، حيث تتمثل أهمية هذه الدراسة في التعرف على مدى أهمية إدارة الموارد البشرية في تنظيم الأجور ، و من خلاله معرفة محددات معالجة الإختلالات الناتجة عن تفاعلات هذه العلاقة، بما يراعي تحقيق أهداف الجميع في ذلك.

- في دراسة (فاضل، 2021)، بعنوان "اتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، تهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى كشف الضوء على الإتفاقية الجماعية للعمل و شروط تطبيقها و كذا المكانة التي تمنح لها في تدرج القوانين، و أيضا الإشارة إلى الشركاء الإجتماعيين و أسلوب التفاوض الجماعي بإعتبارهم ركائز لإتفاقية العمل الجماعية، و ذلك من خلال معالجة اتفاقية العمل الجماعية و التطرق إليها كمصدر متميز لقانون العمل و البحث عن مكانتها ضمن مصادر قانون العمل، حيث تتمثل أهمية هذه الدراسة في تحديد مكانة الإتفاقية الجماعية ضمن مصادر قانون العمل و تحديد القاعدة المطبقة في حالة تنازع مصدرين أو أكثر من مصادر قانون العمل، و من نتائج هذه الدراسة أن علاقة اتفاقية العمل الجماعية مع المصادر الأخرى لقانون العمل لا تحترم مبدأ تدرج القوانين، أي لا يمكن حل مشكلة علاقة مصادر قانون العمل في ظل مبدأ تدرج القوانين، أما بالنسبة للإضافة التي جاءت بها دراستنا، أنها لم تكنفي بالتطرق لموضوع الإتفاقيات الجماعية من الناحية النظرية و فقط بل توسعت لأكثر من ذلك فقد تم إجراء دراسة مفصلة من الناحية النظرية إضافة على ذلك الدراسة التطبيقية، و المتمثلة في تأثير الإتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور لدى هيئات الضمان الإجتماعي.
- دراسة (Fadila, 2021)، يتعلق موضوع هذا المقال بمخلفات التحول من سياسة أجور حكومية مركزية في ظل التوجه الاشتراكي والقانون الأساسي العام للعامل، إلى سياسة أجور تفاوضية من خلال إتفاقيات العمل الجماعية التي تشرك أطراف علاقة العمل في ظل القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء مواكبا للتوجهات الليبرالية للمرحلة التي صاحبته، كما أشار إلى الفوارق الكبيرة في الأجور بين مختلف القطاعات الاقتصادية والقانونية، حيث تتمثل أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الأحكام القانونية المتعلقة بطرق تحديد الأجور و آثار كل طريقة على عدم المساواة في الأجور بين مختلف القطاعات. ما يميز دراستنا على هذه الدراسة، أن دراستنا لموضوع الإتفاقيات الجماعية إختص بأحد العناصر المهمة و الحساسة "نظام الأجور" في هيئات الضمان الإجتماعي.

المبحث الثاني: إتفاقيات العمل الجماعية

كانت الاتفاقيات الجماعية أحد الموضوعات التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر (19) وأيضًا في منتصف القرن العشرين ، وخاصة في أوروبا ، وفي البلدان الليبرالية الأخرى بشكل عام ، نتيجة لزيادة الوعي النقابي و الاستعداد لتشريع العمل في هذه البلدان ، والاعتراف بإمكانية ممارسة العمال لحقوقهم ، واعتبار الاتفاقيات الجماعية أحد المصادر المهنية لقانون العمل ، فقد تم حلها كألية تنظيمية جديدة لعلاقات العمل.(أحمية، 2008، صفحة 05)

المطلب الأول: مفهوم إتفاقية العمل الجماعية للعمل

تمثل إتفاقية العمل الجماعية جزءًا أساسيًا من قانون العمل، إذ تشكل وسيلة رئيسية لتحسين الظروف الداخلية للمؤسسات وتحقيق المنافع المشتركة بين العمال وأصحاب العمل. وتحتوي الإتفاقيات الجماعية على قواعد واتفاقيات يتوصل إليها طرفا العلاقة العمالية، وتجاوب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية. ويتم تطبيق الإتفاقيات الجماعية بمثابة القانون بين الطرفين، حيث يلتزم كل منهما بتنفيذ بنود الإتفاقية. وبالتالي، يعتبر وجود إتفاقية جماعية للعمل أمرًا ضروريًا لتحقيق المطالب العمالية والتوصل إلى اتفاق يرضي كل الأطراف المعنية. (هدفي، 2009، صفحة 193)

1: تعريف الإتفاقية الجماعية

قبل أن نبدأ في تعريف إتفاقية العمل الجماعية ، نعتقد أنه من المفيد أن نوضح أهميتها سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية.

من الناحية القانونية : تبرز أهمية إتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية من وجهتين:(سليم، 1999)

فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام ، حيث تملك هذه المنظمة الممثلة للمصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم.

من ناحية أخرى، تنتج إتفاقية العمل الجماعي قواعد تضمن حماية العمال، وخاصةً أنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي. وتتطلب الإتفاقية احترام قواعدهما من قبل الطرفين، ما لم يكن خروج عنها يحقق مصلحة العامل أو يمنحه مزايا أفضل.

من الناحية الاقتصادية: تؤدي إتفاقية العمل الجماعية إلى توحيد شروط العمل، مما يقلل من المنافسة بين العمال ويحميهم من تداعياتها، مثل انخفاض الأجور. كما تمنع الإتفاقية المنافسة بين أصحاب العمل وتحقق المساواة بين العمال، وهو الهدف الذي كافتحت من أجله الطبقة العاملة. (نايل، 2001/2000)

يمكن ذكر عدة تعاريف فقهية للإتفاقيات الجماعية، فمنها ما يراه البعض على أنها "اتفاق يتم توقيعه بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية التي تمثل العمال، بهدف تحديد شروط العمل وتوفير الضمانات الاجتماعية." (Jean Pélissier, 2000)

بينما يذهب بعض الفقهاء إلى تجاوز مضمون التعريف السابق ليتناولوا بعض الجوانب التقنية والإجرائية، ومنهم الأستاذ (despax M. , 1966) الذي يرى بأن الإتفاقية الجماعية هي: "اتفاق يحرر كتابه ويودع في ضبط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها

وأشهارها وتحديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية."

بينما يعرفها (Iyon-caen, 1995) بأنها "اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الإجتماعية".

يعتبر المشرع الجزائري أن التفاوض الجماعي هو وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي فلم يُول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي، بل كان مهتمًا بالنتيجة المُتحققة من ذلك التفاوض وهي "الاتفاقيات الجماعية". وبالرغم من الأهمية التي يُولها المشرع للاتفاقيات الجماعية، إلا أنه عنون الباب السادس من القانون رقم 90-11 الذي يتضمن علاقات العمل باسم "التفاوض الجماعي" بدلاً من "الاتفاقيات الجماعية"، على الرغم من أن كل الفصول التي تمت مناقشتها في هذا الباب تتعلق بالاتفاقيات الجماعية وليس التفاوض الجماعي. (صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، 2011)

يعرّف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية على أنها "اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل المتعلقة بفئة أو عدة فئات مهنية"، فيما يعالج الاتفاق الجماعي عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

و من خلال ما سبق توصلنا إلى أن اتفاقية العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق بين عدد من العاملين وصاحب العمل، يتضمن شروط العمل وحقوق وواجبات العاملين وصاحب العمل. وتهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد العلاقة بين العاملين وصاحب العمل وضمان حقوق العاملين وتعزيز التعاون بين الجانبين. وتشمل الشروط التي يمكن تضمينها في اتفاقية العمل الجماعية، على سبيل المثال لا الحصر، أجر العاملين، وساعات العمل، وإجازات العاملين، وحقوق التأمين الاجتماعي والتقاعد والصحة والسلامة المهنية، وغيرها من الشروط التي تتعلق بالعمل. يعد توقيع اتفاقية العمل الجماعية بين العاملين وصاحب العمل قانونياً ويحدد الحقوق والواجبات للطرفين.

2: محتوى الاتفاقية الجماعية وخصائصها

1-2: محتواها

تعد الاتفاقية الجماعية تشريعاً اتفاقياً يساعد على تكميل القانون، سد الفراغات فيه، ووضع قواعد جديدة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تحدد التأهيلات المهنية والأجور، وتحدد فترة التجربة وتضمن الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى توزيع أوقات العمل وما إلى ذلك. (ذيب، 2009)

حددت المادة 120 من قانون العمل محتوى الاتفاقيات الجماعية حيث تطرقت إلى 14 عنصراً يمكن أن يكون موضوعاً للاتفاقية الجماعية للعمل بحيث أدرج قانون العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه ضمن الاتفاقية الجماعية والتي يمكن أن تعالج خصوصاً العناصر 14 التي حدتها المادة السالفة الذكر بنصها:

تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكن أن تعالج خصوصاً العناصر التالية :

1-التصنيف المهني.

- 2-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
 - 3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
 - 4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
 - 5-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
 - 6-كيفية مكافئة فئات من العمال المعنيين على المردود.
 - 7-تحديد النفقات المصرفية.
 - 8-فترة التجريب والإشعار المسبق.
 - 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.
 - 10-التغيبات الخاصة.
 - 11-إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
 - 12-الجد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
 - 13-ممارسة الحق النقابي.
 - 14-مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.
- يشير المشرع الجزائري إلى هذه الأمور كأمثلة دون حصر، ويفوض الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية لتنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة بين صاحب العمل والعمال. وهذا يجعل الاتفاقية الجماعية مرجعاً ثانوياً بعد القانون، حيث تكون تكميلاً وتفسيراً للقانون. (أحمية، 2008، صفحة 103)
- يتعين على أطراف الاتفاقية الجماعية مراعاة بعض الشروط، بالإضافة إلى العناصر المذكورة أعلاه. يجب أن لا تتضمن الاتفاقية بنداً يخالف النظام العام أو يؤدي إلى خطر على الأمن أو المصالح الاقتصادية للبلاد. كما أنها ستكون باطلة إذا كانت تتضمن شرطاً يخالف القانون، إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة للعمال. (يوسف، 2004)

2-2: خصائصها

- تتميز الاتفاقيات الجماعية باعتبارها كأداة لتنظيم علاقات العمل بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:
- تعدد أطرافها : يتم توقيع اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر وصاحب عمل أو أكثر أو منظمة تمثل أصحاب العمل. ومن المفيد ملاحظة أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يتم عادة عن طريق إحدى النقابات العمالية، في حين لا يشترط وجود الصفة الجماعية لدى أصحاب العمل، فقد يقوم صاحب عمل واحد بتوقيع اتفاقية العمل الجماعية مع نقابة عمالية. كما يمكن إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل. (عمرو، 2005)

- الطبيعة التعاقدية لإتفاقية العمل الجماعية: يعني الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية أنه يجب على جميع الأطراف المتفقة، سواء كانوا منظمات نقابية أو نقابات عمالية أو صاحب عمل أو منظمة تمثله، أن تتفق على الشروط والأحكام الواردة في الاتفاقية. وبالتالي، فإن الاتفاقية الجماعية لن تكون سارية المفعول إلا إذا تم تحقيق مبدأ الاتفاق الحر بين جميع الأطراف المشاركة فيها. (عمرو، 2005)
- موضوع الإتفاقية الجماعية: يهدف محتوى الاتفاقية الجماعية إلى تنظيم شروط العمل وتحسينها لصالح العمال، وعليه فإنها لا تنشئ علاقة عمل جديدة كعقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين. بالتالي، يمكن القول إن الاتفاقية الجماعية تشكل دستوراً لعقود العمل الفردية حيث تضع حدوداً دنيا للأجور وتحدد ساعات العمل وعدد الإجازات وتنظم قواعد التدريب وإجراءات التسوية السلمية وغيرها من الأمور المتعلقة بشروط العمل. (عمران، 2000)
- كما يجدر أن نميز بينا الإتفاقية الجماعية "convention collective" و مصطلح آخر قريب منه، و هو الإتفاق الجماعي "accord collectif".
- يتناول الإتفاق الجماعي موضوعاً أو عدداً من المواضيع المحددة التي يتم التوصل إليها بين الطرفين، مثل اتفاق حول الأجر أو مدة العمل، دون أن يغطي جميع شروط العمل والضمانات الاجتماعية. بينما تشمل الإتفاقية الجماعية مجموعة شاملة من شروط العمل والضمانات الاجتماعية. وبالتالي، تكون الإتفاقية الجماعية أوسع من الإتفاق الجماعي في مواضيعها ونطاقها. ومن الممكن إضافة اتفاق جماعي لموضوع محدد أو فئة محددة إلى الإتفاقية الجماعية. (يوسف، 2004، صفحة 12)

3: أنواع الإتفاقيات الجماعية

لقد تناول المشرع الجزائري أنواع الإتفاقيات الجماعية بطريقة ضمنية من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك عند تحديده لأطراف الإتفاقية الجماعية، وكذلك عند تحديده لمجال تطبيقها، و أيضاً تنظيمه للإتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تتجاوز المؤسسة (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990).

فبالرجوع إلى المادة 121 و المادة 122 من القانون السالف الذكر، فإن مستويات المفاوضة الجماعية هي المفاوضة الجماعية الخاصة بالمؤسسة، والمفاوضة على المستوى قطاع المهنة، المفاوضة على المستوى الإقليمي.

3-1: الإتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، حيث كان في البداية يستخدم لتسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة في غياب المنظمات النقابية. (عواد، 2014) وحتى اليوم، لا يزال هذا المستوى يعتبر أحد أهم مستويات التفاوض لعدة أسباب، منها سهولة إلتقاء صاحب العمل والنقابة المعنية بإجراء المفاوضة الجماعية، إذ تتم في مكان العمل نفسه، مما يقلل العراقيل التي يمكن أن تؤدي إلى فشل المفاوضة. وبفضل هذا النوع من التفاوض، يمكن لصاحب العمل أن يدير المفاوضات مباشرة مع النقابة التي تمثل عمال المؤسسة، في حين يعرف ممثلو العمال ممثلي صاحب العمل في المفاوضة، وبالتالي يمكن لأي اتفاق يتم التوصل إليه أن يأخذ في الاعتبار الظروف الاقتصادية وواقع المؤسسة. (كمال، 2014)

رغم المزايا العديدة التي يتمتع بها التفاوض على مستوى المؤسسة، فإن هذا المستوى يعاني من بعض العيوب، حيث يعتمد نجاح هذا التفاوض بشكل كبير على قدرة المؤسسة على تلبية مطالب العمال. ومن

ثم، فإن انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي يمكن أن يؤدي إلى تفاوت في الأجور وساعات العمل في نفس المهنة أو الصناعة، حيث يحصل العمال في المؤسسات الصغيرة على مزايا أقل من تلك التي يحصل عليها عمال المؤسسات ذات القدرة المالية الكبيرة. (إلياس، 1996)

3-2: الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع

يمكن تنفيذ المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع المهني، حيث تجري بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم والمنظمات النقابية الممثلة للعمال. ومن الضروري وجود منظمات تمثيلية قوية للعمال وأصحاب العمل لتحقيق ذلك الهدف. تفضل هذا النوع من التفاوض الجماعي من قبل المنظمات النقابية وأصحاب العمل في العديد من الدول الأوروبية، حيث يعمل على توحيد الحقوق والمزايا للعمال الذين يؤدون أعمال مماثلة في المؤسسات المتعلقة بالقطاع أو المهنة، مما يؤدي إلى توفير استقرار العلاقات العمالية في هذا القطاع وزوال المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات المتعلقة بالقطاع أو المهنة الواحدة. (كمال، 2014، صفحة 89)

يتم التفاوض في هذا النوع من مستويات المفاوضة الجماعية حول عدة مواضيع، مثل الأجور، التدريب والتأهيل المهني، شريطة توافر الشروط اللازمة لذلك والامتنال للقوانين السارية والنظام الاجتماعي العام. يتبنى بعض الأنظمة المقارنة إلزامية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، ويعتمد هذا الأمر في قانون العمل الفرنسي بعد التعديل الذي جاء به قانون 13 نوفمبر 1982 من خلال المادة 132، حيث يشمل هذا الإلزام المواضيع المتعلقة بسلم الأجور والتدريب المهني. (Claude, 1992)

نظرًا لوجود بنود محددة تنص على مستوى التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، فإنه يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض على هذا المستوى، ورغم قلة الخبرة في هذا المجال وعدم وجود ثقافة التفاوض في الجزائر، بسبب التحول الاقتصادي الحديث، إلا أنه تم رفع مستوى التفاوض في سنة 1997 من المستوى القاعدي، أي على مستوى المؤسسة، إلى المستوى القطاعي، حيث تم تشكيل لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاطات المختلفة منذ بداية تلك السنة. (كمال، 2014، صفحة 90)

وحسب (الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، 1997) وتطبيقًا للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أبرمت أول إتفاقية جماعية لقطاع الضمان الاجتماعي سنة 1997، والتي كان أطرافها آنذاك:

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.
 - الصندوق الوطني للتقاعد.
 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
 - الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- من جهة.
- و الفدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي ممثلة للعمال.

3-3: الاتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي

يمكن أيضًا إجراء المفاوضات الجماعية على المستوى الإقليمي، أي أنها تتم داخل إقليم منطقة جغرافية محددة من البلاد، ويشمل هذا النوع من المفاوضات مجموعة من الهيئات التي تنتمي إلى قطاع مهني أو تجارة، من أجل موازنة شروط وأحكام العمل في هذا المجال. الأمر الذي يؤدي إلى عدم المنافسة بين هذه المؤسسات وبالتالي استقرار علاقات العمل في المنطقة. (البرعي، 1999)

3-4: الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني

يمكن أن تتم المفاوضات الجماعية أيضًا على المستوى الوطني بين المنظمات النقابية المركزية التي تمثل العمال والمنظمات المركزية التي تمثل أصحاب المنظمات العمالية على المستوى الوطني. التأثير على

موقف الطرف الآخر والتفاوض معه لوضع القواعد العامة التي تشكل جميع الاتفاقات الأخرى على المستويات الأدنى في جميع قطاعات العمل وهذا النوع من التفاوض غير شائع في البلدان النامية ولا في البلدان المتقدمة، في البلدان النامية لا يزال التنظيم النقابي ضعيفاً، ولا يزال أرباب العمل في البلدان المتقدمة يفضلون التفاوض على مستوى المؤسسة. (كمال، 2014، صفحة 93)

المطلب الثاني: شروط إعداد الاتفاقية الجماعية للعمل

إن الاتفاقيات الجماعية للعمل عقد بالمفهوم الكلاسيكي ومن ثم فهي تخضع للقواعد التي تحكم انعقاده وصحته بوجه عام. حيث "تقوم جميع الاتفاقيات الجماعية للعمل على تراضي المتعاقدين حول المحل والسبب المشروع، وتتطلب صحة هذه الاتفاقيات توافر شروط تراضٍ صحيح من الجانبين المتعاقدين، وهو يستند إلى موافقة حرة وصادقة من الطرفين وغير متضمن لعيوب الإرادة أو أية نوع من العيوب الأخرى". (سليم، 1999، صفحة 155)

يفرض المشرع الجزائري شروطاً موضوعية وشكلية على إعداد الاتفاقيات الجماعية، حيث يتعين تحديد أطراف وإجراءات سير عملية التفاوض الجماعي والامتنال لشروط موضوعية مثل صحة التراضي بين المتعاقدين وعدم وجود عيوب في الإرادة، ويجب أيضاً كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها كشروط شكلية.

1: الشروط الموضوعية

تُعد الشروط الموضوعية اللازمة لإبرام الاتفاقية الجماعية من عملية التفاوض الجماعي وتحديد أطرافها وإجراءات سيرها. وبالتالي، سنناقش في هذا السياق مفهوم التفاوض الجماعي وأطرافه، وإجراءات سير عملية التفاوض الجماعي، وأخيراً سنحدد موضوع الاتفاقية الجماعية.

يُعد التفاوض علماً قائماً بذاته، يعتمد على أسس وقواعد علمية موحدة لتحقيق أهداف محددة. يقوم التفاوض على منهج علمي، ويستند إلى حوار رشيد يتم بين طرفين أو أكثر حول المسائل التي يرغبون في التوصل إلى حلول لها. وفي النهاية، يتم توقيع اتفاق أو عقد يحتوي على نتائج العملية التفاوضية. يتم استخدام كافة وسائل الإقناع لتقريب وجهات النظر والحفاظ على المصالح القائمة أو الحصول على منافع جديدة. ويشير مصطلح 'فواضه' إلى المشاركة في عملية التفاوض، أما التفاوض في المفهوم العملي فيعني وجود موقف تعبيرى يقوم به طرفان أو أكثر حول مسألة معينة، حيث يتم عرض وتبادل وتقريب وجهات النظر بشكل مستمر باستخدام جميع الوسائل المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة. (صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، 2009)

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض الجماعي من الحقوق الجماعية الأساسية للعمال، ولكنه لم يقدم تعريفاً له. وبما أنه لا يوجد تعريف محدد في التشريع الجزائري، فإن المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 التي تشجع على التفاوض الجماعي قد قدمت تعريفاً لهذا المصطلح وقالت إن "التفاوض الجماعي" يشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال من جهة أخرى. (صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، 2011، صفحة 88)

1-1: تحديد أطراف التفاوض الجماعي

تتمثل أطراف الإتفاقية الجماعية في المحررين والموقعين عليها من جهة العمال، والمحررين والموقعين عليها من جهة الهيئة المستخدمة، حيث يتم التفاوض بين هذه الأطراف للوصول إلى اتفاق يتضمن شروط العمل وحقوق العمال والتزامات الهيئة المستخدمة. إن أطراف الاتفاقية الجماعية تختلف باختلاف نوعها، ففي حال كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بمؤسسة معينة، فإنها تبرم بعد طلب أحد الأطراف الأصلية للاتفاقية، والتي تشمل المستخدم من جهة، وإحدى أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى. (صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، 2009)

تعتبر الاتفاقية الجماعية التي تخص القطاع، عن اتفاق بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة، أو عدة منظمات نقابية تمثيلية من جهة، والهيئة المستخدمة من جهة أخرى. ومن الأمثلة على ذلك، الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بهيئات الضمان الاجتماعي المبرمة بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للمدير العام للأجراء، والمدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء والمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد والمدير العام للصندوق التأميني عن البطالة والمدير العام للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، والمدير العام للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية من جهة، وبين الفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى، المعتمدة من طرف مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2019/11/18. (الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، 2019)

2-1: إجراءات سير التفاوض

تتم الإتفاقيات الجماعية عندما يطلب أحد الأطراف الممثلين النقابيين للعمال أو المستخدمين من الطرف الآخر. حيث وحسب المواد 123، 124، و 125 من القانون 90-11 تشكل لجان التفاوض المتساوية الأعضاء للتفاوض، وتتألف من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين الذين يتم تعيينهم من الطرف الآخر. ويتمثل كل طرف في عدد من الأعضاء يتراوح بين 3 و 7، وفي قطاع النشاط الاقتصادي لا يجوز أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف في عملية التفاوض الجماعي 11 عضواً. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

قدّم المشرع الجزائري إطاراً عاماً للتفاوض الجماعي، حيث يتعين على الأطراف الالتزام بهذا الإطار العام، وعدم الخروج عنه، نظراً لأنه جزء من النظام العام. ويقضي هذا الإطار العام بأن لجان التفاوض يجب أن تكون متساوية الأعضاء، وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تختلف في هذا الشأن، كما كان الحال في القوانين السابقة الملغاة. ويهدف هذا التساوي بين عدد ممثلي كل طرف في اللجنة إلى تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة، وبين المصالح الاقتصادية للمؤسسة والمصالح الاجتماعية للطبقة العاملة. (الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، 1975)

2: الشروط الشكلية

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية لانعقاد العقد فإن المشرع يطلب في الاتفاقية الجماعية شروطاً يجب توافرها، و عليه فإن المشرع الجزائري لم يكتفي بتراضي الأطراف المتعاقدة عند إبرام الإتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروط شكلية أهمها الكتابة (المادة 114)، والتسجيل لدى مفتشية العمل وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة (المادة 126)، وأخيراً ضمان الإشهار لها في أوساط العمل (المادة 119). (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

2-1: كتابة الإتفاقية الجماعية

لم يفرض القانون شكلاً معيناً للاتفاقية الجماعية، وإنما يمكن أن تكون مكتوبة. (BELLOULA, 1992, p. 493) وبالرغم من عدم تحديد القانون الجزائري بصورة صريحة للقيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والتبعات القانونية المرتبطة بها (عزوز، 2009، صفحة 174)، فإن العديد من قوانين العمل لا تعتبر الكتابة مجرد شرط لإثبات الاتفاقية، بل هي شرط لانعقادها وجزء أساسي من صحتها. (despax M., 1989, p. 335) ولم يتم تحديد اللغة المطلوبة لكتابة الاتفاقية الجماعية من قبل المشرع الجزائري، على عكس بعض التشريعات الأخرى.

يلاحظ أن المشرع قد فرض على الأطراف الالتزام بتدوين أو كتابة الاتفاقية، حيث يصبح عدم كتابتها سبباً للبطالان. والهدف من وراء هذا الشرط هو ضمان حقوق الأطراف، وخاصة حقوق العمال المتلقين للأجر، بالاستناد إلى الكتابة كوسيلة لإثباتها في حالة وجود نزاع. (عجة، 2005، صفحة 186)

2-2: تسجيل الإتفاقيات الجماعية و إشهارها

تتم عملية تسجيل الإتفاقيات الجماعية على مرحلتين، الأولى عند مكتب مفتشية العمل، والثانية عند كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً. ويقوم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً، الذي عادة ما يكون مستخدم الإتفاقيات الجماعية، بتقديم الإتفاقيات المحررة والموقعة إلى مكتب مفتشية العمل لتسجيلها. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

لا يوجد نص قانوني يضع مهلة محددة لإيداع الإتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل أو كتابة الضبط المحكمة المختصة. ومع ذلك، يتعين على الأطراف الالتزام بتقديم الإتفاقيات للتسجيل فور اتفاهم عليها وتوقيعها. يتم التسجيل على مرحلتين، الأولى أمام مكتب مفتشية العمل والثانية أمام كتابة الضبط في القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً. (عزوز، 2009، صفحة 183)

تلتزم الهيئات المستخدمة بإشهار الإتفاقيات، وذلك بوضع نسخ من الإتفاقيات دوماً تحت تصرف العمال في أماكن العمل.

و حسب نص المادة 119 من القانون رقم 90-11 يعني إشهار الإتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي في التشريع الجزائري إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، ويتم ذلك عن طريق إصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات وفي مواقع مميزة في جميع أنحاء مكان العمل. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

2-3: إيداع الإتفاقيات الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

بعد تسجيل الإتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليمياً، يجب على الطرف الذي شارك في التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً أن يقدم نسخة من الإتفاقيات الجماعية إلى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً.

يصبح تطبيق أحكام الإتفاقيات الجماعية أو الإتفاق الجماعي فوراً على عمال المؤسسة بعد الامتثال للإجراءات الشكلية اللازمة، والتي تتضمن التسجيل والإيداع كما هو مذكور سابقاً.

المطلب الثالث: تطبيق الإتفاقيات الجماعية و جزاء الإخلال بأحكامها

1: نطاق تطبيق الإتفاقيات الجماعية

يترك العديد من الأنظمة القانونية المقارنة، بما في ذلك القانون الجزائري، قرار تحديد نطاق التطبيق إلى توافق أطراف التفاوض. وبناءً على ذلك، يتضمن نطاق تطبيق القواعد المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية ثلاثة عوامل رئيسية، وهي الجغرافية والزمنية والمهنية.

1-1: النطاق المكاني

تتم المفاوضات الجماعية بين أطراف العلاقة العملية على مستويات مختلفة ومتنوعة، ويتوقف تحديد نطاق التطبيق المكاني للإتفاقيات الجماعية على حرية الأطراف بالكامل، شريطة عدم تضمين أي شروط غير قابلة للتطبيق، سواءً على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو مستوى محلي أو إقليمي، أو حتى على مستوى وطني. (مخلوف، 2011)

في الواقع، قد يكون من الصعب تطبيق هذا النطاق في بعض الجهات والمناطق التي تتميز بخصوصيات فريدة، مثل منطقة الجنوب الجزائري. ولذلك، قد يتم تخصيص بعض الإتفاقيات الجماعية والعطل والإجازات ونظام الأجور والتعويضات والمكافآت لتلبية الشروط الخاصة للعمل في تلك المناطق، وهذا يتطلب سياسات تشجيعية وتحفيزية للعمال لقبول العمل في تلك المناطق. (سليمان، 2012، صفحة 38)

2-1: النطاق الزمني

يمكن للإتفاقية الجماعية أن تكون لمدة محدودة أو غير محدودة (المادة 117)، وغالبًا ما تبرم الإتفاقيات الجماعية لمدة غير محدودة، لكن الأطراف لديهم الحق في طلب مراجعتها في أي وقت، بالإضافة إلى حق النقض الذي يملكه كل طرف، ولكن يجب على الأطراف الالتزام بالفترة الدنيا لسريان الإتفاقية، التي حددها القانون باثني عشر شهرًا، قبل إنهائها (المادة 131). وعدم تحديد مدة الإتفاقية لا يعني عدم إمكانية نقضها، ويمكن للأطراف تقديم طلبات التغيير بناءً على تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي وقعت في ظل الإتفاقية. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

عند انتهاء مدة الإتفاقية الجماعية المحددة، لا تنتهي تلقائيًا دون اتفاق صريح سابق بين الأطراف على ذلك. وإذا لم يتم التوصل إلى إتفاقية جديدة لتحل محلها، فإنها تظل سارية المفعول بعد انقضاء مدتها، ما لم يتم الاتفاق على إنهاءها. وهذا النهج يتبعه القضاء الفرنسي كذلك. (سليمان، 2012، صفحة 38)

3-1: النطاق المهني

تنص المادة 115 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "تحدد الإتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعًا محليًا أو جهويًا أو وطنيًا".

يمتلك الأطراف الحرية الكاملة في تحديد نطاق الإتفاقية المهني، حيث لم يضع المشرع الجزائري أي قيود على هذا الصدد. يمكن للأطراف تحديد نطاق الإتفاقية بنشاط اقتصادي محدد أو بمهنة محددة أو عدة مهن، وخاصة تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد. (مخلوف، 2011، صفحة 96)

2: إنتهاء الإتفاقية الجماعية

تختلف أسباب انتهاء الإتفاقية الجماعية وفقًا لمدتها المتفق عليها، فقد تنتهي بانتهاء المدة المحددة فيها، أو بانتهاء فترة سريانها، وقد يتم إنهاء الإتفاقية الجماعية بطريقة ناجمة عن إخلال أحد الأطراف بشروطها.

1-2: انتهاء الإتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها

تنتهي الإتفاقيات الجماعية المحددة المدة بانتهاء المدة المحددة فيها، وفقًا لنص المادة 117 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الصادر عن المشرع الجزائري. ومع ذلك، يحق للأطراف الاستمرار في تنفيذ الإتفاقية المبرمة لمدة محدودة بعد انتهاء مدتها، وفقًا للفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه. تتحول الإتفاقية المحددة المدة إلى إتفاقية غير محدودة المدة وتبقى سارية المفعول حتى يتوصل الطرفان إلى إبرام إتفاقية جديدة. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

2-2: انتهاء الإتفاقية الجماعية بنقضها

وفقًا للمادة 117 من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، يحق للأطراف في الإتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة، وتبقى الإتفاقية سارية المفعول خلال هذه المدة حتى يتم إنهاؤها بتراضي الطرفين أو بإرادة منفردة لأحدهما. يثبت كل طرف في الإتفاقية الجماعية المحددة المدة الحق في إنهائها بإرادته المنفردة في أي وقت. (مخلوف، 2011، صفحة 98)

ومن نص المادة 131 من القانون 90-11، نلاحظ أن المشرع الجزائري يسمح بنقض الأطراف المتعاقدة للإتفاقية الجماعية جزئيًا أو كليًا، ويجب أن يتم هذا النقض خلال الفترة التي تلي اثني عشر (12) شهرًا من تاريخ تسجيل الإتفاقية. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

تم تحديد الجانب الإجرائي للنقض في المادة 132 من القانون 90-11، حيث تشترط المادة أن يتم إبلاغ الطرف الآخر بالنقض عبر رسالة مسجلة، وإرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل التي سجلت الإتفاقية،

بالإضافة إلى إرسال نسخة إلى كتابة ضبط المحكمة التي تم إيداعها لدى المحكمة. ولم يحدد المشرع الجزائي أي مهلة محددة يجب احترامها عند إبلاغ النقض.

و حسب المادة 133 من القانون رقم 90-11 بعد تبليغ النقض، يتوجب على الأطراف البدء في مفاوضات خلال ثلاثين يوماً للوصول إلى اتفاقية جماعية جديدة. ويجب التنويه أن نقض الاتفاقية الجماعية لا يؤثر على العقود المبرمة سابقاً والتي تظل خاضعة للأحكام المعمول بها حتى إبرام اتفاقية جماعية جديدة. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

2-3: المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

يتعين على كل من وقع أو انضم إلى الإتفاقيات الجماعية الالتزام بها فور استكمال الإجراءات القانونية، وينص هذا المبدأ أيضاً في القانون المدني بشأن تنفيذ العقود. ويمكن أن يحدث انتهاك لأحكام الاتفاقية الجماعية من قبل العامل نفسه أو النقابة أو المستخدم. وتحمل المسؤولية عادة المستخدم في حالة الإخلال بتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث تضع هذه الإتفاقيات الأعباء على عاتق المستخدم. وقد يترتب على الإخلال بتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية مسؤولية مدنية أو جزائية. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

المبحث الثالث: عموميات حول نظام الأجور

إن الأجور كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل و أصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل و من جهة أخرى مصدر رزق للعامل، و مما لا شك فيه أن الأجور و الرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد و المورد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، و هذا لا يتأتى إلا من خلال توفير أجور عادلة إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً أو عيناً، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل يعتبر من عوامل نجاح المؤسسات و الدول.

المطلب الأول: المفاهيم و الأسس النظرية للأجور

يحتوي مصطلح الأجر على مجموعة من المرادفات المستخدمة بشكل شائع، والتي تشير في بعض الأحيان إلى نفس المعنى وفي أحيان أخرى إلى مفاهيم مختلفة. ومن بين هذه المرادفات، تُستخدم كلمات مثل الراتب والأجرة والأجور للإشارة إلى مفهوم الأجر، ولكن يتميز الراتب أو الدرجة بالثبات في الزمن، حيث يتم دفعه عند نهاية كل فترة زمنية مثل الشهر أو الأسبوع. (بنح18)

1: تعريف الأجر:

تأتي الأجور بأشكال وأنواع مختلفة في المعنى الاقتصادي الواسع، حيث تمثل جميع المكافآت التي يتلقاها العاملون عن عملهم، وتشمل الأجور الساعية أو الأسبوعية للعمال الصناعيين، بالإضافة إلى الأجور الشهرية المزودة بامتيازات أخرى. أما في المعنى الاقتصادي الضيق، فيستخدم مصطلح الأجور للإشارة إلى وسيلة الدفع التي يتلقاها الأفراد العاملون تحت إشراف الآخرين، مثل العمال الصناعيين أو العاملين في المحال التجارية. (بنح18)

يعرف (Ferrary, 2014) يتمثل المعنى الأساسي للأجر في "المكافأة المقابلة لنشاط العامل، المرتبطة بعقد العمل الذي يتم توقيعه بين العامل وصاحب العمل، ويتضمن شروطاً قانونية تحدد القوة العاملة والمقابل المادي المتفق عليه". وبالتالي، يعد عقد العمل شرطاً أساسياً وقاعدة قانونية يجب توفرها للعامل للحصول على الأجر كمقابل للنشاط الذي يقوم به.

يتفق (Boislandelle, 1998) على تعريف الأجر على أنه "تعويض عن العمل يتم تحديده بناءً على اتفاق بين الطرفين (العامل والمؤسسة)، ويأخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية".

يفرق (L.sekiou, 2001) بين الأجر المباشرة والأجر غير المباشرة، حيث يتم تعريف الأجر المباشر بأنه "الدفوعات النقدية والعينية التي يكتسبها العامل، بما في ذلك المكافآت التي يتم تحقيقها من خلال أنظمة أخرى مثل خطط الحوافز وتقاسم الأرباح"، بينما تشمل الأجر غير المباشرة المزايا الاجتماعية والخدمات التي يستفيد منها العامل.

ينص قانون العمل الجزائري في المادة 80 على أن العامل لديه حق في الحصول على أجر مقابل العمل الذي يؤديه، ويجب على صاحب العمل أن يدفع الأجر بانتظام وأن يتناسب مع نتائج العمل المنجز. وبالتالي، فإن الأجر يشير إلى التعويض المالي الذي يتلقاه العامل مقابل جهوده في العمل. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

من خلال ما سبق توصلنا إلى تعريف الأجر بأنه المبلغ الذي يحصل عليه العامل مقابل الخدمات التي يقدمها في إطار عمله. ويشمل الأجر عادةً جميع المزايا المالية التي يتلقاها العامل بما في ذلك الأجر الأساسي والعلاوات والمكافآت والإضافيات. ويتفق العامل وصاحب العمل على قيمة الأجر وشروط الدفع والزيادات المحتملة في المستقبل في إطار عقد العمل. ويتم تحديد قيمة الأجر عادة بناءً على عدة عوامل، مثل نوع العمل والمستوى الوظيفي والخبرة والمؤهلات الأكاديمية والحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل. ويخضع تحديد الأجر للقوانين واللوائح والاتفاقيات العمالية المعمول بها في البلدان المختلفة.

2: المسميات التقنية والمهنية للأجر

يوجد العديد من التصنيفات لمفهوم الأجر، حيث تختلف بناءً على طرق حسابها واستخداماتها والأهداف المرجوة منها.

- **الأجر القاعدي (Salaire de Base):** يُعرف المبلغ المقابل للعمل المقدم من قبل العامل عند توظيفه باسم "الأجر القاعدي"، وعادةً ما يتم تحديده في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية أو في القوانين المنظمة لعلاقات العمل، ويعتبر هذا المبلغ أساساً لحساب بعض المنح والعلاوات الأخرى. (Michel le Berre, 2003)
 - ومن وجهة نظر أخرى، يعتبر العنصر الأساسي في الأجر هو عامل حاسم في حساب الأجر الأساسي والعلاوات الأخرى، ويمثل نقطة انطلاق أساسية لتحديد طبيعة وطريقة حساب الأجر الأساسي مسبقاً. (Peretti, 2002/2003)
 - **الأجر الرئيسي (Salaire de Poste):** يتم حساب الأجر الرئيسي عن طريق جمع الأجر القاعدي مع علاوة الأقدمية.
 - **الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي (Salaire Cotisable):** يجمع بين الأجر القاعدي وبعضاً من العلاوات و المنح الخاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي التي تحددها التشريعات و القوانين المتعلقة بالعمل.
 - **الأجر الخاضع للضريبة (Salaire Imposable):** يجمع بين الأجر القاعدي و بعضاً من العلاوات و المنح الخاضعة للضريبة التي تحددها التشريعات و القوانين المتعلقة بالعمل.
 - **الأجر الكلي (Salaire Global):** و يجمع بين الأجر الأساسي وكل المنح والعلاوات دون استثناء.
 - **الأجر الصافي (Salaire Net a payé):** وهو الأجر الكلي بعد طرح اقتطاعات الضمان الاجتماعي والإقتطاعات الضريبية (الضريبة على الدخل الإجمالي IRG).
- يمكن إعادة صياغة التعريفات السابقة على النحو التالي: يتم استخدام المفاهيم التقنية المتعلقة بالأجر التي تم ذكرها سابقاً في العمل الفعلي، حيث تظهر في بطاقة الأجر الخاصة بكل عامل، وتعد عناصر أساسية في حساب الكتلة الأجرية وزيادات الأجر، بالإضافة إلى استخدامها في عمليات التصرفات الضريبية والاجتماعية المرتبطة بالأجر.

3: الأسس النظرية للأجر

تطورت دراسة الأجور مع تطور التنظيم والأنظمة منذ بزوغ الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر حتى يومنا هذا. ومن الأسس النظرية التي انطلقت منها الدراسات المهمة بالأجور: (Tallandier, 1995)

- **وقت العمل كمحدد للأجر:** معظم النظريات الخاصة بالتنظيم والأنظمة، مثل نظرية الإدارة العلمية (لفريدريك تايلور)، انطلقت من فكرة أن كل عمل يتطلب جهداً، وكل جهد يشكل تكلفة بالنسبة للفرد الذي يقوم به، وبالتالي فإن كل عمل يستحق أجراً أو تعويضاً عن الجهد المبذول. ولذلك، تعتمد دراسة الأجور على الوقت الذي يقضيه العاملون في العمل المعين، ومن ذلك يتحدد سلوكهم وتصرفاتهم، حيث يُعدُّ الوقت هو الأداة الوحيدة لقياس الجهد المبذول. تم بدء الاهتمام بدراسة الأجور في الدول الحديثة مع عصرنة طرق الإنتاج، وتبنيها لتقنيات الآلة والتطور التكنولوجي، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بعلاقات العمل وظهور التكتلات العمالية التي تسعى لحماية حقوق العمال. وبالتالي، تحول التركيز في الدراسات الخاصة بالأجور من الوقت المستغرق في العمل إلى دراسة علاقات العمل وحقوق العمال. أثرت هذه الأسباب على منطقتي تحديد مستوى الأجور حيث أصبح الوقت ليس المحدد الرئيسي لتحديد قيمة الأجر، مما أدى إلى تدخل الحكومات لتعديل مستوى الأجور وتطبيق المنطق الاجتماعي في تحديد الأجور بما في ذلك الأجر الأدنى المضمون ونظام الدرجات والمؤهلات.
 - **المهارات كمحدد للأجر:** بعد أن أصبح الوقت ليس أساسياً لتحديد الأجور بسبب التطور التكنولوجي وتحول المحيط الاقتصادي، زاد الجدل حول موضوع الأجور وبرزت طرق جديدة لتحديدها. ومن بين هذه الطرق، طريقة الـ "Job-evaluation" الأمريكية التي تقوم على تقييم حجم المهارات المستخدمة في منصب العمل، والتي لم تختلف كثيراً عن الطريقة الأوروبية التي تقوم على تحديد الأجر بناءً على درجة العمل المعينة.
 - **مردودية العمل والأداء الاقتصادي كمحدد للأجر:** من الأسس الأساسية التي يجب احترامها لبناء سياسة أجرية فعّالة هي مردودية العمل والأداء الاقتصادي للعاملين، وذلك وفقاً لدراسة أجريت التي توصي بضرورة وضع وصف دقيق للمناصب والوظائف، مع الأخذ بعين الاعتبار مردودية الأفراد وفرق العمل ونتائجهم. ويؤدي ذلك إلى تحديد أجور العاملين وفقاً لمناصب عملهم وأدائهم الفردي الملاحظ.
- وتتعارض النظريات الكلاسيكية وخاصة الكينزية بشأن تحديد الأجور وفق مردودية الأداء الاقتصادي. ففي نظرية "keynes"، فإن الأجر ليس فقط قيمة أو سعر للعمل المعروف والمطلوب، بل يتأثر أيضاً بعوامل خارجية غير اقتصادية وغير مرتبطة بالنتائج الاقتصادية ومردودية العمل، وذلك نتيجة لعلاقات قوية للمفاوضات الاجتماعية وقواعد لزيادة الأجور كالاتفاقيات الجماعية (ROMAN, 2010)

المطلب الثاني: أهمية الأجور، أهدافها وأنواعها

1: أهمية الأجور

تتجلى أهمية الأجور والرواتب في العديد من الجوانب، فهي مهمة للعاملين والمنظمات والمجتمع بشكل عام. سنناقش هذه الجوانب فيما يلي:

1-1: بالنسبة للأفراد

يهتم العاملون بالأجور والرواتب لأسباب عدة، فهي تمثل مصدراً هاماً للرفاهية وتلبية الاحتياجات المالية للفرد وأسرته. وتؤثر الأجور على وضع الفرد في مجتمعه ومكانته في العمل، كما تشجع الحصول على أجور عالية العامل على زيادة كفاءته وتحسين مؤهلاته لزيادة دخله. (إبراهيم، 2009، صفحة 512)

1-2: بالنسبة للمؤسسة

تعد الأجور والرواتب مكوناً هاماً من تكلفة الإنتاج، وتختلف نسبة التكلفة من منظمة لأخرى. وعند زيادة معدلات الأجور، قد يؤدي ذلك إلى ارتفاع الأسعار وتقليل حجم المبيعات، وإذا لم يتم نقل الزيادة إلى المستهلك فإن التكلفة يجب تعويضها بزيادة كفاءة الإنتاج أو تخفيض نسبة الربح، حيث يتم تعريف أهمية الحفاظ على برنامج الأجور في المنظمة كوسيلة لزيادة الكفاءة وتحسين دفع العائد للمساهمين. إذا كانت الأجور مرتفعة جداً، فإنها يمكن أن تؤثر على نسبة هامش الربح وتعرض سيولة المنظمة للخطر. وبالتالي، يجب على المنظمة السعي للحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على زيادة الكفاءة وتحسين دفع العائد للمساهمين، كما يجب أيضاً توفير أجور مناسبة للعاملين ودفع عوائد عادلة للمساهمين. (بربر، 2000، صفحة 148)

1-3: بالنسبة للمجتمع

يؤثر الأجر بشكل كبير على المجتمعات والمنظمات، فزيادة الأجور تزيد قدرة العاملين على الشراء ويساهم في الرخاء الاقتصادي للمجتمع، بما في ذلك توسيع الخدمات الحكومية وزيادة التدعيم المالي للوحدات الحكومية. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يتسبب زيادة الأجور في ارتفاع الأسعار وتقليل الطلب على بعض المنتجات والخدمات التي ينتجها العاملون، وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى تقليل عدد الوظائف المطلوبة وتخفيض تكلفة العمل. وإذا تم تعويض الأجور المرتفعة عن طريق زيادة الإنتاجية بدلاً من زيادة الأسعار، فإن الأجور المرتفعة يمكن أن تساعد في النمو الاقتصادي للدولة. (بكر، 2008، صفحة 405)

2: أهداف الأجور (حسن، 2002، صفحة 300)

تعددت أهداف التعويضات والأجور بناءً على اختلاف الأسس والاحتياجات التي تحتاج إليها، ومع ذلك فإن تأثيرها يكون أكثر قوة عندما تركز على الأهداف التالية:

- الملاءمة: وهي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى المناسب للتعويضات (الأجور).
- العدالة: حيث يتوقع الموظف أو العامل الحصول على تعويض أو أجر عادل مقابل دوام عمله.
- الضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- القبول: أي قبول هذه التعويضات (الأجور) من قبل المتأثرين بها.
- التوازن: وهي الرصد الجيد لمزيج من التعويضات المباشرة وغير المباشرة والمادية وغير المادية.
- التحفيز: وهو يهدف إلى جذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.

3: أنواع الأجور

يختلف وجهات النظر في هذا المجال، وخاصة عند النظر إلى تعدد أنواع الأجور بسبب أهميتها البالغة. ومن الملاحظ أن كل نوع من هذه الأجور يلعب دوراً مهماً في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتقاضاها العامل، وهذا يساعده في تلبية حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية.

- **الأجر النقدي:** يشار إلى الأجر النقدي في بعض الأحيان باسم "الأجر الاسمي"، وهو المبلغ النقدي الذي يتلقاه العاملون والذي يشمل العلاوات والبدلات التي يتم تحديدها لهم في المؤسسة، إذ يتكون الأجر النقدي من جزئين، الأول هو جزء ثابت يدفع بشكل دوري، أما الجزء الثاني فيدفع وفقاً للظروف العملية والجهد المبذول من قبل العامل. (الموسوي، 2006، صفحة 144)
- **الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي.
- **الأجر المتحرك:** تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة للعاملين، بالإضافة إلى مبالغ غير ثابتة تدفع لهم نتيجة تحقيقهم لنتائج إيجابية للمؤسسة. (الموسوي، 2006، صفحة 142)
- **الأجر العيني:** هو مقابل غير عادي يظهر في شكل الخدمات التي تقدمها الشركة للعاملين كمكافأة، ومن أمثلتها الرعاية الطبية (العلاج)، السكن، وسائل المواصلات، ووجبات الطعام خلال

فترة العمل. وعلى الرغم من أن هذه الخدمات تأخذ شكلاً غير عادي في التقديم، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية الأجور.

- **الأجر الإجمالي:** وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل وظيفية)، قبل خصم أي إقطاعات.
- **الأجر الصافي:** يشير المصطلح "الأجر الصافي" إلى الأجر الذي يتلقاه الفرد بعد خصم الإقطاعات، ويتضمن الأجر النهائي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل بعد خصم المبالغ المستحقة للضرائب ونصيب الفرد من التأمينات المختلفة، مثل تأمينات البطالة والرعاية الصحية والعجز والمعاش. ويعد هذا الأجر هو الذي يتم تحويله إلى حساب البنك الخاص بالعامل، ويتلقاه الفرد في يده. (ماهر، 2004، الصفحات 182-183)
- **الأجر الإسمي و الأجر الحقيقي** يمكن إعادة صياغة الجملة على النحو التالي: الأجر الإسمي هو المبلغ الذي يتلقاه العامل مقابل العمل الذي يقوم به، أما الأجر الحقيقي فيشير إلى القيمة الحقيقية للأجر بعد قدرته على تلبية حاجات العامل، والسلع والخدمات التي يمكن للعامل الحصول عليها بأجره النقدي. (شيخة، 2010، صفحة 179)

المبحث الرابع: دراسة العلاقة بين الإتفاقية الجماعية و نظام الأجور

تعتبر مسألة تصنيف مناصب العمل ووضع النظام الأساسي للأجور والتعويضات والحوافز والمكافآت المادية من بين الأمور الرئيسية التي تقع ضمن اختصاصات الاتفاقيات الجماعية وفقاً للمادة 120 من قانون علاقات العمل. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990) ويأتي ذلك نظراً للصلة الوثيقة بين سلم تصنيف المناصب الوظيفية وسلم الأجور والتعويضات. إن هذه الصلاحية غالباً ما يتم تجسيدها بصورة أو بأخرى في الاتفاقيات الجماعية، وسنناقش ذلك بالتفصيل في البنود التالية:

المطلب الأول: آليات تصنيف مناصب العمل وسلم الأجور

تطلب نظام تقسيم العمل وتحديد التخصصات وتوزيع المهام بين العمال، من المؤسسات العاملة إعداد شبكات وجدول خاصة لتصنيف المناصب المهنية المختلفة. يتم ذلك عن طريق بيان المؤهلات والخبرات المطلوبة لكل منصب، بالنظر إلى طبيعة ونوعية المهام والأعمال المحددة للعامل، بالإضافة إلى المسؤوليات والجهد البدني والفكري والنفسي المطلوبين، وكذلك ظروف العمل والضغوط المفروضة عليه، والنتائج المرجوة من عمله. تختلف أهمية وحجم هذه العناصر من منصب عمل إلى آخر، مما يؤدي إلى ترتيب هرمي داخل المؤسسة المستخدمة وترتيب أفقي على مستوى القطاعات والمؤسسات المختلفة. (أحمية، 2008، صفحة 333)

عندما ننظر إلى الترتيب الهرمي داخل المؤسسة، نجد أن الهرم يتكون من عدة مستويات. المستوى الأعلى يتضمن مناصب التأطير والمسؤولية، وتشمل عناصر التأهيل والخبرة المهنية والمسؤولية بأنواعها المختلفة، بالإضافة إلى الجهد العقلي والعصبي. تعرف هذه المناصب عادة باسم "الإطارات العليا". أما المناصب المتوسطة، فتحتوي على بعض العناصر التأهيلية وبعض المسؤولية، إلى جانب الجهد العقلي والبدني، وتعرف عادة باسم "مناصب التحكم". وأخيراً، المناصب الدنيا أو "مناصب التنفيذ"، تشمل عناصر الجهد البدني وظروف العمل والضغوط الحصة الأكبر. ويجب مراعاة هذه العناصر عند تحليل مكونات منصب العمل وتصنيفه ضمن المستويات الثلاثة المذكورة. يتم تحديد منصب العمل من خلال تحديد مجموعة المهام التي يتعين على العامل أن ينجزها بشكل دوري ومنتظم، وتوزيع هذه المهام ضمن إطار تنظيم العمل المحدد من قبل الإدارة أو ممثل المؤسسة. يتم تحديد العناصر المكونة لكل منصب عمل عند إنشائه أو تعديله، وذلك من خلال تحديد الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل ومستويات تعقيده أو بساطته، مع مراعاة الأهداف القصيرة والمتوسطة والطويلة لتطور المؤسسة. (أحمية، 2008، الصفحات 333-334)

تصنيف مناصب العمل يشكل إطاراً مرجعياً لضبط سلم مرجعي لمناصب العمل في المؤسسة. ويتم تحديد هذا السلم من خلال دراسة دقيقة ومعقدة لمنصب عمل متوسط المستوى والأكثر تعبيراً وتمثيلاً لبقية المناصب الأخرى في المؤسسة. ويشكل هذا السلم نموذجاً ومنطلقاً لاتخاذ القرارات المتعلقة بمراجعة

وتعديل مناصب العمل. ويتضمن هذا التصنيف مجموعة من المناصب التي تشمل مجموع المهام والأعمال في شتى المجالات الإنتاجية والخدمية والتي تتم داخل المؤسسة، وتشكل النظام أو الشبكة المميزة لمناصب العمل في المؤسسة المعنية، حيث يتم استخدام السلم العام لتصنيف مناصب العمل في المؤسسة كإطار موضوعي لتحديد الأجور والتعويضات المرتبطة بكل منصب دون مساواة شكلية غير مبررة. يتم تقييم كل منصب بناءً على مستواه ومردوديته ويضمن المؤهلات والجهود والمسؤوليات والضغوط التي يتعرض لها صاحب المنصب. وبذلك، يوفر السلم المرجعي للأجور الأساسية والتعويضات والحوافز المنصفة والمتناسبة مع مستوى ومردودية كل منصب.

يتم تنفيذ هذه العملية من خلال إسناد مؤشرات أو نقاط استدلالية لكل منصب عمل، حيث تتغير قيمتها وترتفع وتتنخفض بناءً على مستوى المنصب في السلم المرجعي لتصنيف المناصب. يتم ترتيب المناصب بناءً على عدد وقيمة المؤشرات أو النقاط الاستدلالية التي تتميز بها كل منصب. تُحوّل هذه المؤشرات أو النقاط الاستدلالية إلى قيمة مالية لتشكيل الأجر الأساسي للمنصب. يتم حساب الأجر الأساسي بسهولة بضرب عدد المؤشرات أو النقاط الاستدلالية بالقيمة المالية للمؤشر أو النقطة الواحدة. تحدد الراتب الرئيسي والمكافآت والتعويضات والحوافز بناءً على الرقم الاستدلالي لأدنى رتبة في المنصب والمؤشر أو الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها. يتم تحديد جدول تصنيف المناصب الوظيفية بناءً على مؤشراتها وأرقامها الاستدلالية، بما في ذلك التعويضات والحوافز والمنح، وتشكل كلها شبكة المرتبات لكافة المناصب الوظيفية في المؤسسة. (أهمية، 2008، صفحة 335)

سنوضح من خلال الشكل الآتي، جزءاً من مدونة مناصب العمل الخاصة بهيئات الضمان الإجتماعي: الجدول رقم (01) المناصب العليا بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

التعيين	الدرجة	المنصف
نائب مدير وكالة درجة 3	17	4
نائب مدير وكالة درجة 2	18	1
نائب مدير وكالة درجة 1	19	1
مدير وكالة درجة 3	19	1
مدير وكالة درجة 2	19	3
مدير وكالة درجة 1	20	4
نائب مدير النشاط الإجتماعي بالعيادة الطبية للجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل	18	1
نائب مدير الإدارة و الوسائل العامة بالعيادة الطبية للجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل	18	1
نائب مدير المالية بالعيادة الطبية للجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل	18	1
نائب مدير المصالح الطبية و الجراحية بالعيادة الطبية للجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل	18	1
مدير العيادة الطبية للجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل	19	5
نائب مدير النشاط الإجتماعي بالعيادة المتخصصة في تقويم الأعضاء و إعادة التربية الوظيفية لضحايا حوادث العمل بمسرغين	18	1
نائب مدير الإدارة و الوسائل العامة بالعيادة المتخصصة في تقويم الأعضاء و إعادة التربية الوظيفية لضحايا حوادث العمل بمسرغين	18	1
نائب مدير المالية بالعيادة المتخصصة في تقويم الأعضاء و إعادة التربية الوظيفية لضحايا حوادث العمل بمسرغين	18	1
نائب مدير المصالح الطبية و الجراحية بالعيادة المتخصصة في تقويم الأعضاء و إعادة التربية الوظيفية لضحايا حوادث العمل بمسرغين	18	1
مدير العيادة المتخصصة في تقويم الأعضاء و إعادة التربية الوظيفية	19	5

		لضحايا حوادث العمل بمسرغين
1	18	نائب مدير المستخدمين، الوسائل العامة، و العمليات المالية بمطبعة قسنطينة
1	18	نائب مدير تقني تجاري بمطبعة قسنطينة
3	19	مدير مطبعة قسنطينة
3	19	مدير المركز العائلي بن عكنون
2	19	مساعد مديرية
2	19	رئيس دائرة بمقر الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
5	20	مدير مركزي بمقر الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
5	20	مستشار مساعد لدى المدير العام
التصنيف	خارج	المدير العام المساعد بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
التصنيف	خارج	المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

المصدر: (الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

الجدول رقم (02) : المناصب المشتركة

الدرجة	الصف	التعيين
12	3	رئيس فرع
13	2	رئيس مصلحة درجة 3
14	1	رئيس مصلحة درجة 2
15	1	رئيس مصلحة درجة 1
16	2	رئيس قسم
12	4	تقني كل الإختصاصات مستوى 1
13	1	تقني كل الإختصاصات مستوى 2
14	1	تقني سامي/شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية كل الإختصاصات مستوى 1
14	5	تقني سامي/شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية كل الإختصاصات مستوى 2
17	1	مهندس دولة كل الإختصاصات مستوى 1
17	4	مهندس دولة كل الإختصاصات مستوى 2

المصدر: (الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

يتم ترك مسألة تصنيف المناصب وتحديد الأجور في جولات خاصة من التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقات خاصة بها تلحق بالاتفاقيات العامة، مما يمنح مزيداً من المرونة على الاتفاقيات الخاصة بتلك المسألة، ويسهل مراجعتها وتعديلها حسب الحاجة الاقتصادية أو الاجتماعية أو التنظيمية، دون التأثير على بنود الاتفاقية الأخرى. كما يضمن هذا الإجراء عدم تعطيل تنفيذ الاتفاقية الجماعية في حالة حدوث نزاع حول هذه المسألة.

المطلب الثاني: مبدأ اختصاص الاتفاقيات الجماعية في وضع نظام الأجور والحوافز

وضع المشرع الجزائري الإطار القانوني للأجر و حدد عناصره الأساسية ليس على سبيل الحصر، خلال المواد 80 إلى 90 من القانون 90-11، حيث جعل هذه الأسس من النظام العام. ثم جاء نفس المشرع و من خلال نفس القانون و ترك تفاصيل شبكة الأجور و بعض عناصر الأجر للقانون الإتفاقي. إذن فالمصادر الرسمية للقانون تلك التي نص عليها المشرع، حددت الأسس و الأركان و إعتبرتها من النظام

العام، ثم دفعت إلى التفاوض. و منه نستنتج أن العلاقة بين القانون الصادر عن السلطة التشريعية و القانون الإتفاقي، في مسألة الأجور، هي علاقة جدلية تكاملية. تعتبر قضية الأجور والتعويضات المختلفة والعلاوات والحوافز من أهم اختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، وهي جزء من مجالات القانون الإتفاقي. يتم توضيح صلاحية الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال في المادة 120، حيث يتم التطرق إلى الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما في ذلك تعويض المنطقة، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، وكيفية تقديم المكافآت لفئات العمال المعنيين بالأداء، وتحديد النفقات المصرفية. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

يتم تفويض القانون الإتفاقي باختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة في العلاقات العملية الفردية والجماعية، وذلك لأن هذه الاتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين، بما في ذلك الأجر وملحقاته الثابتة والمتغيرة، على الرغم من أن المشرع قد حدد المبادئ العامة لتحديد العناصر المكونة للأجر. ويتم ضبط القواعد الخاصة بمساواة العمال في الأجر عندما تتساوى مؤهلاتهم وظروف عملهم، ويتم توفير الحماية القانونية لحق العامل في الأجر، حيث يشكل الأجر أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل وبعد المحل والسبب والتزام وحق في نفس الوقت في أي عقد عمل. (القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1990)

تتمثل مبادئ اختصاص الاتفاقيات الجماعية في مجال الأجور في عدة نقاط أصبحت متبعة في نظام التفاوض الجماعي المعاصر. فمن بين هذه المبادئ حرية التفاوض بشأن الأجور، وتشجيع القوانين الرسمية على التفاوض في هذا الشأن، وفرض واجب التفاوض على الأجور في حالة الاتفاقيات غير المحددة المدة. (JAVILIER, 1998, p. 68)

لا يمكن اعتبار حرية التفاوض حول نظم الأجور والحوافز حرية مطلقة يمكن لأطراف القانون الإتفاقي الاستفادة منها دون قيود، وذلك لأنها تخضع لبعض القيود التي تفرضها السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتفيد القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي حرية المؤسسات في وضع نظم الأجور والحوافز لأسباب متعددة، مثل وجود أزمات اقتصادية أو اجتماعية، أو خشية من ظهور فوارق واسعة في الأجور بين المؤسسات الخاصة والعامة، وما إلى ذلك. وبالتالي، فإن حرية التفاوض حول نظم الأجور والحوافز لا تلغي صلاحية السلطة التشريعية والتنفيذية في تنظيم مسائل ومواضيع وجوانب في علاقات العمل وإصدار الأحكام القانونية والتنظيمية اللازمة في هذا الصدد. وتستجيب نسبية هذه الحرية لمنطق العلاقات الاجتماعية، التي تفرض حرية المؤسسات المستخدمة من خلال صلاحيات التسيير التي تضمنها القانون، وعدم اصطدام هذه الحرية مع مبدأ سلطة القرار التي يتمتع بها مسير المؤسسة المستخدمة، خاصة إذا كانت قرارات المسير تتعلق بالأجور وتخدم مصلحة المؤسسة بشكل أفضل من الاتفاقيات الجماعية التي تفرض عليها بحكم القانون. (JAVILIER, 1998, p. 72)

وفقاً لأحكام الإتفاقيات الجماعية النموذجية المعتمدة في هذا البحث، يتم تنظيم توزيع الأجور والتعويضات بشكل متكامل ومنظم، بناءً على نظام تصنيف الوظائف المعتمد في الهيئة. ويتضمن هذا النظام تنظيم جميع عناصر الدخل المنتظم وغير المنتظم، الثابت والمتغير للعاملين في جميع مستويات تنظيم الوظائف في القطاع. وتتضمن هذه التنظيمات بعض التفاصيل المتعلقة بالشروط والكيفيات التي تحكم نوع الدخل، كما تحيل بعضها إلى اتفاقات أو ملحقات خاصة بالأجور والتعويضات المرتبطة بالاتفاقيات الجماعية العامة.

تختلف الاتفاقيات الجماعية في بعض التفاصيل المتعلقة بمكونات الأجور، وتبرر هذه التسميات المتعددة التي تعتمد عليها هذه الاتفاقيات هذا الاختلاف، ومن بين هذه التسميات الأجر، الذي يعني كل ما يتقاضاه العامل من دخل بغض النظر عن نوعه، والأجر الإجمالي، والذي يستخدم في التعبير عن المعنى السابق، والأجر القاعدي، الذي ينتج في العادة من حاصل ضرب مؤشر (الرقم الاستدلالي) منصب العمل في القيمة المالية للمؤشر. وتختلف التعويضات (Les Indemnités) أيضاً بالنظر إلى تسمياتها وشروطها من مؤسسة إلى أخرى، ويمكن تصنيف هذه المداخل بينما يمكن اعتبارها دخلاً أو أجراً منتظماً أو ثابتاً،

وما يمكن اعتباره دخلا غير منتظم أو غير ثابت. أو ما يعرف بنظام العلاوات والمكافآت (Les primes). (أحمية، 2008، الصفحات 340-341)

المطلب الثالث: الوضعية التنظيمية للهيئة و ملائمة الإشكالية مع إطار الدراسة

إذن و من خلال ما سبق، أخذنا الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي كأنموذج للدراسة، خاصة فيما يتعلق بنظام الأجور و التعويضات و الحوافز، حيث تناولت مجمل المداخل التي يمكن إعتبارها أجرا ثابتا و منتظما و أيضا ما يعتبر غير ثابت ، و قد تم توضيح مخرجات هذه الإتفاقية بخصوص نظام الأجور من خلال الباب الحادي عشر، تحت عنوان الأجور و نظام العلاوات والذي يحتوي على تسعة و عشرون فصلا، موضحة كالآتي: (الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

● **الأجر القاعدي:** ينتج الأجر القاعدي عن تصنيف مناصب العمل بالهيئات المنخرطة ضمن هذه الإتفاقية الجماعية، و يتم احتساب شبكة الأجور على أساس النقطة الإستدلالية بقيمة خمس و أربعون (50) دينار جزائري.

● **منحة الخبرة المهنية:** يحق للعامل الذي أدى سنة حضور على الأقل لدى المستخدم، أن يستفيد من منحة الخبرة المهنية، تحتسب كما يأتي:

1- خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية :

من سنة واحدة (01) إلى أربعة عشرة (14) سنة مشمولة : 02%.

من خمسة عشرة (15) سنة إلى أربعة و عشرون (24) سنة مشمولة : 2.50%.

من خمسة و عشرون (25) سنة فما فوق : 03 %.

1.5 % عند بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد (60 سنة) إلى غاية الإحالة على التقاعد في حدود 65 سنة.

2. خبرة خارج هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية : يتم احتساب سنوات الخبرة

المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك سنوات المؤداة بالخدمة الوطنية بنسبة 1% للسنة.

● **منحة التعويض عن الضرر:** يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تترتب عنها أضرار ومشقة

و ظروف غير صحية، ووبائية و/أو مخاطر، الاستفادة من تعويض عن الضرر و يحتسب جزافيا

حسب طبيعة الخطر، و تكون مدونة المناصب التي تسمح بالحصول على هذا التعويض، المبلغ

حسب نوع الخطر وكذا المبلغ الاجمالي الاقصى محل مراجعة سنوية من قبل المستخدم بالاتفاق

المشترك مع ممثلي العمال بعد رأي لجنة الصحة والأمن. ويحذف هذا التعويض عندما تتم إزالة

الأضرار التي كانت محل هذا التعويض.

● **المنحة الجزافية للخدمة الدائمة:** يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقتضي الخضوع

لأوقات عمل، تفرضا ضرورة المصلحة وفي حدود اثنان وعشرين (22) ساعة خدمة في

الشهر، الاستفادة من منحة جزافية خاصة بالعمل التناوبي و تحتسب على أساس الأجر القاعدي

الشهري. تحدد مناصب العمل التي تمنح الحق في هذه المنحة والنسب الموافقة لها من قبل

المستخدم وبالاتفاق المشترك مع ممثلي العمال. ويستثنى الاستفادة من هذه المنحة كل العلاوات

المرتبطة بالأشغال المؤداة خلال الساعات الإضافية، غير أنها قابلة للجمع مع منحة التعويض عن

الضرر.

● **منحة العمل بنظام المناوبة :** يحق للعمال الممارسين وفق نظام الفرق بالنظام المستمر، نصف

المستمر أو المتقطع، الحصول على منحة العمل بنظام المناوبة. تخصص هذه المنحة التي لا يمكن

أن تجمع مع المنحة الجزافية للخدمة الدائمة، وفق النظام الممارس.

● **منحة المنطقة الجغرافية :** يحق للعمال الناشطين على مستوى بعض المناطق الجغرافية من

التراب الوطني، الاستفادة من منحة شهرية للمنطقة تحتسب وفق نسب الأجر القاعدي المتقاضى،

حيث تحدد المناطق الجغرافية طبقا للتنظيم الساري المفعول.

نبين من خلال الجدول الآتي نسب الإستفادة من منحة المنطقة:

الجدول رقم (03): نسب الإستفادة من منحة المنطقة

النسبة	الفوج	النسبة	الفوج	النسبة	الفوج
%25.00	ج1	%35.50	ب1	%46.00	أ1
%21.50	ج2	%32.00	ب2	%42.50	أ2
%18.00	ج3	%28.50	ب3	%39.00	أ3

المصدر: (الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

- **منحة النقل:** يمنح تعويض جزافي للنقل إلى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر (01 كلم) وتمثل هذه المنحة الجزافية تعويضا عن تكاليف تنقل العامل بين مكان إقامته المعتاد ومكان عمله. ويستثنى من هذه المنحة، الأعدان الذين يستعملون وسيلة لنقل العمال والمنحة الجزافية للسيارة أو الذين خصصت لهم بصفة مستمرة سيارة المصلحة.

سنوضح من خلال الجدول الآتي شروط الإستفادة و كذا المبالغ تدريجيا:

الجدول رقم (04): شروط الإستفادة و مبالغ منحة النقل

المبلغ	المسافة
3.000.00 دج	من واحد (01) كلم إلى عشرة (10) كلم
4.000.00 دج	من إحدى عشر 11 كلم إلى عشرين 20 كلم
5.000.00 دج	من واحد وعشرون 21 كلم إلى ثلاثين 30 كلم
6.000.00 دج	من 31 كلم فما فوق

المصدر: (الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

في حال إرتفاع تسعيرات النقل الجماعي، يتم تحديد المبالغ الجديدة للمنحة من قبل المستخدم و باتفاق مشترك مع ممثلي العمال.

- **المنحة الجزافية لإستعمال السيارة الشخصية:** يحق للعمال المدعويين لاستعمال سياراتهم الخاصة الضرورة المصلحة بصفة دائمة وبموافقة المستخدم الاستفادة من منحة جزافية شهرية يقدر مبلغها بتسعة الاف دينار جزائري (9000 دج)، هنالك شروط محددة للإستفادة من هذه المنحة .
- **علاوة المردودية الفردية و الجماعية:** يحق للعمال الاستفادة شهريا من علاوة المردودية الفردية والجماعية بموجب نظام تقييم موضوعي يتم إعداده بحضور ممثل العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفوق معدل مجموع علاوة المردودية الفردية والجماعية نسبة 55% من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي :
علاوة المردودية الفردية : 25% ، شهريا كحد أقصى.
علاوة المردودية الجماعية : 30% ، شهريا كحد أقصى.
- **المنحة التعويضية للقفلة:** تخصص المنحة التعويضية للقفلة لفائدة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الدوام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطلة السنوية. تحدد هذه المنحة التعويضية للمصاريف التي بذلها العامل، بمبلغ جزافي مقدر بتسعة مئة دينار جزائري (900 دج) لليوم الواحد للعمل.
يمكن أن تراجع هذه المنحة وفق احتياجات المستخدم باتفاق مشترك مع ممثلي العمال.
- **الساعات الإضافية:** في حال ضرورة المصلحة المطلقة، يمكن للمستخدم وبصفة استثنائية اللجوء إلى الساعات الاضافية وتسخير أي عامل لهذا الغرض. تحدد كميّات اللجوء إلى الساعات الاضافية وكذا تعويضها بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا بموجب هذه الاتفاقية الجماعية.
- **منحة التنقل:** يحق للأعدان المدعويين للقيام بمهام مأمورة لمقتضيات المصلحة على مستوى التراب الوطني، الاستفادة من منحة التنقل إذا كان المسار المقطوع يزيد عن 50 كلم حيث

تحدد قيمتها وفق الدرجة الاجتماعية والمهنية كما هو موضح في الجدول التالي :
الجدول رقم (05): قيم منحة التنقل

	التنفيذ و التحكم		الإطارات		الإطارات العليا	
	شمال	جنوب	شمال	جنوب	شمال	جنوب
الفطور	1000 دج	1200 دج	1500 دج	1500 دج	2000 دج	2000 دج
العشاء	1000 دج	1200 دج	1500 دج	1500 دج	2000 دج	2000 دج
الإيواء	2000 دج	2600 دج	3000 دج	4000 دج	4000 دج	5000 دج
المجموع	4000 دج	5000 دج	6000 دج	7000 دج	8000 دج	9000 دج

المصدر: (الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، 2019)

يستفيد العامل خلال المهمة المأمورة من منحة تعويضية لتكاليف الإطعام حال تواجده بعيدا عن المكان المعتاد لإقامته أو مقر عمله، خلال فترات الأوقات المتراوحة بين الحادية عشرة (11) صباحا والثانية زوالا وبين السادسة مساء والتاسعة ليلا. كما يستفيد أيضا ووفق نفس الشروط المذكورة أعلاه من المنحة التعويضية للتكاليف الخاصة بالإيواء وفي حال تواجده بعيدا عن مكان إقامته المعتاد ما بين منتصف الليل والساعة السادسة صباحا.

يسري تنقل العامل ابتداء من ساعة مغادرته لمقر عمله أو المكان المعتاد لإقامته وينتهي ساعة عودته إلى أحد تلك الأماكن ، و يلتزم العامل المتواجد بمهمة مأمورة باستعمال هياكل الإيواء والإطعام الموضوعة تحت تصرفه في هذه الحالة، يتقاضى العامل نسبة 25% فقط من المنح التعويضية السارية المفعول تحدد كيفيات دفع هذه التعويضات بموجب التنظيم الساري المفعول لا يتم الجمع بين تعويض مصاريف الإطعام ومنحة القفة.

- **المنحة الكيلومترية:** يحق للعون الذي يستعمل سيارته الخاصة في إطار تكليفه بمهام تزيد المسافة فيها عن الـ 30 كلم ، الحصول على منحة تعويضية والتي تقدر بمبلغ جزافي محدد باثني عشر ديناراً للكيلومتر الواحد.
- **منحة الإخلاص و الإستحقاق :** يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئات المنخرطة بهذه الاتفاقية من منحة الإخلاص و الإستحقاق في حالة الحضور بعدة هيئات، يتم تسديد المبلغ الموافق لفترة العمل المؤدى في هذه الهيئات من طرف آخر مستخدم، و تشمل هذه المنحة فئتين (02) :
- **الفئة الأولى:** تسمح للعامل الاستفادة لأقصى حد من الامتيازات المرتبطة بمدة نشاطه وحضوره الفعلي والدائم بالهيئة، طبقا لكيفيات الحساب المحددة بهذه الاتفاقية تتم الاستفادة من الحد الأقصى من الامتيازات وفق المعايير التالية :
- التميز بالمثالية خلال المسار المهني (غياب العقوبات والنزاعات الفردية معالمستخدم).
- العمل النوعي طوال المسار المهني. - احترام الزملاء والمسؤول التسلسلي
- المشاركة الفعلية في تحقيق الأهداف المحددة في أي مجال كان
- **الفئة الثانية :** بالنسبة للعمال الذين تلقوا عقوبات تأديبية، تخضع الاستفادة من هذا الامتياز إلى رأي لجنة وطنية متساوية الأعضاء السيادية المنصبة لدى كل هيئة منخرطة بهذه الاتفاقية الجماعية.

كيفيات حساب منحة الإخلاص و الإستحقاق بالهيئة:

- يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة من منحة الإخلاص و الإستحقاق، وحتسب كما يأتي :
- 04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
 - 06 أشهر من الأجر بعد قضاء من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
 - 09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
 - 11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
 17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
 20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
 منحة الإخلاص والاستحقاق لا تؤخذ في الحسبان الحالات التالية :
 عند احتساب العجز.

حالات الاستياداع.

عطلة بدون أجر.

المرض طويل الأمد بمفهوم الضمان الاجتماعي.

يقصد بشهر من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الأكثر امتياز الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد. تمنح هذا الامتيازات إلى ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه، مهما كان سنه، وهي قابلة للجمع مع تلك التي تمنح في إطار التأمينات الاجتماعية.

- **علاوة التبعية الخاصة و منحة المسؤولية:** تستفيد الإطارات العليا من علاوة شهرية للتبعية الخاصة و كذا منحة شهرية للمسؤولية و تحتسب على أساس الأجر القاعدي، أين تحدد النسب كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): نسب علاوة التبعية الخاصة و منحة المسؤولية

المنصب	علاوة التبعية	منحة المسؤولية
مدير عام/ مدير مركزي/ مستشار مساعد/ مفتش عام	%55	%55
نائب مدير/ رئيس دائرة المقر/ مدير وكالة جهوية أو ولائية، مدير مؤسسة تحت الوصاية/ مساعد مديرية/ رئيس فرع ولائي و ما مائله	%50	%50
نائب مدير/ رئيس دائرة الوكالة/ رئيس مركز الحساب و ما مائله	%50	%40

المصدر: (الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

- **منحة التمثيل:** تستفيد الإطارات العليا المعينة أدناه، من علاوة شهرية للتمثيل و تحتسب على أساس الأجر القاعدي كما يأتي:

الجدول رقم (07): نسب منحة التمثيل

المنصب	علاوة التمثيل
مدير عام/ مدير مركزي/ مستشار مساعد/ مفتش عام	%50
مدير وكالة جهوية أو ولائية أو هيئة تحت الوصاية	%45

المصدر: (الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019)

- **المنحة الخاصة بالمنصب:** تستحدث منحة خاصة بمنصب التأطير لدى الهياكل العملية لفائدة الإطارات التي تشغل وظائف رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات التابعة للضمان الإجتماعي، نواب المدراء لدى الوكالات المحلية و المؤسسات تحت الوصاية وفق مبالغ جزافية شهرية كما يأتي:

✓ رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات و نواب مدراء الوكالات

المحلية من الدرجة الأولى: 15.000 دج

✓ نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثانية: 10.000 دج

✓ نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثالثة و المؤسسات تحت الوصاية: 8.000 دج

- **منحة الأجر الوحيد:** تخصص منحة الأجر الوحيد ويحدد مبلغها الشهري الجرافي بستة آلاف دينار

جزائري (6000 دج)، وتخصص هذه المنحة للعامل الذي يعيش زوجه على أرض الوطن ولا يمارس أي نشاط مأجور أو عمل حر أو يستفيد من منحة و/ أو ريع، وتكون محل مراجعة دورية.

- **علاوة التنسيق و التحفيز :** تقرر علاوة للتنسيق والتحفيز، موجهة لتحفيز العمال الذين يمارسون مسؤولية تنظيمية وتسلسلية على مجموعة من العمال وتتراوح معدلات هذه العلاوة من 15 إلى 30%. تكون مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة وكيفيات منحها محل بروتوكول اتفاق ملحق بهذه الاتفاقية الجماعية مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.
- **علاوة الشباك:** باستثناء أعوان الاستقبال والوقاية والأمن، يستفيد من هذه المنحة عمال الشبائيك التي تحتسب على أساس مبلغ جزافي قدره ثلاث مائة (300) دج خلال أيام العمل هذه العلاوة غير قابلة للجمع مع علاوة التنسيق والتحفيز. يتم إعداد مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة عبر اتفاق مشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.
- **منحة الوفاة:** تستحدث علاوة تسمى " منحة الوفاة " وتخصص إلى ذوي حقوق العامل المتوفى خلال فترة نشاطه. تحسب هذه العلاوة ضمن نفس الشروط التي تضبط رأس مال الوفاة التي يمنحها الضمان الاجتماعي والقابلان للجمع فيما بينهما.
- **قرض شراء السيارة:** يتم منح قرض لشراء سيارة جديدة لفائدة العمال المرسمين الذين بلغت مدة نشاطهم خمس (05) سنوات. يحدد مبلغ القرض بثمان مئة ألف دينار جزائري (800 000 دج) ويعوض في أجل سنتين (60) شهرا.
- لا يحق للعامل المستفيد من قرض شراء سيارة الاستفادة من قرض جديد إلا بعد استنفاد القائمة المعدة من قبل اللجنة المتساوية الاعضاء المنصبة لهذا الغرض. تعود الأولوية للاستفادة لطالبي القرض لأول مرة. تحدد قائمة المستخدمين، بإتفاق مشترك مع ممثلي العمال والمستخدم تحدد كيفيات تعويض القرض من قبل المستخدم.
- **منحة التكوين :** تحدد منحة التكوين بمبلغ قدرها ألف (1000) د.ج للساعة. تخصص هذه المنحة لفائدة العمال الذين يتكفلون بمهام التعليم أو التكوين لدى الهيئة المستخدمة.
- **منحة الخطر:** تستحدث منحة الخطر لفائدة العمال المدعويين بحكم مهامهم للتعامل المنتظم بالأموال النقدية. وتحدد هذه العلاوة بنسبة 20% من الأجر القاعدي، و لا يتم الجمع بين هذه المنحة و علاوة التنسيق و التحفيز.
- **منحة العدوى:** يستفيد المستخدمون غير الممارسين الطبيين الناشطين على مستوى الهياكل الصحية والرقابة الطبية التابعة للضمان الاجتماعي من منحة جزافية شهرية للعدوى كما يأتي :
 - ✓ شبه الطبي : ستة آلاف (6000) د.ج .
 - ✓ أخصائي نفساني ناشط على مستوى المركز الصحي أربعة آلاف (4000) د.ج.
 - ✓ المتدخل على مستوى المصلحة الاجتماعية : أربعة آلاف (4000) د.ج .
 - ✓ العون التقني والمختص في الصيانة : أربعة آلاف (4000) د.ج .
 - ✓ عامل نظافة على مستوى الهياكل الصحية والعلاج : أربعة آلاف (4000) د.ج.
 - ✓ المستخدمين الإداريين للرقابة الطبية والنشاط الصحي والاجتماعي الناشطين على مستوى الهياكل الصحية والعلاج : ألف وخمسة مائة (1500) د.ج .
- لا يتم الجمع بين هذه المنحة الجزافية و علاوة الخطر.
- **منحة المناوبة:** تخصص منحة المناوبة لتعويض التبعية و الصعوبات الناتجة عن نشاط المناوبة على مستوى مؤسسات العلاج المتخصصة التابعة للضمان الاجتماعي، تتنوع حسب المناوبة و أيام العمل و تتراوح:
 - ✓ ما بين 1500 و 4300 دج خلال أيام العمل.
 - ✓ ما بين 1800 و 4600 دج خلال عطلة نهاية الأسبوع.
 - ✓ ما بين 2200 و 5000 دج خلال أيام العطل.
- من خلال ما سبق و بعد الإطلاع على جميع الإتفاقيات الجماعية الخاصة بقطاع الضمان الاجتماعي، إنطلاقا من أول إتفاقية جماعية و التي أبرمت سنة 1997 وصولا إلى إتفاقية 2013 ، فقد لاحظنا تطورا واسعا فيما يخص معالجتها لنظام الأجور، فبعد أن كانت تتمحور حول سبعة عشر نوعا

من مختلف المنح و العلاوات كما تم ذكره سابقاً،(الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 1997) من تلك الفترة إلى غاية سنة 2013 و بعد العديد من المفاوضات الجماعية توسع مجالها فيما يخص نظام الأجور ليصل إلى ثمانية و عشرون نوعاً من المنح و العلاوات، فقد أحدثت الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 آنذاك ثورة واسعة و التي ساهمت بدورها في الرفع من أجور العمال بشكل واسع، خاصة المنح و العلاوات الخاصة بالممارسين الطبيين للضمان الإجتماعي و التي تضمنت أحكاماً خاصة كانت محل ملحق لهذه الإتفاقية.(الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2013) أما بالنسبة لآخر إتفاقية جماعية لهيئات الضمان الإجتماعي و التي دخلت حيز التنفيذ سنة 2019، لا نلاحظ أي إختلاف أو إضافات فيما يتعلق بنظام الأجور مقارنة بسابقتها، إلا أن أهم التغييرات التي أحدثتها تمثلت في إعادة النظر بخصوص نسب التعويضات و المنح و العلاوات ، التي شهدت أغلبها زيادات.(الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، 2019) تبين من السابق أن الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية تلعب دوراً أساسياً في وضع نظام الأجور و التعويضات و الحوافز الذي يغطي جميع الأسباب و العوامل و المبررات المتعلقة بأي تعويض أو مكافأة، على الرغم من قلة الجهد و المبادرة من جانب أطراف التفاوض الجماعي في المؤسسات المستخدمة في هذا المجال. كما يتضمن القانون الجزائري نقائص كبيرة في تنظيم الصلاحيات التنظيمية للاتفاقيات الجماعية في مجال الأجور و التعويضات المختلفة، وهذا يشابه الوضع في القوانين المغربية. على النقيض، يعتبر القانون الفرنسي أكثر تفصيلاً ووضوحاً في تنظيم الصلاحيات التنظيمية المختلفة لأطراف علاقة العمل، مما يسمح لهم بفهم مدى صلاحياتهم و كيفية ممارستها، بالإضافة إلى تحديد الحدود و الشروط اللازمة لممارسة هذه الصلاحيات.(أحمية، 2008، صفحة 347)

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل إبراز أهم المفاهيم المتعلقة باتفاقيات العمل الجماعية وبالأخص الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي والتي تلعب دورا محوريا في تنظيم علاقات العمل، كما أن المشرع الجزائري اعتبرها مصدرا من مصادر قانون العمل نظرا لمكانتها خاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية، غير أنه وبالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث وتقديم الأدبيات الكثيرة والمتنوعة حول هذا الموضوع إلا أنه لم يتطرقوا إليها بشكل يشمل كل النقاط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية بصفة عامة.

من جهة أخرى فقد سعينا من خلال هذا الفصل إلى دراسة العلاقة بين الاتفاقية الجماعية ونظام الأجور، ذلك بالتطرق إلى عموميات حول نظام الأجور وتحديد الجسر الذي يربط بين المتغيرين ليوضح أثر اتفاقيات العمل الجماعية على نظام الأجور.

الفصل الثاني: الإطار المنهجي والميداني

تمهيد

سيتم عرض الإطار المنهجي المتبع في دراسة العلاقة بين متغيرات البحث و التي تشكل الأساس الذي يبنى عليه الجزء الميداني من هذه المذكرة، حيث يعتبر منهج البحث من الأمور المهمة التي يجب التركيز عليها في هذا الإطار، وعليه فقد انطلق هذا الفصل بوصف الإجراءات المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث، والتي ستسمح لنا بالحصول على النتائج المرجوة، كما سنقدم عرضا عاما للهيئة المستقبلية التي تم إجراء التريص الميداني لديها : الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء **cnas**.

و ذلك من خلال التطرق للمباحث التالية:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي.

المبحث الأول: تقديم الهيئة محل الدراسة

من خلال هذا المبحث، سوف نقدم بشكل عام الهيئة المستقبلية أين قمنا بإجراء التربص الميداني: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء **cnas**، من خلال التطرق إلى تاريخ الضمان الإجتماعي في الجزائر و التعريف بالهيئة المستقبلية و أهدافها، بالإضافة إلى مهام المديرية الفرعية للإدارة و الوسائل العامة و أخيرا الهيكل التنظيمي.

المطلب الأول: تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر

تطورّ الضمان الاجتماعي: لا يعود تاريخ الضمان الاجتماعي في الجزائر إلى فترة الاستقلال فقط، فقد تم اعتماد أولى القوانين الاجتماعية عام 1920، عندما تم تطبيق التشريع بشأن الحوادث في العمل، وفي عام 1941 تم تطبيق الإعانات العائلية.

تاريخياً، تأخر تطبيقها في الجزائر حتى عام 1949، وكان محتواها معدّلاً بتطبيق قيود، حيث تم تطبيقها فقط على القطاعات الاستراتيجية لفرنسا.

بعد استقلال الجزائر في عام 1962، كان هناك نظام ضمان اجتماعي متشابه للغاية يتألف من أكثر من 11 نظاماً مختلفاً: صناديق النظم الخاصة، والنظام الزراعي، ونظام المساعدة للتعددين، والتي تتميز بالاختلاف في التمويل وطبيعة ومستوى الإعانات، وكذلك طريقة الإدارة.

بدأت إشكالية إصلاح نظام الضمان الاجتماعي في الظهور في السبعينيات من القرن الماضي. وكانت أهداف الإصلاح هي توحيد الأنظمة، وتوحيد المزايا، وتوسيع مستفيدي النظام. تم إدخال تحسينات كبيرة على مستوى الإعانات المقدمة من خلال التعميمات. وقد تم تجديد نظام الضمان الاجتماعي بموجب قوانين "يوليو 1983" (القوانين 83-11 و 12 و 13 و 14 و 15) حول مبادئ: توحيد الأنظمة وتوحيد المزايا، والتي أنشأتها مؤسسات عامة ذات طابع إداري. في عام 1988، تم تغيير الوضع القانوني للصناديق الاثنين إلى مؤسسة عامة ذات طابع خاص، بموجب القانون 88-01 الذي منح الاستقلالية للشركات العامة.

المطلب الثاني: تقديم الهيئة المستقبلية

1: تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS

يعد الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص بموجب المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988، وهي تتمتع بالشخصية الاعتبارية والإستقلال المالي.

الشكل (1): الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء (برج بوعريريج)



2: الأهداف

من بين أهداف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هي تحصيل مساهمات العمال والموظفين وتعويض المؤمن عليهم ومستفيديهم. كما يدير فئات التأمين الاجتماعي (المرض، الأمومة، الإعاقة، الوفاة)، بالإضافة إلى الحوادث الناجمة عن العمل والأمراض المهنية ويدير المنح العائلية نيابة عن الدولة. وتدير أيضًا الإعانات المستحقة للأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي، وصندوق المساعدة والإغاثة. كما يؤدي صندوق الضمان الاجتماعي دورًا في تحصيل المساهمات، والرقابة، والنزاعات الناشئة عن التحصيل لتمويل الإعانات، وتوفير المعلومات للمستفيدين وأرباب العمل. كما تتحمل المسؤولية عن توفير رقم تسجيل وطني للضمان الاجتماعي وأرباب العمل. وتساهم في تعزيز سياسة الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية وإدارة صندوق الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. وتقوم بمراقبة الأطباء المعالجين للمؤمن عليهم. كما تقوم بإبرام اتفاقيات مع مقدمي الخدمات الطبية. وتتخذ إجراءات لتوفير مزايا جماعية للعاملين ومستفيديهم بشكل صحي واجتماعي.

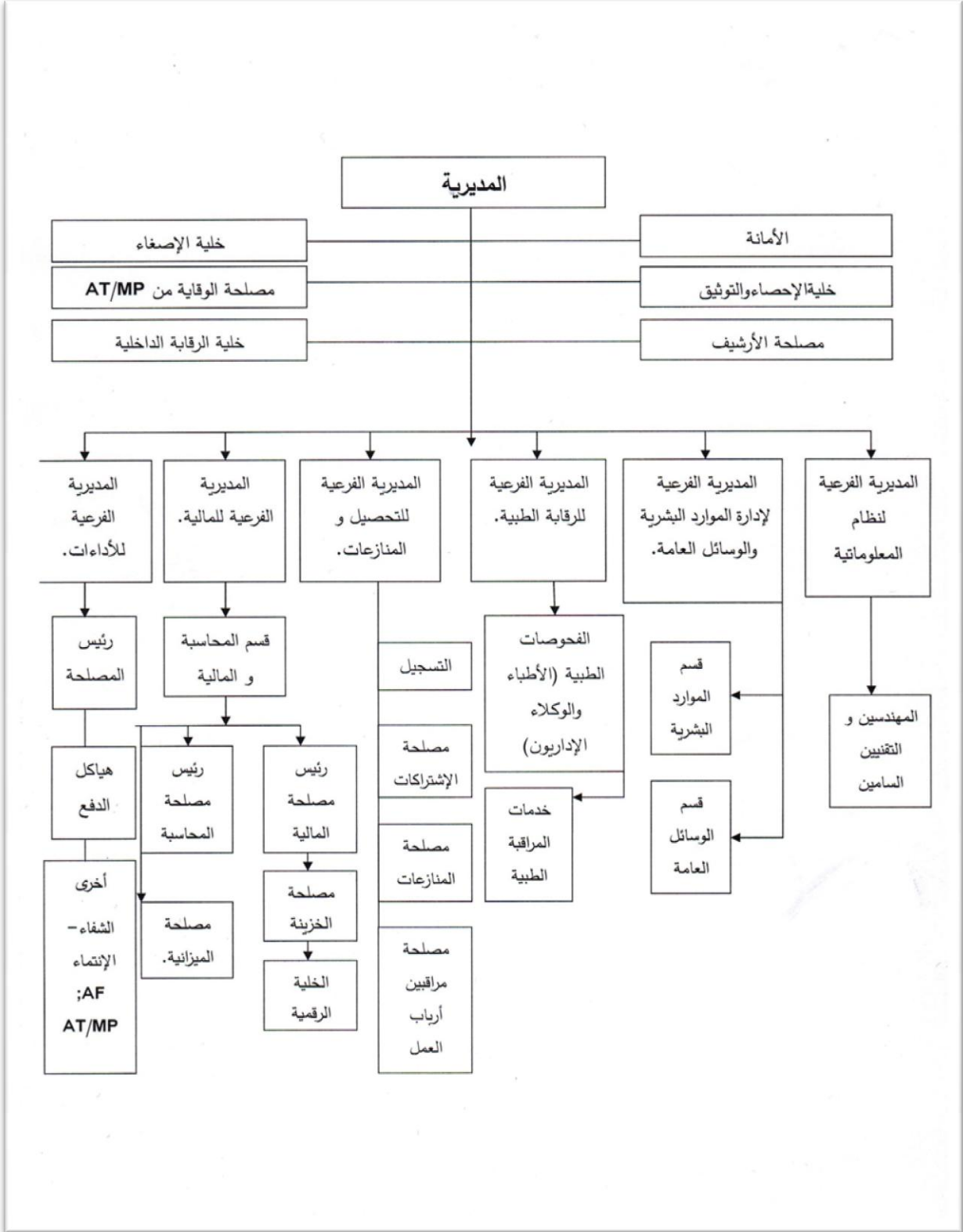
3: مهام المديرية الفرعية لإدارة الموارد البشرية والوسائل العامة

- إدارة التوظيف والتعيينات.
- إدارة الأجور والحضور والانصراف والإجازات وإنهاء العقود.
- إدارة المسارات الوظيفية (التعويضات المهنية، الترقيات، ملفات التقاعد...).
- إدارة التكوين.
- إدارة أوامر العمل.
- إدارة الأعمال الإدارية، ومراقبة تطبيق النظام الأساسي واللوائح الداخلية والأنظمة التأديبية، والتحقق من تطبيق النظام الأساسي والقواعد الداخلية للعمل. وينفذ الإجراءات الجماعية أو الفردية المتعلقة بالمسار الوظيفي (بالتوافق مع الاتفاقية الجماعية).
- إدارة ملفات طب العمل.
- الإدارة الاجتماعية (الاجتماعات الشهرية مع الشركاء الاجتماعيين).
- تقييم الأداء.
- متابعة وحماية أصول الوكالة المتنقلة وغير المتنقلة.
- ضمان التنسيق بين الأقسام والفروع المختلفة في الوكالة.

- متابعة الاستثمارات والصيانة والتشغيل ومتابعة الحركة النشطة: الدخول (الشراء والاستحواذ)، والخروج (التوجيه إلى خدمات الوكالة).
- التحضير للتوقعات الميزانية وعمليات الاستحواذ، فيما يتعلق بالمعدات المكتبية والمواد والمعدات الإلكترونية.
- إعداد محاضر الاستلام والتسليم، المتعلقة بالاستحواذ والإنجازات والتهيئات الخ.
- ضمان وتوفير الوسائل اللوجستية لجميع العمليات المخططة وغير المخططة للوكالة.
- تنظيم الأنشطة المختلفة (الزيارات، الأيام الدراسية، الأيام المفتوحة، إلخ).

4: الهيكل التنظيمي

الشكل (2): الهيكل التنظيمي ص. و. ت. إ



المصدر: الوثائق الداخلية للهيئة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي

يتضمن هذا المبحث شرح المنهجية التي اتبعناها في دراستنا، بالإضافة إلى عرض جميع الأدوات والطرق التي استخدمناها لجمع البيانات وتحليلها، وذلك لتحقيق الأهداف المتوقعة من الدراسة.

المطلب الأول: منهج الدراسة

يتعين على الباحث، لإجراء دراسة، اختيار أسلوب دقيق ومحدد جيداً ومناسب للموضوع المدروس، وهذا النهج العلمي المستخدم لحل مشكلة البحث بشكل شامل يُعرف بمنهجية البحث. تعد منهجية البحث علماً يهدف إلى دراسة كيفية إجراء البحث بشكل منهجي، حيث يقوم الباحث بشرح الأساليب المختلفة المستخدمة عمومًا لدراسة مشكلة البحث. وبالتالي، تشمل منهجية البحث جميع التقنيات والأساليب المستخدمة لإجراء البحث. (Shanti, 2017, p. 1)

في عملنا، وبهدف إجراء دراسة تجريبية للإجابة على المشكلة والأسئلة الفرعية للبحث، اخترنا المنهج النوعي الذي سيسمح لنا بجمع البيانات والمعلومات اللازمة لفهم أدق لموضوعنا و التوصل لمدى تأثير الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي على نظام الأجور.

يستخدم البحث النوعي نهجاً علمياً منهجياً للتحقيق في الظواهر الاجتماعية أو الثقافية، ويهدف إلى بناء وصف شامل واسع النطاق يعتمد بشكل كبير على السرد. ويهدف هذا الأسلوب إلى تحقيق فهم شامل للظواهر المختلفة وإيصال هذا الفهم إلى الباحثين (Thietart, 2014).

يعرّف البحث النوعي بشكل أساسي كعملية تحليلية موضوعية تستند إلى تنظيم البيانات وتصنيفها في فئات مختلفة، بهدف فهم الظواهر الاجتماعية أو الثقافية وتفسيرها. ويشكل هذا النوع من البحث مصطلحاً شاملاً يغطي مجموعة واسعة من النهج والأساليب المختلفة، والتي تختلف بشكل كبير في الاتجاه والافتراضات حول طبيعة المعرفة ودور الباحث. (ISHAQ, 2022)

يتميز البحث النوعي بدراسة كيفية تكوين الأفراد لفهم تجاربهم الحقيقية والملموسة وتعبيرهم عنها بألفاظهم الخاصة، ومن ثم تحليل هذا الفهم باستخدام مفاهيم علوم السلوك، مثل علم النفس، علم الاجتماع، الأنثروبولوجيا، السياسة، التربية، علوم الصحة، أو علوم الأعمال والإدارة واتخاذ القرارات، وغيرها، وذلك لإعطاء بعض الأمثلة. (Cropley, 2022)

يعتمد نجاح البحث النوعي بشكل كبير على كفاءة الباحث، فهو يلعب دوراً حاسماً في جمع البيانات ومراقبتها والتحقق منها وتوثيق ما تم اكتشافه. كما أن تحسين أساليب المقابلة والمراقبة والتسجيل يأتي بشكل تدريجي مع كل زيارة ميدانية، وهذا يؤدي إلى تحسين صحة البيانات المجمعة. (Thietart, 2014)

المطلب الثاني: وسائل جمع البيانات

يتطلب جمع البيانات في البحث استخدام العديد من الأدوات والطرق، التي قد تختلف في التعقيد والتفسير والتصميم والإدارة، حيث تكون كل أداة مناسبة لجمع نوع محدد من المعلومات. وعليه، يتحتم على الباحث اختيار الأدوات التي توفر البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. (Prabhat, 2015)

1: البحث الوثائقي

يعتبر البحث الوثائقي مرحلة أساسية يجب إجراؤها قبل البدء في البحث العلمي، حيث يساعد على جمع البيانات الأكثر فائدة من خلال الاطلاع على الوثائق الأكاديمية والتقارير والدراسات السابقة والمراجع وغيرها. ويتيح هذا النوع من البحث الوثائقي للباحثين الحصول على فهم شامل للموضوع الذي يعملون عليه وتوثيق المصادر التي يستخدمونها في بحثهم. (Claude G. , 2020)

أثناء عملنا، تيسر لنا البحث الوثائقي الوصول إلى المعلومات الضرورية لإثراء عملنا من خلال الاطلاع على مصادر متعددة مثل الكتب، القوانين، المقالات العلمية، وأطروحات الدكتوراه، بالإضافة إلى الوصول إلى المنصات الرقمية المتاحة مثل ASJP، SNDL، Google Scholar، و Researchgate. وساهمت مكتبة المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت في توفير الوثائق البحثية والكتب والمقالات التي كتبها الطلاب والأساتذة، وتحتوي على معلومات مفيدة بالنسبة لعملنا، بالإضافة إلى الوثائق الداخلية المختلفة للهيئة المستضيفة "الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء".

2: الملاحظة

تعد الملاحظة وسيلة فعالة لجمع البيانات في البحث العلمي، حيث يراقب الباحث العمليات أو السلوك في جهة ما لفترة زمنية محددة. وتمكن الباحث من تحليل البيانات الفعلية التي يتم تأكيدها بشكل مباشر، مما يوفر وسيلة أخرى لجمع المعلومات بدلاً من الاعتماد على البيانات اللفظية التي يمكن أن تكون غير دقيقة. (Thietart, 2014)

عرف (Claude G. , 2020) الملاحظة على النحو التالي: "يمكن استخدام الملاحظة في البحث النوعي كتقنية لجمع البيانات، وتسمح هذه التقنية للباحث بفهم الظواهر من خلال وصف السلوكيات والحالات والحقائق. ولضمان تحقيق النتائج بشكل علمي، يجب أن يكون وصف الملاحظة متوافقاً مع الواقع، ويجب توفير تقرير مفصل ومنظم".

الجدول رقم (08): شبكة الملاحظة لإبراز أهمية الإتفاقية الجماعية للعمل

التعليق	لا	نعم	المؤشر
هنالك بعض العمال يدعون أنهم لم يتلقوا نسخة من الإتفاقية الجماعية الخاصة بهيئات الضمان الإجتماعي.	X		هل تتوفر لدى جميع العمال نسخة من الإتفاقية الجماعية للعمل؟
نجد في كل مكتب و لدى أي عامل نسخة من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لسنة 2019 مرفقة بالنظام الداخلي لسنة 2016.		X	هل يحصل جميع الإطارات المسيرة على نسخة من الإتفاقية الجماعية للعمل؟
باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل ، بطبيعة الحال يولون أهمية بالغة لتطبيقها.		X	هل يحرص إطارات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على تطبيق محتوى الإتفاقية الجماعية؟
لاحظنا أنه في كل مرة عند كتابة التقارير أو المراسلات الداخلية يتخذونها كمرجع للتأسيس القانوني، و أيضا عاينا بعض حالات النزاع التي تقع بين العمال و الإدارة، حين يتقدم أي عامل بشكوى مكتوبة للمديرية الفرعية للموارد البشرية و الوسائل العامة يقومون باستدعائه و يواجهونه بالاتفاقية الجماعية		X	هل تستخدم الإتفاقية الجماعية كمرجع لحل النزاعات الداخلية لدى الهيئة؟
في حالة عدم قدرتهم على حل النزاع إزاء غموض في بعض مواد الاتفاقية، يقوم المدير الفرعي للموارد البشرية بمراسلة المديرية العامة و		X	هل هنالك حالات غموض في تفسير بعض بنود الفاقية الجماعية؟

التي بدورها تقوم بإرسال تعليمية لإزالة الغموض (نذكر على سبيل المثال غموض في المادة 182 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية بخصوص الخبرة المهنية خارج قطاع الضمان الاجتماعي) تجدون نسخة منها في الملاحق.			
--	--	--	--

المصدر: من إعداد الطاب

في مكان التربص لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعريريج- و خلال الفترة التي أجرينا فيها التدريب الميداني، لاحظنا مدى الأهمية التي يوليها العمال و إدارات الوكالة لتطبيق الاتفاقية الجماعية، و خاصة المديرية الفرعية للموارد البشرية و الوسائل العامة، حيث أنها تعتبر المرجع الأول الذي يستند إليه رؤساء المصالح خلال جميع العمليات الإدارية التي يقومون بها، كما لاحظنا أنه في كل مكتب و لدى أي مسؤول نسخة من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لسنة 2019 مرفقة بالنظام الداخلي لسنة 2016، و أيضا من خلال مرورنا على مصلحة الأجور لاحظنا أن رئيس المصلحة و مساعديه يرجعون في كل مرة للتأكد من المنح و العلاوات الممنوحة لكل منصب عمل و ذلك تفاديا للوقوع في بعض الأخطاء التقنية.

3: المقابلة

يهدف أسلوب المقابلة إلى جمع البيانات التي تعكس الأبعاد الذهنية الواعية و اللاواعية للأفراد من أجل تحليلها. (Thietart, 2014).

المقابلة هي تقنية بحثية تساعد الباحث على جمع المعلومات المتعلقة بالسلوكيات و المواقف و التصورات لفرد أو أكثر داخل المنظمة، و ذلك لتحليلها و الاستفادة منها في الدراسات النوعية. (Debret, 2017) و قال (Scribbr.fr, 2022) يمكن تمييز ثلاثة أنواع من المقابلات وهي: المقابلة الموجهة، و المقابلة شبه الموجهة، و المقابلة غير الموجهة.

في إطار دراستنا، قمنا بإجراء مقابلات فردية، شبه موجهة مع العديد من إدارات و ممثل نقابي من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعريريج- للحصول على معلومات دقيقة حول اتفاقية العمل الجماعية الخاصة بهيئات الضمان الاجتماعي و أثرها على نظام الأجور كذا دور التمثيل النقابي في إجراء المفاوضات.

ومن أجل تقديم عناصر الإجابة عن أسئلتنا و الوصول إلى نتائج ملموسة، وضعنا دليل المقابلة (الملحق 1).

وكانت مدة المقابلات حوالي 30 دقيقة إلى 45 دقيقة مع العمال الـ 09:

الجدول رقم (09): العمال المعنيين بالمقابلة

اسم ولقب المستجوبين	منصب عمل المستجوبين	عدد سنوات الخبرة للمستجوبين	مدة المقابلة مع المستجوبين
كعولة عبد المالك	مدير الوكالة	20 سنة	40 دقيقة
بوخليفة رشيد	مدير فرعي للموارد البشرية و الوسائل العامة "بالنيابة"	30 سنة	40 دقيقة

بن قارة محمد منصور	رئيس مصلحة الأجور	42 سنة	35 دقيقة
بركاتي حمزة	رئيس مصلحة المستخدمين	20 سنة	30 دقيقة
بوزيد ليلي	رئيسة مصلحة المحاسبة "ممثل نقابي"	36 سنة	45 دقيقة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على البيانات المقدمة من طرف الوكالة

من أجل تدعيم دراستنا، يتوجب علينا تحليل البيانات الرقمية للوقوف على تحديد أثر الاتفاقية الجماعية للعمل على نظام الأجور، وذلك عن طريق جمع البيانات المالية وتحليلها.

4: التحليل المالي

تُعرف عملية تحليل المالي بأنها عملية تقييم أداء الشركة أو المؤسسة المالية، وذلك عن طريق دراسة حساباتها المالية وغير المالية بعناية. تهدف هذه العملية إلى تقييم الاستقرار المالي والصحة المالية والقدرة على تحقيق الربح وتدفق النقد للمؤسسة. يتم ذلك باستخدام العديد من التقنيات الكمية والنوعية، مثل تحليل النسب المالية وتحليل الاتجاهات وتحليل التدفقات النقدية وغيرها، والتي تمكن المحللين من التعرف على المخاطر المالية المحتملة والفرص واتخاذ قرارات حكيمة تساعد الشركة في تحقيق أهدافها المالية.

(Bragg, 2021)

التحليل المالي هو أسلوب أساسي لتقييم الأداء المالي لهيئات الضمان الاجتماعي. وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية حول مبادئ الضمان الاجتماعي (2011)، فإن التحليل المالي لنظم الضمان الاجتماعي يتضمن فحص الإيرادات والنفقات والاستثمارات والاحتياطات للهيئة لتقييم استقرارها المالي. كما يتيح التحليل المالي قياس فعالية الإدارة المالية للهيئة من خلال حساب مؤشرات مالية مثل نسبة تغطية النفقات ونسبة السيولة ونسبة الربحية. توفر هذه المؤشرات مؤشرات رئيسية عن الصحة المالية للهيئة وتساعد المدراء على اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين الأداء المالي. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام التحليل المالي لتقييم المخاطر المالية المرتبطة بالاستدامة الطويلة الأجل لنظم الضمان الاجتماعي. على سبيل المثال، يمكن أن يساعد التحليل في تحديد مخاطر العجز في التمويل، أو عدم التوازنات الديموغرافية، أو التغييرات الاقتصادية غير المتوقعة. وباختصار، فإن التحليل المالي هو أسلوب حاسم لتقييم الأداء المالي لهيئات الضمان الاجتماعي وللمساعدة في اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين استقرارها المالي على المدى الطويل. (Organisation

internationale du travail , 2011)

من خلال عملية التحليل المالي ومن أجل تحقيق الهدف الأساسي للدراسة، أردنا حساب الكتلة الأجرية لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء خلال سنة واحدة، للتوصل إلى النسبة المئوية التي تغطيها من ميزانية التسيير لنفس السنة، ومقارنتها مع آخر 5 سنوات. إن الهدف الرئيسي من هذه العملية هو التوصل إلى معرفة مدى تأثير الاتفاقيات الجماعية على نظام الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي، عن طريق أرقام ونسب وإحصائيات دقيقة.

5: تحليل الوثائق والمستندات

التحليل الوثائقي هو أسلوب بحثي متكامل وتفسيري يستند إلى فحص وتحليل المواد المكتوبة أو المرئية ذات الصلة بموضوع البحث. يتضمن هذا الأسلوب جمع وفحص مجموعة متنوعة من الوثائق، مثل التقارير الرسمية والمقالات الصحفية والنشرات على وسائل التواصل الاجتماعي والسجلات التاريخية

والبيانات المالية وغيرها من الوثائق ذات الصلة لاستخراج الأنماط والموضوعات والأفكار التي يمكن أن تفيد في البحث وتؤدي إلى فهم أعمق للموضوع المدروس. (Neuendorf, 2016)

استخدمنا خاصية تحليل الوثائق باعتمادنا على الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لسنة 2013 و2019، التي تسلمنا نسخا منها من طرف المديرية الفرعية للموارد البشرية. حيث من خلالها استطعنا الاطلاع على المبالغ والنسب المئوية التي تضمنتها الاتفاقية الجماعية، خاصة فيما يتعلق بالأجور والمنح والعلاوات، وهذا سيمكننا من إجراء مقارنة بين ما جاءت به اتفاقية 2013 من مبالغ ونسب الحوافز والعلاوات، مع اتفاقية 2019 الجاري العمل بها.

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال هذا الفصل الإطار المنهجي والميداني للدراسة، في البداية قمنا بتقديم عرض للهيئة المستضيفة وإبراز هيكلها التنظيمي، ومن ثم قمنا بشرح الطريقة التي استخدمناها لإجراء هذه الدراسة، وطرق وأدوات جمع وتحليل البيانات، فقد اعتمدنا على المنهج النوعي لتحقيق أهداف الدراسة.

الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

بعد الانتهاء من الإطار المنهجي وعرض المؤسسة المضيفة، يركز هذا الفصل على جوهر دراستنا. يقدم النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الملاحظات الميدانية و المقابلات التي أجريناها مع إدارات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعريريج-، و أيضا تحليل الوثائق و المستندات لتدعيم الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة هذه النتائج، و ذلك من خلال التطرق للمباحث التالية:

المبحث الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها مع الدراسات السابقة

المبحث الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الملاحظة في فترة التدريب و المقابلات المجرأة، و من ثم تحليلها بالإضافة إلى التحليل المالي للمستندات و الوثائق التي إستطعنا الوصول إليها في الهيئة المستضيفة.

المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج (البيانات النوعية)

يتم تقديم النتائج النوعية من بحثنا في هذا الجزء ، وذلك من خلال الملاحظات أثناء فترة التدريب، و أيضا من خلال المقابلات العميقة مع إطارات الوكالة، للعلم بمدى أهمية الإتفاقية الجماعية و كيف ساهمت في التأثير على نظام الأجور.

1: الملاحظة:

خلال فترة التدريب في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعرييريج-، خاصة المديرية الفرعية للموارد البشرية و الوسائل العامة، لاحظنا سلوك الإطارات المسيرة و تعاملهم مع الإتفاقية الجماعية و مدى التزامهم بتطبيق محتواها، حيث نجد في كل مكتب و لدى أي عامل نسخة من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لسنة 2019 مرفقة بالنظام الداخلي لسنة 2016، كما لاحظنا أنه في كل مرة عند كتابة التقارير أو المراسلات الداخلية يتخذونها كمرجع للتأسيس القانوني، و أيضا عابنا بعض حالات النزاع التي تقع بين العمال و الإدارة، حين يتقدم أي عامل بشكوى مكتوبة للمديرية الفرعية للموارد البشرية و الوسائل العامة يقومون باستدعائه و يوجهونه بالإتفاقية الجماعية، ففي حالة عدم قدرتهم على حل النزاع إزاء غموض في بعض مواد الإتفاقية، يقوم المدير الفرعي للموارد البشرية بمراسلة المديرية العامة و التي بدورها تقوم بإرسال تعليمة لإزالة الغموض (نذكر على سبيل المثال غموض في المادة 182 فقرة 3 من الإتفاقية الجماعية بخصوص الخبرة المهنية خارج قطاع الضمان الاجتماعي) تجدون نسخة منها في الملاحق.

أيضا عابنا حالة أين تقدم عامل بطلب ترقية، أول فعل أقدم عليه المدير الفرعي هو الرجوع إلى الإتفاقية الجماعية لسنة 2019 من خلال الباب الثالث تحت عنوان العلاقات الفردية، المواد من 42 إلى 46 ليتحقق إذا توفرت فيه شروط الترقية. تجدون نسخة منها في الملاحق.

في حال تم قبول طلبه بالترقية يترتب عليه تغيير في الصنف و الدرجة بالإضافة إلى المنح و العلاوات المتعلقة بالمنصب الجديد، مما يعني أنه يحصل تغيير في الأجر. من ثم يقوم المدير الفرعي بإرسال الملف الجديد إلى مصلحة الأجور أين يقوم رئيس المصلحة بمراجعة الإتفاقية الجماعية ليتأكد من مطابقة المنح و العلاوات المتعلقة بالمنصب الجديد بما نصت عليه الإتفاقية الجماعية.

أيضا بالنسبة لمنحة النقل، فقد لاحظنا أنه و في كل مرة يتم تحويل العامل من وكالة لأخرى، أو يقوم العامل بتغيير محل إقامته، يتم الرجوع إلى الإتفاقية الجماعية لتحديد مبلغ المنحة حسب المسافة بين مكان إقامة العامل و مكان عمله. تجدون نسخة منها في الملاحق

حيث لاحظنا أن الإدارة تولى دورا مهما في ضمان تطبيق الإتفاقية بشكل صحيح وفعال.

التحليل: ما يمكننا إستخلاصه بخصوص الإتفاقية الجماعية و من خلال ملاحظتنا لسلوك العمال بالمديرية الفرعية للموارد البشرية، يعد تطبيق الإتفاقية الجماعية أمرا بالغ الأهمية، و هذا يعني أن الإدارة تحرص على تطبيق الإتفاقية لتضمن تطبيقها على أحسن وجه، و بما أنه يتم الإعتماد عليها للقيام بمختلف العمليات الإدارية، خاصة المتعلقة بالمستخدم و العمال كما يستند إليها لحل النزاعات التي تقع بين العمال و الإدارة، فهذا يعني أنها الوسيلة الأساسية لتنظيم علاقات العمل داخل الهيئة، و يتم تطبيقها بالفعل ليست حبرا على ورق، و تعتبر المصدر القانوني الرئيسي المعتمد عليه من طرف الهيئة.

2-المقابلة

في إطار دراستنا، أجرينا مقابلات مع عدة إطارات و ممثل نقابي بلصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة -برج بوعريريج-، ولقد ركزنا على إجراء المقابلات مع مدير الوكالة وإطارات المديرية الفرعية للموارد البشرية والوسائل العامة، لأنها المسؤول الأول على ضمان تطبيق الاتفاقية وسيرها بشكل صحيح، وأيضا أخذنا بعين الاعتبار عدد سنوات الخبرة للمستجوبين حتى نتحصل على أجوبة ومعلومات أكثر دقة.

1-2 مقدمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

السيد المحترم / السيدة المحترمة

تحية طيبة وبعد، أتقدم أنا ضيفات محمد الأمين طالب بالمدرسة الوطنية العليا للمناجمت بالقلعة، سنة ثانية ماستر تخصص مناجمت الموارد البشرية.

أود إجراء مقابلة مع حضرتكم لإعداد مذكرة ماستر تحت عنوان "أثر الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي".

تم إجراء مقابلات فردية شبه موجهة مع إطارات و عمال و أعضاء نقابيين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة برج بوعريريج- بخصوص موضوع الاتفاقية الجماعية للعمل و تأثيرها على نظام الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي. يستغرق مدة المقابلات مع كل مُستجوب حوالي 30 إلى 45دقيقة.

خلال هذه المقابلة، نود مناقشة الموضوعات التالية:الاتفاقيات الجماعية للعمل، نظام الأجور والحوافز والعلاوات، دور التمثيل النقابي في إجراء التفاوض.

2-2المحور الأول: الخبرة المهنية

باستخدام دليل المقابلة (الملحق 1)، أجرينا مقابلات فردية شبه موجهة مع خمسة (05) إطارات بالوكالة، تضمنت كل مقابلة ثلاثة عشرة (13) سؤالاً مقسمة على ثلاثة(03) محاور، واستغرقت مدة كل مقابلة ما بين خمسة و ثلاثون (30) دقيقة وخمسة وخمسون (45) دقيقة تقريباً.

الجدول رقم(09) : العمال المعنيون بالمقابلات التي أجريت

اسم ولقب المستجوبين	منصب عمل المستجوبين	عدد سنوات الخبرة للمستجوبين	مدة المقابلة مع المستجوبين
كعولة عبد المالك	مدير الوكالة	20 سنة	40 دقيقة
بوخليفة رشيد	مدير فرعي للموارد البشرية والوسائل العامة "بالنيابة"	30 سنة	40 دقيقة
بن قارة محمد منصور	رئيس مصلحة الأجور	42 سنة	35 دقيقة
بركاتي حمزة	رئيس مصلحة المستخدمين	20 سنة	30 دقيقة
بوزيد ليلي	رئيسة مصلحة المحاسبة "ممثل نقابي"	36 سنة	45 دقيقة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على البيانات المقدمة من طرف الوكالة

2-3 المحور الثاني: الاتفاقية الجماعية للعمل

لتنظيم نتائج المقابلات التي أُجريت مع الخمسة (5) المُستجوبين، قمنا بإعداد جدول مُلخص للإجابات.
الجدول رقم(10) : أجوبة المحور الثالث المتعلق بالاتفاقية الجماعية للعمل

رقم السؤال	السؤال	الإجابة على السؤال
السؤال الأول 01	هل تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل مفيدة للعمال والهيئات على حد سواء؟ وما هي الفوائد الرئيسية التي يمكن تحقيقها من خلالها؟	<ul style="list-style-type: none"> • نعم، تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل مفيدة للعمال والهيئات على حد سواء. فهي تساعد في تحديد حقوق وواجبات العمال وتضمن حمايتهم وتحسين ظروف عملهم. كما تعزز هذه الاتفاقيات الثقة بين العمال وإداراتهم وتعزز الحوار بين الأطراف المتعاقدة.
السؤال الثاني 02	هل يتم إعلام العمال بشكل كافي حول الاتفاقيات الجماعية للعمل؟	<ul style="list-style-type: none"> • بطبيعة الحال، يتم إعلامهم و بشكل كافي ، حيث تقوم المطبعة الجهوية ل cnas بطباعة نسخ من الإتفاقية بكميات جد معتبرة ، من أجل أن يكون لكل عامل نسخة من هذه الإتفاقية.
السؤال الثالث 03	كيف يتم تفسير الاتفاقيات الجماعية للعمل؟ وهل يتم تفسيرها بنفس الطريقة من قبل العمال وإدارة الهيئة؟	<ul style="list-style-type: none"> • في عملية التفسير، يتم توضيح محتوى الاتفاقية وما تشمله من حقوق وواجبات للعمال، بالإضافة إلى السياق والمبادئ التوجيهية لتنفيذ الاتفاقية. يهدف التفسير إلى ضمان فهم جميع الأطراف للبنود والشروط بشكل صحيح وواضح. • لكن في بعض الحالات يختلف تفسير بعض البنود من قبل العمال، فيلجأ إلى الإدارة و تقوم بتفسيرها من خلال الإجتماعات الدورية مع الشريك الإجتماعي.
السؤال الرابع 04	هل تعتقد أن هناك فرق في المزايا والامتيازات التي تقدمها الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، مقارنة بمختلف الاتفاقيات الجماعية في القطاع العام والخاص؟	<ul style="list-style-type: none"> • نعم هناك فرق في المزايا و الإمتيازات، حيث تصنف الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي مع أحسن 5 اتفاقيات على المستوى الوطني من حيث الإمتيازات، و هذا إعتمادا على خصوصية كل قطاع مثل حجم الهيئة و التفاوت الإقتصادي وقوة التفاوض للنقابات أو الممثلين العماليين.
السؤال الخامس 05	هل يتم متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل في هيئات الضمان الاجتماعي بشكل دوري؟	<ul style="list-style-type: none"> • نعم، يتم متابعة تنفيذها بشكل دوري. • كل المستويات المعنية بالسهر على التطبيق الصحيح و التام للإتفاقية. على المستوى المحلي تختص في السهر على تطبيقها المديرية الفرعية للموارد البشرية و الوسائل العامة بتوجيه من المديرية العامة. • من بين الطرق الشائعة للتأكد من تطبيق

الاتفاقيات الجماعية : تشكل لجان نقابية لمتابعة تطبيق الإتفاقية الجماعية و أيضا من خلال التقارير و المراجعات الداخلية		
● بصفة عامة لا نواجه أي صعوبات في تطبيق الإتفاقية.	هل تواجه هيئات الضمان الاجتماعي صعوبات في تطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل؟	السؤال السادس 06

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج المقابلات

- بناءً على إجابات المُستجِوبين، سنقوم بتحليل وتفسير النقاط الرئيسية المتعلقة بالإتفاقية الجماعية.
- عند طرحنا للسؤال الأول تم إجابتنا بطريقة مباشرة و سريعة دون تفكير و كانت كل الإجابات متفقة بنعم، و بأن الاتفاقيات الجماعية للعمل مفيدة للعمال والهيئات على حد سواء، إذ يمكن تفسير ذلك على أن هذه الاتفاقيات تساهم في تحقيق مصلحة العمال من خلال تحديد حقوقهم وواجباتهم بشكل واضح وضمن حمايتهم في مكان العمل، بشكل عام، يمكن استنتاج أن الإجابة تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروفهم وتعزيز التفاهم والثقة بين العمال وإدارتهم، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل أفضل ومستدامة للجميع.
 - عند طرحنا للسؤال الثاني، لم يتردد المستجوبين في تقديم إجابتهم بسرعة و التي كانت تقريبا نفس الإجابة بطبيعة الحال يتم إعلام العمال بشكل كافي حول الإتفاقية الجماعية، إذن فهذا يعني أنه يتم تكريس جهود لضمان أن يكون العمال على دراية كافية بحقوقهم و واجباتهم المتعلقة بالإتفاقية، كما يمكن تفسير الجواب بأن التوزيع العادل للإتفاقية الجماعية يضمن أن يحصل كل عامل على نسخته الخاصة. هذا يعكس أهمية توفير المواد والمعلومات المتعلقة بالإتفاقية بشكل عادل ومتساوٍ للجميع، ويساهم في تحقيق المساواة والعدالة في مجال العمل بشكل عام، يمكن استنتاج أن الجواب يعكس أهمية التوعية والإعلام بالإتفاقية الجماعية للعمال، وتأكيد على التوزيع العادل لنسخ الإتفاقية لضمان أن جميع العمال يكونون على دراية بحقوقهم وواجباتهم المنصوص عليها في الإتفاقية.
 - عند طرحنا للسؤال الثالث تلقينا إجابات مختلفة نوعا ما لكن كلها تصب في نفس السياق و كانت إجابتهم ب (نعم)، أي أن الإتفاقية تفسر بنفس الطريقة من قبل العمال و الإدارة، إلا في بعض الحالات أين يقع الغموض في أحد بنود الإتفاقية و كيفية تطبيقه، و شرحوا كيف يتم تفسيرها يشير الجواب إلى أن عملية التفسير تهدف إلى توضيح محتوى الإتفاقية وما تشمله من حقوق وواجبات للعمال. هذا يعكس أهمية فهم جميع الأطراف للبنود والشروط بشكل صحيح وواضح. التفسير يعزز الشفافية ويساعد في تجنب التفسيرات المغلوطة أو الفهم الخاطئ للإتفاقية يحدث اختلاف في تفسير بعض البنود من قبل العمال. في هذه الحالات، يتدخل الشريك الاجتماعي أو الإدارة لتوضيح تلك البنود وشرحها بشكل صحيح. يتم ذلك من خلال الاجتماعات الدورية التي تُعقد بين الإدارة والشريك الاجتماعي لضمان التفاهم المشترك وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالإتفاقية. بشكل عام، يمكن استنتاج أن الجواب يبرز أهمية التفسير الواضح والشفاف للبنود والشروط المتضمنة في الإتفاقية الجماعية. كما يؤكد على دور الإدارة في توضيح البنود المحتملة للتفسير المختلف والتواصل المنتظم مع الشريك الاجتماعي لتحقيق فهم مشترك وحل الاختلافات المحتملة.
 - عند طرحنا للسؤال الرابع لاحظنا نوعا من التوتر من طرف المستجوبين حيث كانت إجابتهم بنعم هنالك فرق في المزاج، منهم من إكتفى بهذه الإجابة و منهم من أعطى ترتيب الإتفاقيات الجماعية للعمال في الجزائر و ذكر تلك التي تحتوي على إمتيازات تفوق إتفاقية الضمان الاجتماعي كإتفاقية

سوناطراك و إتصالات الجزائر و سونلغاز. يمكن تفسير ذلك أن الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي و عمال القطاع تحت المجهر نظرا للإمميزات التي يتمتع بها عمال هذا القطاع مقارنة بمختلف القطاعات الأخرى، كما يمكن تفسيره بأن الاتفاقيات الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي تصنف كواحدة من أفضل خمس اتفاقيات على المستوى الوطني من حيث الامتيازات الممنوحة للعمال. بشكل عام، يمكن استنتاج أن الجواب يشير إلى وجود اختلاف في المزايا والامتيازات الممنوحة في الاتفاقيات الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، وأن هذا التصنيف يعتمد على خصوصية كل قطاع وعوامل متعددة. تحليل ذلك يعكس أهمية توفير حوافز ومزايا تناسب كل قطاع وتعزيز التفاوض النقابي والعمالي لتحقيق اتفاقيات جماعية متفاوتة في المزايا.

- عند طرحنا للسؤال الخامس كانت إجابة جميع المستجوبين متطابقة بنعم أنه يتم متابعة تنفيذها بشكل دوري. يمكن تفسير الجواب بأن كل المستويات ذات اهتمام بتنفيذ الاتفاقية والسهر على تطبيقها بشكل صحيح، هذا يعكس القلق والاهتمام بضمان التنفيذ السليم والمتسق للاتفاقية على جميع المستويات. بشكل عام، يمكن استنتاج أن الجواب يؤكد أن تنفيذ الاتفاقية الجماعية يتم متابعته بشكل دوري ويشمل جميع المستويات ذات الاختصاص. تحليل ذلك يظهر الدور المهم للهيئات واللجان في مراقبة التنفيذ والتأكد من الامتثال للاتفاقية، ويسلط الضوء على أهمية التقارير والمراجعات الداخلية في تقييم تطبيق الاتفاقية واتخاذ التدابير اللازمة لضمان تنفيذها بشكل صحيح.

عند طرحنا للسؤال السادس تلقينا إجابة واضحة من طرف المستجوبين أنه بصفة عامة لا يواجهون أي صعوبات في تطبيق الاتفاقية الجماعية، يشير الجواب إلى أنه بشكل عام لا تواجه هيئات الضمان الاجتماعي أي صعوبات في تطبيق الاتفاقية الجماعية، هذا يعني أن عملية تنفيذ الاتفاقية تسير بسلاسة ودون معوقات كبيرة و السبب وراء عدم وجود صعوبات يمكن تفسيره بأن هيئات الضمان الاجتماعي قد تمكنت من تنظيم وتنفيذ الاتفاقية بطريقة فعالة ومنظمة و قد يكون لذلك علاقة بوضوح المحتوى والبنود المذكورة في الاتفاقية، وتوافر الإرشادات والمبادئ التوجيهية المناسبة لتنفيذه، تحليل ذلك يبرز أهمية التعاون والتفاهم بين العمال والإدارة لتحقيق نجاح تنفيذ الاتفاقية وتحقيق العدالة والحماية للعمال في بيئة العمل.

4-2 المحور الثالث: دور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض

الجدول رقم (11): أجوبة المحور الرابع المتعلق بـ دور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض

رقم السؤال	السؤال	الإجابة على السؤال
السؤال الأول 01	ما تعليقك على الدور الذي تلعبه النقابة في التفاوض من أجل تحسين نظام الأجور لدى هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر؟	تلعب النقابة دورًا حيويًا في تمثيل ودفاع مصالح العمال والعمل على تحسين ظروفهم العملية والاجتماعية. و من بين أهم النقاط التي تسعى إليها النقابة من خلال التفاوض هي تحسين الأجور و المزايا، بشكل عام، يعزز دور النقابة في التفاوض للحصول على تحسينات في نظام الأجور والمزايا ، ويساهم في تحسين رفاهية ومستوى عيش العمال في القطاع.
السؤال الثاني 02	هل تواجه الهيئات النقابية صعوبات في العمل مع إدارة	• لا تواجه أي صعوبات، و يتم التعامل بين الهيئات النقابية و الإدارة في إطار

السؤال الثالث 03	الضمان الاجتماعي؟ هل تحرص الهيئات النقابية لضمان وصول اتفاقيات العمل إلى العمال في الضمان الاجتماعي؟	قانوني.
------------------	--	---------

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج المقابلات

- بناءً على إجابات المُستجِوبين، سنقوم بتحليل وتفسير دور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض.
- عند طرحنا للسؤال الأول في هذا المحور لاحظنا من خلال أجوبتهم مدى رضاهم التام بالعمل التي تقوم به النقابة، نفسر من خلال أجوبتهم أن تحسين الأجور والمزايا يعد أحد أهم أهداف النقابة من خلال عمليات التفاوض. يتمثل ذلك في السعي للحصول على زيادات في الأجور وتحسين المزايا الاجتماعية والمالية للعمال. هذا يعكس رغبة النقابة في تحسين مستوى عيش العمال ورفاهيتهم و يعكس هذا الدور الجهود المبذولة لتحقيق مكتسبات اجتماعية واقتصادية للعمال، وبالتالي يعزز التنمية الشاملة للمجتمع. بشكل عام، يمكن استنتاج أن دور النقابة في التفاوض والدفاع عن مصالح العمال يلعب دورًا هامًا في تحسين ظروف العمل والحفاظ على حقوق العمال. تحليل ذلك يؤكد على وجود هياكل نقابية قوية وفعالة تستطيع بسط هيمنتها أثناء التفاوض كما أنها قادرة على تحقيق مطالبها بصفة إيجابية تخدم العمال.
 - تمت الإجابة على السؤال الثاني من طرف المستجوبين بنوع من الثقة حتى أن العضو النقابي يتفق في الإجابة مع باقي المستجوبين، حيث صرحوا بأن الهيئات النقابية لا تواجه أي صعوبة مع الإدارة، يمكن تفسير ذلك بأن هناك تفاهم وسلاسة في العلاقة بين الطرفين، وعدم وجود مشكلات أو تحديات تعوق التعاون، أن هناك إجراءات وقواعد قانونية محددة تنظم التفاعل بين الطرفين، مما يسهم في تنظيم العمل وتحقيق العدالة والشفافية بشكل عام، يمكن استنتاج أن العلاقة بين الهيئات النقابية والإدارة في هذا السياق تتسم بالتعاون والاحترام المتبادل والامتنال للقوانين. تحليل ذلك يدعم فكرة وجود بيئة مناسبة وهادئة للتعاون بين الأطراف، مما يعزز الاستقرار والتنمية المستدامة في القطاع.
 - كانت الإجابة على السؤال الثالث متقاربة بشكل واضح و لم يترددوا أو يفكروا أثناء تقديم الإجابة وكانت بنعم، تحرص الهيئات النقابية على وصول الإتفاقية إلى العمال. يمكن تفسير ذلك أن الهيئات النقابية تولي أهمية كبيرة لتوعية وإطلاع العمال على محتوى الاتفاقية وحقوقهم وواجباتهم المنصوص عليها فيها. إذ تعتمد على ممثلها في مختلف المستويات ليسهروا على وصول الإتفاقية ليد العمال. بشكل عام، يمكن استنتاج أن الهيئات النقابية تلعب دورًا نشطًا في تعميم الاتفاقية الجماعية للعمل وضمان وصولها إلى العمال. هذا يعزز الشفافية والوعي بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في الاتفاقية، ويعكس التزام الهيئات النقابية بتحقيق المصالح والحماية لصالح العمال. تحليل ذلك يؤكد أن دور النقابة لا يقتصر فقط على إجراء التفاوض بل تعمل أيضا لضمان حقوق العمال.

2-5 المحور الرابع: أثر الاتفاقية الجماعية على نظام الأجور

الجدول رقم (12): أجوبة المحور الخامس المتعلق أثر الاتفاقية الجماعية على نظام الأجور

رقم السؤال	السؤال	الإجابة على السؤال
	ما هو الأثر الإيجابي الذي تترتب	• تحتوي الإتفاقية الجماعية لهيئات

<p>الضمان الاجتماعي على العديد من النقاط الإيجابية خاصة في موضوع الأجور، إذ يلاحظ الأثر الإيجابي من خلال الزيادات المعتبرة في المنح و العلاوات التي ساهمت بشكل جيد في تحسين الأجور.</p>	<p>على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي بعد توقيع الاتفاقيات الجماعية؟</p>	<p>السؤال الأول 01</p>
<p>● نعم ، تهدف الاتفاقيات الجماعية إلى تحقيق المساواة في الأجور بين الموظفين و ذلك بوضع معايير مشتركة للرواتب والمزايا والبدلات. كما أنها توفر نهج موحد للحوافز والمكافآت وتحسين نظام الأجور بشكل عام. مع الأخذ بعين الاعتبار الخبرة والمؤهلات والمسؤوليات والأداء الفردي للعاملين.</p>	<p>هل تعتقد أنه يمكن تحقيق المساواة في الأجور بين العمال في قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر عن طريق الاتفاقيات الجماعية؟</p>	<p>السؤال الثاني 02</p>
<p>● من المفترض أن تحسين الأجور يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات، لكن هناك نسبة كبيرة من العمال لا تبذل جهد إضافي مقارنة مع الزيادة التي يتلقونها، لكن هذه الزيادات قللت من مستوى الدوران في الهيئة.</p>	<p>هل تعتقدون أن تحسين الأجور للعمال سيؤدي إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي؟</p>	<p>السؤال الثالث 03</p>
<p>● لا يمكننا إعطاؤك إجابة دقيقة ، لكن الزيادات تكون مدروسة بعناية حيث لا يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على الميزانية العامة</p>	<p>ما هو تأثير الزيادات الأجرية على استقرار الميزانية العامة للضمان الاجتماعي في الجزائر؟</p>	<p>السؤال الرابع 04</p>

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج المقابلات

بناءً على إجابات المُستجِوبين، سنقوم بتحليل وتفسير أثر الاتفاقية الجماعية على نظام الأجور.

➤ تمت الإجابة على السؤال الأول من قبل جميع المستجوبين بكل صراحة و شفافية، حيث صرحوا بعبارة (هذه الإتفاقية كلها إيجابيات فيما يتعلق بالأجر)، هذا يعكس مدى رضا العمال بالأثر الإيجابي لهذه الإتفاقية، من خلال إجاباتهم نفسر أن الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي تحتوي على العديد من النقاط الإيجابية. هذا يعني أن الاتفاقية تعد وثيقة شاملة تغطي مختلف جوانب العمل في هذه الهيئات و تركز بشكل خاص على موضوع الأجور، إذ يتضح أن هناك زيادات معتبرة لا يستهان بها في المنح والعلاوات وأن هذه الزيادات ساهمت بشكل جيد في تحسين الأجور. بناءً على ذلك، يمكن استنتاج أن الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي تلعب دورًا إيجابيًا في تحسين الأجور للعاملين في هذه الهيئات. وجود زيادات معتبرة في المنح والعلاوات يعكس التزام الهيئات بتحسين مستوى الأجور وتعزيز رفاهية العاملين. قد يكون لهذا التأثير الإيجابي تأثير مباشر على رضا العمال والمساهمة في الرفع من مستواهم الاجتماعي و تحسين قدرتهم الشرائية.

➤ تمت الإجابة على السؤال الثاني بالإجماع أن الإتفاقية الجماعية تحقق المساواة بين العمال في الأجر، فمن خلال أجوبتهم يمكننا التفسير بأن الاتفاقيات الجماعية تهدف إلى تحقيق المساواة في الأجر بين الموظفين و يتم ذلك من خلال وضع معايير مشتركة للرواتب والمزايا والبدلات و هذا يعني أنه يتم وضع نظام يضمن تكافؤ الأجر بناءً على معايير محددة، مما يساهم في تقليل الاختلافات غير المبررة في الأجر بين الموظفين كما أنها توفر نهجاً موحداً للحوافز والمكافآت و هذا يعني أنه يتم تحديد قواعد وإجراءات مشتركة لتقديم الحوافز والمكافآت للعاملين، مما يضمن عدالة وشفافية في توزيعها.

يتم مراجعة وتحسين نظام الأجر بناءً على معايير محددة، مع مراعاة الخبرة والمؤهلات والمسؤوليات والأداء الفردي للعاملين. هذا يعزز العدل والتقدير للجهود الفردية والمساهمة في تحفيز العاملين على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم . بشكل عام، يمكن استنتاج أن الاتفاقيات الجماعية تلعب دوراً هاماً في تعزيز المساواة في الأجر وتحسين نظام الأجر من خلال وضع معايير مشتركة ونهج موحد.

➤ كانت الإجابة على السؤال الثالث فيها نوع من التباين، هنالك من يرى أن الزيادة في الأجر أدت بالفعل إلى تحسين جودة الخدمات ، لكن البعض يرى أنه ليس لها أي تأثير من خلال ما يلاحظونه. نفس إجاباتهم على أن تحسين الأجر يمكن أن يحفز العمال لتحسين أدائهم وتقديم جهود إضافية في أداء واجباتهم، ونتيجة لذلك يُتوقع أن يحدث تحسين في جودة الخدمات التي يقدمونها، لكن وجود نسبة كبيرة من العمال الذين لا يبذلون جهداً إضافياً مقارنةً بالزيادة التي يتفوقونها في الأجر هذا يعني أنه على الرغم من تحسين الأجر، قد يكون هناك بعض العمال الذين لا يستجيبون بالشكل المطلوب ولا يقومون بتقديم مزيد من الجهد أو الأداء الإضافي، إذن من خلال هذا نستنتج أن الخلل يكمن في ذهنيات بعض العمال الذين لا يدركون قيمة الجهود التي تبذلها الهيئة من أجل تحسين ظروفهم المادية و المعنوية.

➤ تمت الإجابة على السؤال الأخير بكل تحفظ، حيث هناك من إعتذر و لم يقدم أي إجابة ، و من خلال تفسيرنا لإجابات البعض نعتبر أن الزيادات في الأجر تتم بعناية وتدرس بشكل جيد، حيث يتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان عدم تأثيرها سلباً على الميزانية العامة للمؤسسة أو المنظمة و هذا يعني أنه يتم اختيار مستوى الزيادات بطريقة تتوافق مع قدرة المؤسسة على تحملها مالياً دون التأثير السلبي على استدامة الموارد المالية اللازمة لتشغيل المنظمة بشكل فعال.

المطلب الثاني: عرض و تحليل و مناقشة (البيانات المالية)

لتدعيم دراستنا و من أجل الوقوف على التأثير الفعلي للإتفاقية الجماعية للعمل على نظام الأجر في هيئات الضمان الإجتماعي، يتوجب علينا تحليل بيانات مالية بصورة دقيقة لتتضح لنا الصورة، فقد أردنا قياس نسبة الكتلة الأجرية و إستخلاصها من ميزانية التسيير، و أيضاً بالرجوع إلى الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و مقارنتها مع إتفاقية 2019 بخصوص الزيادات في المنح و العلاوات و تأثيرها على تحسين الأجر.

1: التحليل المالي

أردنا من خلال عملية التحليل المالي التوصل إلى مستندات تتعلق بالميزانية العامة للتسيير بالإضافة إلى الكتلة الأجرية خلال سنة واحدة، لنتمكن من إستخلاص نسبة الكتلة الأجرية من ميزانية التسيير لنفس السنة و مقارنتها مع السنوات الأخيرة، حتى نستطيع التوصل إلى إحصائيات حول الزيادات في الأجر

بسبب الإتفاقية الجماعية للعمل، لنستطيع الوقوف على الأثر الفعلي للإتفاقية الجماعية على نظام الأجور باستخدام معطيات رقمية.

لكن للأسف لم نتمكن من التوصل إلى أي من هذه المستندات و الوثائق التي تساعدنا على إتمام دراستنا بداعي السرية، حيث تواصلنا مع مدير الوكالة و الذي صرح بأن تعليمات المديرية العامة تملي عليه عدم تسليم أي من الوثائق أو البيانات المالية للطلبة الذين يجرون فترة تربص بالهيئة.

➤ يمكن تفسير سياسة السرية الصارمة التي تعتمدها المديرية العامة للهيئة بأن المعطيات والمعلومات التي طلبناها تتمتع بمستوى عالٍ من الحساسية، ولا يُسمح لحتى العمال في القطاع بالوصول إليها. وتهدف هذه السياسة إلى حماية سياسة الهيئة العامة ومنع تسريب هذه المعلومات التي قد تتسبب في أضرار للهيئة.

2: تحليل الوثائق والمستندات

بعد تأكيد عدم قدرتنا على الوصول إلى المعلومات والوثائق المالية لإكمال دراستنا، قررنا الاعتماد على الوثائق المتاحة لدينا، والتي تتضمن الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لعام 2013 واتفاقية 2019. سنقوم بمقارنة قيم ونسب الحوافز والعلاوات، بما في ذلك تلك التي تشمل جميع العمال، بهدف دعم دراستنا والإجابة على إشكالية البحث.

1-2 الأجر القاعدي

يتم احتساب شبكة الأجور على أساس النقطة الاستدلالية

الجدول رقم (13): قيمة النقطة الاستدلالية

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
قيمة النقطة الاستدلالية 50 دينار جزائري	قيمة النقطة الاستدلالية 45 دينار جزائري

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

➤ يتضح أن نسبة الزيادة التي جاءت بها الإتفاقية الجماعية لسنة 2019 بلغت 11.11% مقارنة مع إتفاقية سنة 2013، و هي نسبة لا يستهان بها فهي تساهم بشكل جد إيجابي في زيادة الأجر القاعدي، هذا يعني أن جميع المنح و العلاوات التي ترتبط نسبها بالأجر القاعدي ستزيد بشكل واضح.

2-2 منحة الخبرة المهنية

الجدول رقم (14): نسبة منحة الخبرة المهنية

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الإتفاقية :	خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الإتفاقية :

من سنة واحدة (01) إلى أربعة عشرة (14) سنة مشمولة : 02% . من خمسة عشرة (15) سنة إلى أربعة وعشرون (24) سنة مشمولة : 2.50% . من خمسة وعشرون (25) سنة فما فوق : 03 % .	من سنة واحدة (01) إلى خمس سنوات (05) مشمولة : 1.50% . من ست سنوات (06) إلى أربعة عشرة (14) سنة مشمولة : 2% . من خمسة عشرة (15) سنة إلى ثلاثة وعشرون (23) سنة مشمولة: 2.50% من أربعة و عشرون (24) سنة إلى ثلاثين (30) سنة مشمولة : 03% .
خبرة خارج هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية:	خبرة خارج قطاع الضمان الاجتماعي:
يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك سنوات المؤداة بالخدمة الوطنية بنسبة 1% للسنة.	يتم احتساب سنوات الخبرة خارج القطاع بنسبة 1.50 % للسنة، وكذلك سنوات المؤداة بالخدمة الوطنية بنسبة 1.50% للسنة من تاريخ التوظيف.

المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

- إذا احتسبنا نسبة الزيادة في منحة الخبرة المهنية في حدود ثلاثين (30) سنة خبرة داخل قطاع الضمان الاجتماعي بالنسبة لاتفاقية 2013، فإن نسبة هذه المنحة تتحدد ب 69% من الأجر القاعدي.
 - إذا احتسبنا نسبة الزيادة في منحة الخبرة المهنية في حدود ثلاثين (30) سنة خبرة داخل قطاع الضمان الاجتماعي بالنسبة لاتفاقية 2019، فإن نسبة هذه المنحة تتحدد ب 68% من الأجر القاعدي، لكن هذه المنحة تزيد بنسبة 3% إلى غاية السن القانونية للتقاعد (60 سنة) على عكس اتفاقية 2013 التي تحسب في حدود (30 سنة).
- إذا افترضنا أن العامل يكتسب خبرة 38 سنة داخل القطاع قبل الوصول إلى السن القانونية للتقاعد، فإن نسبة المنحة تتحدد بنسبة 95% من الأجر القاعدي، وإذا واصل العامل الخدمة إلى غاية الإحالة إلى التقاعد في حدود (65 سنة)، فإن قيمة المنحة ستصل إلى نسبة 102.5% من الأجر القاعدي.

3-2 منحة النقل

الجدول رقم(15): نتائج قيمة منحة النقل

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
من واحد (01)كلم إلى عشرة(10) كلم: 3.000.00 دج	من واحد (01)كلم إلى عشرة(10) كلم: 2.200.00 دج
من إحدى عشر(11)كلم إلى عشرين(20) كلم:4.000.00 دج	من إحدى عشر(11)كلم إلى عشرين(20) كلم:3.000.00 دج
من واحد وعشرون 21 كلم إلى ثلاثين 30 كلم: 5.000.00 دج	من واحد وعشرون 21 كلم إلى ثلاثين 30 كلم: 3.500.00 دج
من 31 كلم فما فوق: 6.000.00 دج	من 31 كلم فما فوق: 4.000.00 دج

المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

- من خلال المقارنة بين قيمة منحة النقل التي منحتها اتفاقية 2013 واتفاقية 2019 يتضح أن نسبة الزيادة تتراوح بين 33% و50%
4-2 علاوة المردودية الفردية والجماعية
 الجدول رقم(16): نتائج نسب علاوة المردودية الفردية والجماعية

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
علاوة المردودية الفردية: 25% شهريا من الأجر القاعدي	علاوة المردودية الفردية: 25% شهريا من الأجر القاعدي
علاوة المردودية الجماعية: 30% شهريا من الأجر القاعدي	علاوة المردودية الجماعية: 25% شهريا من الأجر القاعدي

المصدر: من إعداد الطالب إعتامدا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

- من خلال المقارنة بين نسب علاوة المردودية الفردية والجماعية التي منحتها اتفاقية 2013 واتفاقية 2019، أنها بقيت ثابتة في الأولى وزادت بنسبة 5% بالنسبة لعلاوة المردودية الجماعية.

5-2 منحة القفة

الجدول رقم(17): نتائج قيمة منحة القفة

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
حددت بمبلغ 900.00 دج لليوم	حددت بمبلغ 600.00 دج لليوم

المصدر: من إعداد الطالب إعتامدا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

- من خلال المقارنة بين قيمة منحة القفة التي منحتها اتفاقية 2013 واتفاقية 2019 يتضح أن نسبة الزيادة كانت في حدود 50%.

6-2 منحة الأجر الوحيد

الجدول رقم(18): نتائج قيمة منحة الأجر الوحيد

الاتفاقية الجماعية لسنة 2019	الاتفاقية الجماعية لسنة 2013
حددت بمبلغ 6000.00 دج لليوم	حددت بمبلغ 4000.00 دج لليوم

المصدر: من إعداد الطالب إعتامدا على الإتفاقية الجماعية لسنة 2013 و 2019

- من خلال المقارنة بين قيمة منحة الأجر الوحيد التي منحتها اتفاقية 2013 واتفاقية 2019 يتضح أن نسبة الزيادة كانت في حدود 50%.

تمثل الاتفاقية الجماعية لعام 2019 تحسناً ملحوظاً وإيجابياً في نظام الأجور بالمقارنة مع الاتفاقية السابقة لعام 2013. وبناءً على ذلك، يمكن استنتاج أن قيم ونسب المنح والعلاوات ستلعب دوراً مهماً في تعزيز وتحسين الأجور بشكل أفضل، مما يساهم في تحقيق رضا العمال ويعكس بشكل إيجابي على الحالة الاجتماعية لعمال قطاع الضمان الاجتماعي.

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة

بناءً على تحليل نتائج الملاحظات والمقابلات، وتحليل الوثائق والمستندات المعتمدة في هذه الدراسة، وبعد التأكد من أن تأثير الاتفاقية الجماعية للعمل واضح بشكل ملحوظ على نظام الأجور، يمكننا الآن

مناقشة هذه النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة لتسليط الضوء على مكانة هذه الدراسة وإسهاماتها المتميزة في هذا المجال. سنقوم بتسليط الضوء على النقاط التالية:

المطلب الأول: مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى نتائج هامة تلخص تأثير الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي. إليكم ملخصاً لأبرز النتائج:

1: تأثير الاتفاقيات الجماعية على تحديد الأجور: أظهرت الدراسة أن الاتفاقيات الجماعية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مستويات الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي، حيث تحدد هذه الاتفاقيات بنوداً تتعلق بالأجور الأساسية، والعلاوات، ومكافآت الأداء، وغيرها من العناصر التي تؤثر في الدخل والمكافآت المالية للعمال.

2: تحقيق العدالة والمساواة في الأجور: توصلت الدراسة إلى أن الاتفاقيات الجماعية تلعب دوراً مهماً في تحقيق العدالة والمساواة في توزيع الأجور داخل هيئات الضمان الاجتماعي، إذ تحدد هذه الاتفاقيات نظاماً موحداً للأجور يستند إلى معايير محددة، مما يساهم في تجنب التمييز وضمان معاملة عادلة لعمال القطاع.

3: تأثير الاتفاقيات على تحسين الظروف المادية والاجتماعية: أظهرت الدراسة أن الاتفاقيات الجماعية للعمل تساهم في تحسين الظروف المادية والاجتماعية لعمال قطاع الضمان الاجتماعي، كما أنها تحدد حقوق العمال فيما يتعلق بالحوافز المالية، وغيرها من الفوائد التي تساهم في رفاهيتهم واستقرارهم المادي.

4: أهمية التواصل والتعاون بين الأطراف المعنية: أظهرت الدراسة أن التواصل الفعال والتعاون بين الأطراف المعنية، مثل العمال والنقابات وأصحاب العمل، يلعب دوراً حاسماً في تحقيق تأثير إيجابي للاتفاقيات الجماعية على نظام الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي، كما يساعد الحوار الاجتماعي البناء والتنسيق الجيد على حل النزاعات المحتملة والحفاظ على التوازن بين مصالح العمال ومتطلبات العمل العملياتية لهيئات الضمان الاجتماعي.

بشكل عام، تؤكد النتائج المتحصلة عليها أهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل في هيئات الضمان الاجتماعي في تحديد الأجور وتحسين الظروف المادية والاجتماعية للموظفين، فبتالي تقدم هذه الدراسة مساهمات قيمة لفهم التأثير المحدد للاتفاقيات الجماعية على نظام الأجور وتعزيز العدالة والمساواة في سوق العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف تأثير إتفاقيات العمل الجماعية في الجزائر، وبشكل خاص في هيئات الضمان الاجتماعي، وتركيزاً على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجوراء (CNAS) كأمودج للدراسة. تهدف الدراسة إلى تحديد مدى تأثير هذه الاتفاقيات على نظام الأجور في هذا القطاع، وكيفية إسهامها في تحسين وتطوير مستوى الأجور في مختلف هيئات الضمان الاجتماعي. تم الاعتماد

في هذه الدراسة على مجموعة متنوعة من الاتفاقيات الجماعية الخاصة بهيئات الضمان الاجتماعي، بدءًا من الاتفاقية التي تم تنفيذها في عام 1997 ووصولاً إلى الاتفاقية الحالية التي تم تنفيذها في عام 2019.

فبعد إستعراض اهم نتائج الدراسات السابقة، إستنتجنا ما يلي:

- ✓ حظي موضوع إتفاقيات العمل الجماعية و نظام الأجور بالاهتمام الكبير على المستوى المحلي والعالمي.
- ✓ إعتمدت جميع الدراسات السابقة على الجانب النظري، من خلال دراسة إتفاقيات العمل الجماعية من المنظور القانوني و التنظيمي فقط.
- ✓ تميزت هذه الدراسة بتناول موضوع مهم وحساس جداً، وهو موضوع الأجور والآليات التي تحكمها، والتي تتمثل في الاتفاقيات الجماعية للعمل. يتسم هذا الموضوع بأهمية كبيرة وحساسية عالية نظراً لارتباطه المباشر بقطاع العمل والعمال، والذي يُعتبر أحد ركائز الدولة.
- ✓ تتميز هذه الدراسة أيضاً بتفوقها على الدراسات السابقة، حيث لا توجد دراسة مطابقة لها بنسبة 100%، فقد اقتصرت معظم الدراسات السابقة على موضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل أو نظام الأجور بشكل منفصل، وكذلك دراسات نظرية فقط تتعلق بالاتفاقيات الجماعية. وبالتالي، لم نعثر على أي دراسة تجمع بين هاتين المتغيرتين. على العكس، تجمع هذه الدراسة بين الموضوعين وتناولت العلاقة بينهما. بالإضافة إلى الجانب النظري، اعتمدت هذه الدراسة على الجانب التطبيقي للوصول إلى نتائج حقيقية.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تقديم عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، إضافةً إلى مقارنة هذه النتائج مع الأدبيات والدراسات السابقة. وبعد تحليل ومناقشة نتائج الدراسة، توصلنا إلى استنتاجات هامة. أظهرت الدراسة بشكل واضح وملموح أن للاتفاقية الجماعية للعمل تأثيرًا مباشرًا وإيجابيًا على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يتضح أن دور التفاوض الجماعي له أهمية بارزة في تحقيق نتائج ممتازة فيما يتعلق بتحسين الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي.

خاتمة

ما يمكن أن نخرج به من بحث مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بالاتفاقات الجماعية سواء في الجانب النظري أو التطبيقي. تجسد هذه الآلية التنظيمية حقيقة القانون الاتفاقي الذي أصبح يشكل قاعدة للعلاقات المهنية في المؤسسات الخاضعة للقانون الخاص، حيث تتمتع هذه الآلية بنظام قانوني متكامل يحكم إجراءات إبرامها والغائها، وتسوية النزاعات والاستفسارات المنتشأة حولها. وببساطة، تشكل إطاراً تنظيمياً ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية بين المؤسسات كأطراف عاملة، والمنظمات النقابية الممثلة للعمال، إذ يتفق هؤلاء الأطراف على هذا الإطار وفقاً لخصوصيات قطاع النشاط الذي تعمل فيه المؤسسات، ويهدف إلى تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمهنية للطرفين. تعتبر اتفاقية العمل الجماعية محور أساسي لطبط وتنظيم علاقات العمل وأحد العوامل الرئيسية التي تعزز تطور قوانين العمل، حيث أثبتت التجربة العملية في الدول المتقدمة اقتصادياً واجتماعياً فعالية ومساهمة الاتفاقية الجماعية في الحفاظ على استقرار العمل وضمان السلم الاجتماعي، فهي تعد وسيلة فعالة لتكييف قوانين العمل مع الواقع الاقتصادي، وتعود بالنفع على الأطراف الاجتماعية والاقتصاد الوطني.

في الدول الغربية المتقدمة، تعتمد السياسات الاجتماعية على التفاوض والاتفاقيات مع الشركاء الاجتماعيين، حيث تتدخل الدولة في المجال الاجتماعي من خلال إصدار القوانين والأنظمة، إذ وفي بداية القرن العشرين شهدنا ظهور نمط ليبرالي جديد يعتمد على ما يعرف بالسياسة التعاقدية ويستند إلى التفاوض بين الأطراف المعنية.

تشريع العمل في الجزائر، مثل تشريعات الدول الأخرى، يجعل من الاتفاقية الجماعية وسيلة لصالح أطراف العمل لتنظيم شروط العمل، إلى جانب النصوص التنظيمية الأخرى التي تعتبر جزءاً من النظام العام.

ومع ذلك، يبقى التحدي الأساسي هو توضيح الحدود بين اختصاصات الشركاء الاقتصاديين واختصاصات الدولة، فهناك جوانب ينبغي أن تكون تحت اختصاص الشركاء الاقتصاديين، وهناك ما يتعين أن يبقى من اختصاص الدولة لتسهر على تنظيمه وترقيته.

فمن خلال دراستنا لموضوع إتفاقيات العمل الجماعية و بالأخص في قطاع الضمان الاجتماعي: استكشفت هذه الدراسة تأثير الاتفاقية الجماعية للعمل في هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر على الأجور.

أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها تأثير هذه الاتفاقية بوضوح وبشكل ملموس على نظام الأجور داخل هذا القطاع.

يمكن تلخيص أهم الاستنتاجات من هذا البحث على النحو التالي:

أولاً، تلعب الاتفاقية الجماعية للعمل دوراً حاسماً في تحديد مستويات أجور موظفي قطاع الضمان الاجتماعي.

إنها تحدد جداول أجور ومراتب تصنيف ومزايا اجتماعية، مما يسهم في ضمان العدالة والمساواة في توزيع الرواتب داخل هذه الهيئات.

ثانياً، تؤثر الاتفاقية الجماعية للعمل بشكل مباشر في تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر. إنها تحدد معايير حد أدنى فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والإجازات المدفوعة والحماية الاجتماعية، مما يساهم في خلق بيئة عمل متوازنة ومحترمة لحقوق العمال.

ثالثاً، كشفت هذه الدراسة عن أن تنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل في هيئات الضمان الاجتماعي يتطلب تعاوناً وثيقاً بين أصحاب المصلحة المختلفين، بما في ذلك العمال والنقابات وأرباب العمل. الحوار الاجتماعي البناء والتنسيق المناسب ضروريان لحل المشكلات المحتملة والحفاظ على التوازن بين مصالح الموظفين ومتطلبات هيئات الضمان الاجتماعي.

أخيراً، يجب التأكيد على أهمية هذه الدراسة ومساهماتها مقارنة بالأبحاث السابقة. من خلال تسليط الضوء على التأثير المحدد للاتفاقية الجماعية للعمل في قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر على الأجور، تثير هذه الدراسة الأدب الحالي وتوفر معلومات قيمة للممارسين وصناع القرار والباحثين المهتمين بهذا المجال المحدد.

في الختام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية الاتفاقية الجماعية للعمل لتهيئة الضمان الاجتماعي في الجزائر في تحديد الأجور وتحسين ظروف العمل. كما تشدد على ضرورة تعزيز حوار اجتماعي فعال لضمان تنفيذ هذه الاتفاقية بشكل مناسب.

نتائج هذه الدراسة ذات صلة مباشرة ومفيدة لمتخصصي الموارد البشرية ومسؤولي قطاع الضمان الاجتماعي وجميع الأشخاص المعنيين بقضايا الأجور وحقوق العمل في سياق هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر.

إنطلاقاً من كل ما سبق، توصلنا لترح بعض التوصيات بصفة عامة في هذا الشأن والتي نراها ضرورية وحتمية لتطوير فاعلية منظومة الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي رفع مستوى نجاعة القانون الاتفاقي في الجزائر، والتي تتمثل فيما يلي:

أولاً-تحتاج المنظومة القانونية التي تنظم الاتفاقيات الجماعية إلى إعادة النظر، هذا من شأنه أن يحقق نوعاً من التقارب و المساواة بين إتفاقيات العمل الجماعية في مختلف القطاعات فيما يخص الإمتيازات التي تقدمها كل إتفاقية.

ثانياً- تعزيز قدرات العاملين وأعضاء النقابات في التفاوض والمشاركة في عملية صياغة الاتفاقيات الجماعية، كما ينبغي تقديم التدريب والتوعية بحقوق العمل والتشريعات المتعلقة بالعمل والأجور، وتعزيز القدرات الفنية والمهارات اللازمة للتفاوض والمشاركة الفعالة.

ثالثاً- تشجيع البحث والدراسات المستقبلية في هذا المجال، لمزيد من الفهم والتحليل لأثر الاتفاقيات الجماعية على مختلف المواضيع التي تعالجها، ولتوفير الأدلة القوية التي تساهم في صياغة السياسات واتخاذ القرارات ذات الصلة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

- ✓ الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. (29 أفريل, 1975). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (39).

- ✓ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم. (21 أبريل، 1990).
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (17).
- ✓ أحمد البرعي. (7-4 أبريل، 1999). التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية. ندوة المفاوضة الجماعية، صفحة 8.
- ✓ أحمد ماهر. (2004). إدارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الرابعة). الدار الجامعية.
- ✓ أحمية سليمان. (2012). قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي" (الإصدار ط4). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ✓ الإتفاقيه الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي. (1997). الجزائر.
- ✓ الإتفاقيه الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي. (2013). الجزائر.
- ✓ الإتفاقيه الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي. (2019). الجزائر.
- ✓ الجبلاي عجة. (2005). الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. الجزائر: دار الخلدونية.
- ✓ السيد عيد نايل. (2001/2000). قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ✓ السيد محمد السيد عمران. (2000). شرح قانون العمل. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
- ✓ بشير هدفي. (2009). الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية و الجماعية (الإصدار ط2). الجزائر: جسر للنشر و التوزيع.
- ✓ بلعبون عواد. (2014). دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر. رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 71. وهران، الجزائر.
- ✓ بلوط حسن. (2002). إدارة الموارد البشرية (الإصدار ط1). بيروت: دار النهضة العربية.
- ✓ بن سعدي يوسف. (2004). الإتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل. مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، 17. تيزي وزو، الجزائر.
- ✓ بن صابر بن عزوز. (2009). الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (الإصدار ط1). الجزائر: دار الخلدونية.
- ✓ بن عزوز بن صابر. (أفريل، 2009). إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والنشريات المقارنة. دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، الصفحات 52-53.
- ✓ بن عزوز بن صابر. (2011). الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن (الإصدار ط1). الجزائر: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- ✓ خالدية مكي، و محفوظ رضا جلجل. (جانفي، 2018). دور إتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل. مجلة قانون بالعمل و التشغيل.
- ✓ خديجة فاضل. (ديسمبر، 2021). اتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل. حوليات جامعة الجزائر 1.
- ✓ سالم شرماط. (21 جوان، 2021). نظام الأجور و علاقته بإدارة الموارد البشرية. دفاتر السياسة والقانون.
- ✓ سليمان أحمية. (2008). الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق (بن عكنون)، جامعة الجزائر (بن يوسف بن خده)، 5. الجزائر، الجزائر.
- ✓ سنان الموسوي. (2006). إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها (الإصدار الطبعة الأولى). دار مجدلاوي للنشر و التوزيع.
- ✓ عبد السلام ذيب. (2009). قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي. الجزائر: دار القصة.
- ✓ عبد الغني بن حامد، و موسى بوبكر. (ديسمبر، 2018). السياسات الاجرية، رؤية سوسيو اقتصادية. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي ايليزي.
- ✓ عبد الله عامر الهاملي. (2003). أسلوب البحث الإجماعي و تقنياته. بنغازي، ليبيا: منشورات جامعة قار يونس.
- ✓ عز الدين عيساوي، و نور الدين بري. (10 ديسمبر، 2017). من ضبط الدولة إلى الضبط الخاص: حول مكانة الإتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل. المجلة الأكاديمية للبحث القانوني.
- ✓ عصام أنور سليم. (1999). قانون العمل. منشأة المعارف.
- ✓ كامل بربر. (2000). إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي. مصر: المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر.
- ✓ كمال مخلوف. (2011). الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري. دفاتر السياسة و القانون .
- ✓ محمد محمد إبراهيم. (2009). إدارة الموارد البشرية. مصر : الدار الجامعية.
- ✓ مخلوف كمال. (2014). مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط. رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمور، 87. تيزي وزو، الجزائر.
- ✓ مصطفى احمد أبو عمرو. (2005). علاقات العمل الجماعية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.

- ✓ مصطفى محمود أبو بكر. (2008). الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية. مصر: الدار الجامعية.
- ✓ ميلود وارزقي. (2017). سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر. مجلة الدراسات و البحوث القانونية.
- ✓ نادر أحمد أبو شيخة. (2010). إدارة الموارد البشرية، إطار نظري* وحالات علمية. عمان: دار الصفاء للنشر.
- ✓ يوسف إلياس. (1996). علاقات العمل الجماعية في الدول العربية. القاهرة: مكتب العمل العربي.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- ✓ *Introduction to Qualitative Research Methods: A practice-oriented introduction.*
- ✓ BELLOULA, T. (1992). *droit de travail. alger: Dahlab.*
- ✓ Boislandelle, H. M. (1998). *dictionnaire de gestion vocabulaire, concepts et outils économique. France: Economica.*
- ✓ Claude, J. J. (1992). *droit du travail (éd. 4e édition). paris.*
- ✓ Creswell Jhon w. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.*
- ✓ despax, M. (1966). *traité de droit du travail convention collectives. paris: Dalloz.*
- ✓ despax, M. (1989). *droit de travail, Négociations, conventions et accord collectifs (éd. 2e édition). paris: dalloz.*
- ✓ Fadila, A. (2021, décembre 31). *Négociations collectives et inégalités salariales en Algérie. Revue Académique de la Recherche Juridique.*
- ✓ Ferrary, M. (2014). *management des ressources humaines: entre marché du travail et acteurs stratégiques. paris: Dunod.*
- ✓ Fink, A. (2014). USC University of Southern California. Consulté le avril 16, 2023, sur <https://libguides.usc.edu/writingguide/literaturereview>
- ✓ Gaspard Claude. (7 août, 2020). *Méthodologies de recherche تاريخ*. Scribbr.fr: [https://www.scribbr.fr/methodologie/la-recherche-documentaire/#:~:text=une%20recherche%20documentaire%20%3F-,Qu'est%2Dce%20que%20la%20recherche%20documentaire%20%3F,d%20documents%20officiels%20ou%20universitaires.](https://www.scribbr.fr/methodologie/la-recherche-documentaire/#:~:text=une%20recherche%20documentaire%20%3F-,Qu'est%2Dce%20que%20la%20recherche%20documentaire%20%3F,d%20documents%20officiels%20ou%20universitaires)

- ✓ Islam Rezaul ,Ahmed Khan Niaz و ,Baikady Rajendra. (2022). *Principles of Social Research Methodology*.Springer.
- ✓ Jean – Claude JAVILIER. (janvier, 1998). *Négociations et accords d'entreprise en matière de rémunération Droit Social*.
- ✓ Jean Péliissier, A. S. (2000). *Droit du travail (éd. 20e édition)*. paris: Dalloz.
- ✓ Justine Debret. (6 janvier, 2017). *ENTRETIEN OU QUESTIONNAIRE : QUELLE MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉS POUR SON MÉMOIRE* 28 تاريخ الاسترداد من Hypotheses: <https://arlap.hypotheses.org/8170#:~:text=Au%20sens%20scientifique%2C%20l'entretien,plusieurs%20individus%20dans%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9>.
- ✓ Kimberly A Neuendorf. (2016). *The Content Analysis Guidebook*.usa: Sage Publications.
- ✓ L.sekiou, e. a. (2001). *gestion des ressources humaines (éd. 2e édition)*. belgique: de boeck.
- ✓ lyon-caen, G. (1995). *droit du travail (éd. 17e édition)*. paris: Dalloz.
- ✓ Michel le Berre, e. a. (2003). *la gestion des hommes dans l'entreprise: défis stratégiques et outils de décision*. grenoble: la gestion en plus.
- ✓ NASIRU ANAS and KAMILU ISHAQ. (mars, 2022). *QUALITATIVE RESEARCH METHOD IN SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCE*. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies (IJMSSPCS)*, Vol.5 No.1.93-89 الصفحات ،
- ✓ Organisation internationale du travail . (2011). *Principes de la sécurité sociale*. Genève, Bureau international du travail.
- ✓ P., &Meenu Prabhat. (2015). *RESEARCH METHODOLOGY: TOOLS AND TECHNIQUES*.Romania: Bridge Center.
- ✓ Peretti, J.-M. (2002/2003). *gestion des ressources humaines (éd. 10e édition)*. paris: Vuibert entreprise.
- ✓ Raymond-Alain Thietart al. (2014). *Méthodes de recherches en management*.Paris: Dunod.
- ✓ ROMAN, B. (2010). *Bâtir une stratégie de rémunération, Systèmes de rémunérations et management de la performance (éd. 2e édition)*. paris.
- ✓ Scribbr.fr. (2022) تم الاسترداد من (Scribbr.fr: <https://www.scribbr.fr/>
- ✓ Shanti, B. M. (2017). *HANDBOOK OF RESEARCH METHODOLOGY*. India: Édition éducative.

- ✓ *Steven M. Bragg. (2021). Financial Analysis: A Controller's Guide. The United States: John Wiley & Sons, Inc.*
- ✓ *Tallandier, M. l. (1995). précis de gestion des ressources humaines, a Gestion en Plus. France: Presses Universitaire de Grenoble.*
- ✓ *Thietart, R.-A. (2014). METHODES DE RECHERCHE EN MANAGEMENT. Paris: Dunod.*

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة

دليل المقابلة

مقدمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

السيد المحترم / السيدة المحترمة

تحية طيبة وبعد، أتقدم أنا ضيافات محمد الأمين طالب بالمدرسة الوطنية العليا للمناجمت بالقليعة، سنة ثانية ماستر تخصص مناجمت الموارد البشرية.

أود إجراء مقابلة مع حضرتكم لإعداد مذكرة ماستر تحت عنوان "أثر الاتفاقيات الجماعية للعمل على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي".

تم إجراء مقابلات فردية شبه موجهة مع إطارات و عمال و أعضاء نقابيين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة برج بوعريريج- بخصوص موضوع الاتفاقية الجماعية للعمل و تأثيرها على نظام الأجور في قطاع الضمان الاجتماعي. يستغرق مدة المقابلات مع كل مُستجوب حوالي 30 إلى 45 دقيقة.

خلال هذه المقابلة، نود مناقشة الموضوعات التالية: الاتفاقيات الجماعية للعمل، نظام الأجور و الحوافز و العلاوات، دور التمثيل النقابي في إجراء التفاوض.

تحت إشراف الدكتورة: محمد الحاج ليلي

المحور الأول: الخبرة المهنية

اسم ولقب المستجوبين	منصب عمل المستجوبين	عدد سنوات الخبرة للمستجوبين	مدة المقابلة مع المستجوبين

المحور الثاني: الاتفاقية الجماعية للعمل

1 - هل تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل مفيدة للعمال والهيئات على حد سواء؟ وما هي الفوائد الرئيسية التي يمكن تحقيقها من خلالها؟
2 - هل يتم إعلام العمال بشكل كافي حول الاتفاقيات الجماعية للعمل؟
3 - كيف يتم تفسير الاتفاقيات الجماعية للعمل؟ وهل يتم تفسيرها بنفس الطريقة من قبل العمال وإدارة الهيئة؟

4 - هل تعتقد أن هناك فرق في المزايا والامتيازات التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، مقارنة بمختلف الاتفاقيات الجماعية في القطاع العام والخاص؟
5 - هل يتم متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل في هيئات الضمان الاجتماعي بشكل دوري؟
6 - هل تواجه هيئات الضمان الاجتماعي صعوبات في تطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل؟

المحور الثالث: دور التمثيل النقابي وإجراءات التفاوض

1 - ما تعليقك على الدور الذي تلعبه النقابة في التفاوض من أجل تحسين نظام الأجور لدى هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر؟
2 - هل تواجه الهيئات النقابية صعوبات في العمل مع إدارة الضمان الاجتماعي؟
3 - هل تحرص الهيئات النقابية لضمان وصول اتفاقيات العمل إلى العمال في الضمان الاجتماعي؟

المحور الرابع: أثر الإتفاقية الجماعية على نظام الأجور

1 - ما هو الأثر الإيجابي الذي تترتب على نظام الأجور في هيئات الضمان الاجتماعي بعد توقيع الاتفاقيات الجماعية؟
2 - هل تعتقد أنه يمكن تحقيق المساواة في الأجور بين العمال في قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر عن طريق الاتفاقية الجماعية؟
3 - هل تعتقدون أن تحسين الأجور للعمال سيؤدي إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي؟
4 - ما هو تأثير الزيادات الأجرية على استقرار الميزانية العامة للضمان الاجتماعي في الجزائر؟

**الملحق رقم 02: الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي
1997**

TIVE

CAISSE NATIONALE DES ASSURANCE SOCIALES

CONVENTION COLLEC

AVRIL 1997

CNAS

•Chapitre 1 : ... qualification des fautes	32
↳ sanctions disciplinaires	32
•Chapitre 3 : De la commission de discipline	33
Section 1 : Missions et attributions de la Commission de discipline	33
Section 2 : Procédure d'urgence	34
•Chapitre 4 : De la Commission Nationale de Recours	35
TITRE VII : OEUVRES SOCIALES	36
TITRE VIII : HYGIENE - SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL	37
TITRE IX : FORMATION PROFESSIONNELLE - RECYCLAGE - PERFECTIONNEMENT	38
TITRE X : LA REMUNERATION ET LE REGIME INDEM- NITAIRE	41
•Chapitre 1 : indemnité d'expérience professionnelle	42
•Chapitre 2 : indemnité de nuisance	42
•Chapitre 3 : indemnité forfaitaire de service permanent	42
•Chapitre 4 : indemnité de travail posté	43
•Chapitre 5 : indemnité de zone géographique	44
•Chapitre 6 : indemnité de transport	44
•Chapitre 7 : indemnité forfaitaire de véhicule	45
•Chapitre 8 : Prime de rendement individuel et collectif	45
•Chapitre 9 : Prime de panier	45
•Chapitre 10 : Heures supplémentaires	45
•Chapitre 11 : Bonification Moudjahid	46
•Chapitre 12 : indemnités de déplacement	46
•Chapitre 13 : Allocation de fin de carrière	46
•Chapitre 14 : indemnité d'installation	47
•Chapitre 15 : Prime de sujétions particulières et indemnité de responsabilité	47
•Chapitre 16 : indemnité de salaire unique	47
•Chapitre 17 : Prêt véhicule	48

- La durée de l'enseignement.
- La sanction des résultats du cycle de formation et de la promotion éventuelle.

Article 173 : Le travailleur ayant suivi une formation, un perfectionnement ou un recyclage organisé par l'employeur et sanctionné positivement, peut postuler à une vacance d'emploi au poste correspondant à l'enseignement suivi.

Article 174 : Les membres de l'A.L.N. ou de l'O.C.F.L.N. ainsi que les veuves et enfants de chohada bénéficient d'une priorité d'admission aux cycles de formation de perfectionnement et de recyclage.

Article 175 : Le travailleur détaché pour suivre une formation professionnelle spécialisée en Algérie ou à l'étranger doit conclure avec l'organisme employeur un contrat de formation.

Le contrat de formation doit prévoir :

- La nature de la formation.
- La durée de la formation.
- Le diplôme devant sanctionner la formation.
- La durée de l'engagement à servir l'organisme employeur.
- La rémunération perçue par le travailleur au cours de cette formation.
- Les sanctions relatives à la violation du contrat de formation.

Article 176 : Le travailleur appelé à effectuer un perfectionnement continue de bénéficier de l'intégralité de sa rémunération.

Article 177 : Dans le cadre des dispositions législatives, l'organisme employeur est tenu d'assurer la formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage, cette formation fait l'objet d'un contrat d'apprentissage passé entre l'employeur, l'apprenti et son tuteur légal lorsque l'apprenti est mineur.

— TITRE X —

LA REMUNERATION ET LE REGIME INDEMNITAIRE

CHAPITRE 1

Indemnité d'expérience professionnelle

Article 178 : Le travailleur ayant au moins une année de présence chez l'employeur, ouvre droit à une indemnité d'expérience professionnelle. Cette indemnité, dont le taux maximum ne saurait excéder 60% du salaire de base pour une carrière de 30 ans, est calculée comme suit :

- 1- Dans le secteur de la sécurité sociale :
 - de 1 à 7 ans inclus 1,50% /an.
 - de 8 à 23 ans inclus 2% /an.
 - de 24 à 30 ans inclus 2,50% /an.
- 2- L'expérience professionnelle acquise hors secteur est validée au taux de 1% l'an.

CHAPITRE 2 Indemnité de nuisance

Article 179 : Les travailleurs occupant des postes de travail présentant des inconvénients de pénibilité, de salissures, d'insalubrité et de risque, ouvrent droit à l'attribution d'une indemnité de nuisance mensuelle calculée forfaitairement par type de risque.

Les montants se rapportant à chacun des inconvénients de nuisance, visés à l'alinéa précédent ainsi que la liste des postes de travail nuisants sont fixés par l'employeur d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur, après avis des organismes d'hygiène et de sécurité ou toute autre institution spécialisée.

La liste des postes nuisants, le montant des indemnités ainsi que le montant maximum global sont l'objet d'une révision annuelle.

L'indemnité est réduite ou supprimée lorsque les nuisances pour lesquelles elle a été attribuée ont été éliminées.

CHAPITRE 3 Indemnité forfaitaire de service permanent

Article 180 : Les travailleurs occupant des postes de travail nécessitant des sujétions d'horaires de travail imposées par des nécessités de service et dont la durée est limitée à 22 heures de service permanent par mois, ouvrent droit à une indemnité forfaitaire de service permanent calculée en pourcentage de leur salaire de base mensuel.

Les postes de travail ouvrant droit à cette indemnité et les taux correspondants sont fixés par l'employeur d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

L'attribution de cette indemnité est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires. Elle est toutefois cumulable avec l'indemnité de nuisance.

CHAPITRE 4 Indemnité de travail posté

Article 181 : Les travailleurs exerçant en brigade, en système continu, semi-continu ou discontinu ouvrent droit à l'attribution du salaire de base mensuel.

Cette indemnité, qui ne peut se cumuler avec l'indemnité forfaitaire de service permanent, est attribuée selon le système exercé ci-après :

- Service continu.
- Service semi-continu.

- Service discontinu.

Par service continu, il faut entendre un système où le service est assuré par équipe 24h / 24h, tous les jours de la semaine, y compris les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

Par service semi-continu, il faut entendre un système où le service est assuré par équipe 24h / 24h avec arrêt à chaque fin de semaine.

Par service discontinu, il faut entendre un système où le service est assuré un quart le matin et un quart l'après-midi, avec arrêt en fin de semaine.

Les postes de travail ouvrant droit à cette indemnité sont fixés par l'employeur en commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

CHAPITRE 5 Indemnité de zone géographique

Article 182 : Les travailleurs exerçant dans certaines zones géographiques du territoire national ouvrent droit à l'attribution d'une indemnité de zone mensuelle calculée en pourcentage du salaire de base perçu.

Les zones géographiques ainsi que les taux d'attribution de l'indemnité de zone sont définis conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 6 Indemnité de transport

Article 183 : Une indemnité forfaitaire de transport est attribuée à tout travailleur dont le trajet excède 1Km.

Elle est allouée dans les conditions suivantes :

- de 1Km à 5Km = 400DA.
- plus de 5Km à 10Km = 500DA.
- plus de 10Km à 15Km = 750DA.
- plus de 15Km à 20Km = 950DA.
- plus de 20Km à 30Km = 1150DA.
- plus de 30Km à 40Km = 1350DA.
- plus de 40Km = 1550DA.

Cette indemnité ne saurait être inférieure aux frais réellement engagés et justifiés par référence aux tarifs pratiqués par les transports en commun.

Sont exclus du bénéfice de cette indemnité les agents bénéficiaires du transport du personnel, de l'indemnité forfaitaire de véhicule ou de l'affectation d'un véhicule de service d'une manière continue.

En cas d'augmentation de tarifs, un protocole d'accord fixera les nouveaux montants de l'indemnité.

CHAPITRE 7 Indemnité forfaitaire de véhicule

Article 184 : Les travailleurs appelés à utiliser pour les besoins du service leur véhicule personnel ouvrent droit à une indemnité forfaitaire mensuelle.

Le montant de cette indemnité ainsi que la liste des bénéficiaires sont arrêtés d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

CHAPITRE 8 Prime de rendement individuel et collectif

Article 185 : Les travailleurs ouvrent droit à l'attribution d'une prime de rendement destinée à rémunérer l'amélioration du rendement individuel et collectif.

Les systèmes d'évaluation des performances ainsi que la répartition de ces primes sont définis en accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

En aucun cas le taux cumulé mensuel de la prime de rendement individuel et celle du rendement collectif ne saurait excéder 40% du salaire de base mensuel.

CHAPITRE 9 Prime de panier

Article 186 : Les travailleurs exerçant sous le régime de la séance continue bénéficient d'une prime de panier dont le montant est fonction de l'évolution du SNMG, en accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur. «Un protocole d'accord fixe les modalités d'application de l'alinéa ci-dessus».

CHAPITRE 10 Heures supplémentaires

Article 187 : En cas de nécessité absolue de service, l'employeur, à titre exceptionnel peut recourir aux heures supplémentaires et requérir à cette fin tout travailleur.

Les modalités de recours aux heures supplémentaires ainsi que la rémunération de celles-ci sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires et la présente convention collective.

CHAPITRE 11 Bonification Moudjahid

Article 188 : Les agents ayant la qualité de membre de l'ALN, de l'OCFLN et les ayants droit de Chahid tels que définis par la loi, ouvrent droit à une bonification dont le montant et les

modalités de calcul sont fixés par les dispositions législatives en vigueur.

CHAPITRE 12 Indemnités de déplacement

Article 189 : Les agents appelés à effectuer, pour des raisons de service, des missions commandées à travers le territoire national ouvrent droit à une indemnité compensatrice dont le montant sera déterminé d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

Le remboursement des frais de restauration ne sont pas cumulables avec l'indemnité de panier.

Lorsque l'agent utilise son véhicule personnel pour les missions commandées au delà d'un rayon de 30 Km, il bénéficie de l'indemnité compensatrice kilométrique dont le montant est déterminé d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

CHAPITRE 13 Allocation de fin de carrière

Article 190 : Le travailleur admis à la retraite bénéficie au titre de son temps de présence dans l'organisme d'une allocation de fin de carrière calculée comme suit :

- 2 mois de salaire après 5 ans de présence effective.
- 4 mois de salaire après 10 ans.
- 6 mois de salaire après 15 ans.
- 8 mois de salaire après 20 ans.
- 10 mois de salaire après 25 ans.
- 12 mois de salaire après 30 ans.

Par mois de salaire, il faut entendre, le salaire de base moyen mensuel perçu par le travailleur au cours des deux (2) derniers mois de son activité, augmenté de l'indemnité d'expérience professionnelle.

Ces avantages sont attribués aux ayants droit de l'agent décédé en activité quelque soit son âge.

CHAPITRE 14 Indemnité d'installation

Article 191 : L'indemnité d'installation prévue à l'Article 76 de la présente convention est fixée à un mois de salaire de base du travailleur, augmenté de l'indemnité d'expérience professionnelle.

CHAPITRE 15 Prime de sujétions particulières et indemnités de responsabilité

Article 192 : Les cadres supérieurs, tels que définis par les arrêtés N° 007 et 008 du Ministère du Travail et des Affaires Sociales en date du 27 Juillet 1988, bénéficient de la prime de sujétions particulières et de l'indemnité de responsabilité conformément à la réglementation en vigueur.

Un protocole d'accord fixe la liste des responsables bénéficiaires de cette disposition.

CHAPITRE 16 **Indemnité de salaire unique**

Article 193 : Il est alloué une indemnité de salaire unique dont le montant est fixé d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur.

CHAPITRE 17 **Prêt Véhicule**

Article 194 : Un prêt pour achat d'un véhicule neuf ou ayant au plus 5 ans d'âge est accordé aux travailleurs titulaire occupant un poste nécessitant l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service.

Le montant du prêt véhicule, les conditions exigées et les modalités d'attribution et de remboursement sont fixés par l'employeur d'un commun accord avec les représentants des travailleurs à l'échelle de l'organisme employeur. «Un protocole d'accord fixe les conditions d'attribution et le montant du prêt».

DISPOSITIONS FINALES

Article 195 : La présente convention prend effet à compter du 1^{er} MAI 1997. □

Fait à ALGER, le 25 AVRIL 1997

Fait à Alger le 25 avril 1997

Enregistré au greffe du tribunal de Bir-Mourad-Rais

le 03 mars 1998 sous le n°04/98

Le DIRECTEUR GENERAL de la CNAS
La FEDERATION NATIONALE des TRAVAILLEURS de la SECURITE SOCIALE

Abdelmadjid BENNACER
Le SG. Saddek MECHTI

Le DIRECTEUR GENERAL de la CNR
Le DIRECTEUR GENERAL de la CASNOS

Mohamed DOUIRI
Saïd CHENTOUR

Le DIRECTEUR GENERAL de la CNAC

Mahrez AIT-BELKACEM

**الملحق رقم 03: الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان
الاجتماعي 2013**

الاتفاقية الجماعية 2013

لهيئات

الضمان الاجتماعي

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- الصندوق الوطني للتقاعد
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية
- لقطاعات البناء والأشغال العمومية والزري
- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية

من خمسة عشرة (15) سنة إلى ثلاثة وعشرون (23) سنة مشمولة : 2.50% .
من أربعة وعشرون (24) سنة إلى ثلاثين (30) سنة مشمولة : 03% .

أكثر من ثلاثين (30) سنة من الخدمة، يتم منح نسبة 1% إضافية سنويا وفي
السن القانونية لإحالة على التقاعد.

1. خبرة خارج قطاع الضمان الاجتماعي :

يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج القطاع بنسبة 1.5% للسنة.
لحالة السنوات المؤداة بالخدمة الوطنية الخبرة المكتسبة خارج القطاع ويتم احتسابها
بنسبة 1.5% للسنة وذلك ابتداء من تاريخ التوظيف.

الفصل الثالث : منحة التعويض عن الضرر

المادة 184 : يحق العمال الذين يشغلون مناصب عمل تترتب عنها أضرار ومشقة،
أضرار غير صحية، ووبائية و/أو مخاطر، الاستفادة من تعويض عن الضرر ويحسب
وفقا حسب طبيعة الخطر.

أكثر من مائة المناصب التي تسمح بالحصول على هذا التعويض، المبلغ حسب نوع
الخطر وهذا المبلغ الإجمالي الأقصى، محل مراجعة سنوية من قبل المستخدم بالاتفاق
مع ممثلي العمال، بعد رأي لجنة الصحة والأمن.

ويتم المبالغ الجزافية الشهرية لمنحة التعويض عن الضرر المنوطة إلى هذا اليوم
بنسبة 100% .

ويجوز هذا التعويض عندما تتم إزالة الأضرار التي كانت محل هذا التعويض.

الفصل الرابع : المنحة الجزافية للخدمة الدائمة

المادة 185 : يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقضي الخضوع
لعمل، تعرضها ضرورة المصلحة وفي حدود اثنتان وعشرين (22) ساعة خدمة
تأخر أو الاستعانة من منحة جزافية خاصة بالعمل التناوبي وتحسب على أساس الأجر
الذي يتأخر.

تحتسب العمل التي تمنح الحق في هذه المنحة والنسب الموافقة لها من قبل
مناصب العمل المشترك مع ممثلي العمال.

المادة 179 : تتكفل الهيئة المستخدمة بالبنى التحتية وتجهيزات الخدمة
الاجتماعية. وكذا التحديث الضروري لإنشائها وتطويرها.

المادة 180 : لا يمكن حل الخدمات الاجتماعية بسبب نقل الملكية أو تعديل القادر
الأساسي.

المادة 181 : تتكفل لجنة المشاركة التابعة للهيئة المستخدمة، بتسيير الخدمة
الاجتماعية.

في حال إسناد تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم وبموافقة منه، تحدد اتفاقية
كل من لجنة المشاركة والمستخدم، شروط وكيفية الممارسة والرقابة.

الباب الحادي عشر الأجور و نظام العلاوات

الفصل الأول: الأجر القاعدي

المادة 182 : ينتج الأجر القاعدي عن تصنيف مناصب العمل بالهيئات العاملة
ضمن هذه الاتفاقية الجماعية .

يتم احتساب شبكة الأجور على أساس النقطة الاستدلالية بقيمة خمس (5) و
(45) دج وتلحق بهذه الاتفاقية.

وتكون محل مراجعة دورية فيما بين الهيئات المستخدمة والفرعية الوطنية ل
الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني : منحة الخبرة المهنية

المادة 183 : يحق للعامل الذي أدى سنة حضور على الأقل لدى المستخدم ،
يستفيد من منحة الخبرة المهنية .

تحتسب هذه المنحة كما يأتي :

1. خبرة داخل قطاع الضمان الاجتماعي :

- من سنة واحدة (01) إلى خمس (05) سنوات مشمولة : 1.50% .

- من سنت (06) سنوات إلى أربعة عشرة (14) سنة مشمولة : 02% .

الفصل السابع : منحة النقل

المادة 188: يمنح تعويض جزافي للنقل الى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد الكيلومتر (01 كلم). وتمثل هذه المنحة الجزافية تعويضا عن تكاليف تنقل العامل بين مكان اداءه المعتاد ومكان عمله.

ويستثنى من هذه المنحة، الأعران الذين يستعملون وسيلة نقل العمال والمنحة الجزافية السيارة أو الذين خصصت لهم بصفة مستمرة سيارة المصلحة.

يحدد شروط الاستفادة وكذا مبلغها تدريجيا كما يأتي:

المبلغ	المسافة
دج 2.200.00	من واحد (01) كلم الى عشرة (10) كلم
دج 3.000.00	من إحدى عشر (11) كلم الى عشرين (20) كلم
دج 3.500.00	من واحد وعشرين (21) كلم الى ثلاثين (30) كلم
دج 4.000.00	من واحد وثلاثين (31) كلم فما فوق

في حال ارتفاع تسميرات النقل الجماعي، يتم تحديد المبالغ الجديدة المنحة من قبل المستخدم وبتوافق مشترك مع ممثلي العمال.

الفصل الثامن : المنحة الجزافية للسيارة

المادة 189 : يحق للعمال المدعويين لاستعمال سيارتهم الخاصة لضرورة المصلحة، الاستفادة من منحة جزافية شهرية يقدر مبلغها بسبعة آلاف دينار جزائري (7000 دج).

تحدد شروط الاستفادة من هذه المنحة كما يأتي :

- امتلاك سيارة شخصية بالإسم الخاص للمستفيد،
- التفرير عن طريق تقديم نسخة من البطاقة الرمادية باسم المستفيد وكذا نسخة من شهادة تأمين السيارة السارية المفعول وذلك كل سنة (06 أشهر).

وتحدد شروط حذف هذه المنحة كما يلي:

- تخصيص سيارة المصلحة،
- عدم استعمال السيارة الشخصية لأكثر من شهر،
- التنازل، سرقة وعدم تفرير اقتناء سيارة خاصة جديدة، خلال الشهر الذي يلي التصريح بالبيع أو الضياع.
- عدم تقديم الوثائق التفريرية طبقا لما هو منصوص عليه أعلاه.

ويستثنى الاستفادة من هذه المنحة، كل العائلات المرتبطة بالأعمال المؤداة خلال الساعات الإضافية، غير أنها قابلة للجمع بين منحة التعويض عن الضرر.

الفصل الخامس : منحة العمل بنظام المناوبة

المادة 186 : يحق للعمال الممارسين وفق نظام الفرق، بالنظام المستمر، نصا المستمر أو المنقطع، الحصول على منحة العمل بنظام المناوبة.

تخصص هذه المنحة التي لا يمكن أن تجمع مع المنحة الجزافية للخدمة الدالة وفق النظام الممارس الموضح أدناه :

- النظام المستمر: يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 سا / 24 سا وخلال أيام الأسبوع، بما فيها أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل.
- النظام نصف المستمر : يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 سا / 24 سا مع تسجيل توقف نهاية كل أسبوع.
- النظام المنقطع : يتم ضمان الخدمة بنوبة صباحية ونوبية بعد الظهر، بالتوقف نهاية كل أسبوع.

تحدد المناصب التي تخول الحق في هذه المنحة من قبل المستخدم بالاتفاق المشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

الفصل السادس : منحة المنظمة الجغرافية

المادة 187 : يحق للعمال الناشطين على مستوى بعض المناطق الجغرافية من التراب الوطني، الاستفادة من منحة شهرية للمنظمة تحسب وفق نسب الأجر القاعد المقاضي.

تحدد المناطق الجغرافية طبقا للتنظيم الساري المفعول.

تحدد نسب الاستفادة من منحة المنظمة كما يلي:

الفوج	النسبة	الفوج	النسبة	الفوج	النسبة
1	%46,00	1 ب	%35,50	1 ج	%25,00
2	%42,50	2 ب	%32,00	2 ج	%21,50
3	%39,00	3 ب	%28,50	3 ج	%18,00

الفصل الثاني عشر : منحة المجاهد

المادة 193 : يحق للأعوان الذين لديهم صفة عضو جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني وذوي حقوق الشهيد مثلما ما يحدده القانون، الاستفادة من منحة يحدد مبلغ وكيفية احتسابها بموجب أحكام التشريع الساري المعمول.

الفصل الثالث عشر : منحة التنقل

المادة 194 : يحق للأعوان المدعويين للقيام بهمام مأمورة لمقتضيات المصلحة على مستوى التراب الوطني، الاستفادة من منحة التنقل إذا كان المسار المقطوع يزيد عن 50 كلم، حيث تحدد قيمتها وفق الدرجة الاجتماعية والمهنية كما يلي :

الإطارات العليا	التنفيذ و التحكم		الإطارات	شمال		شمال
	جنوب	جنوب		جنوب	جنوب	
جنوب	شمال	جنوب	شمال	جنوب	شمال	جنوب
دج 2000	دج 2000	دج 1500	دج 1500	دج 1200	دج 1000	دج 1000
دج 2000	دج 2000	دج 1500	دج 1500	دج 1200	دج 1000	دج 1000
دج 5000	دج 4000	دج 3000	دج 2600	دج 2000	دج 1500	دج 1000
دج 9000	دج 8000	دج 7000	دج 6000	دج 5000	دج 4000	دج 3000

يستفيد العامل خلال المهمة المأمورة من منحة تعويضية لتكاليف الإطعام حال تواجده بعيدا عن المكان المعتاد لإقامته أو مقر عمله، خلال فترات الأوقات المتراوحة بين الحادية عشرة (11) صباحا والثانية زوالا وبين السادسة مساء والتاسعة ليلا .

كما يستفيد أيضا وفق نفس الشروط المذكورة أعلاه من المنحة التعويضية للتكاليف الخاصة بالإيواء وفي حال تواجده بعيدا عن مكان إقامته المعتاد ما بين منتصف الليل والساعة السادسة صباحا.

يسري تنقل العامل ابتداء من ساعة مغادرته لمقر عمله أو المكان المعتاد لإقامته وينتهي ساعة عودته إلى أحد تلك الأماكن.

يلتزم العامل المتواجد بمهمة مأمورة باستعمال هياكل الإيواء والإطعام الموضوعة تحت تصرفه.

يتم تحديد قائمة المناصب التي تحق لها الاستفادة من هذه المنحة باتفاق مشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

الفصل التاسع : علاوة المردودية الفردية والجماعية

المادة 190 : يحق للعمال الاستفادة شهريا من علاوة المردودية الموجهة لتجسير عملية تحسين المردودية الفردية والجماعية.

يحدد نظام تقييم الأداء وكذا تعويض هذه العلاوات بالاتفاق المتبادل مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

لا يمكن ولا بأي حال من الأحوال أن يفوق المعدل المجموع لعلاوة المردودية الفردية وتلك الخاصة بالمردودية الجماعية نسبة 50% من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي :

- علاوة المردودية الفردية : 25 %.
- علاوة المردودية الجماعية : 25 %.

الفصل العاشر : منحة القفة

المادة 191 : تخصص منحة القفة لقيادة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الروام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطلة السنوية.

تحدد هذه المنحة التعويضية للمصاريف التي ينفقها العامل، بمبلغ جزافي مقدر بستة مئة دينار جزائري (600 دج) لليوم الواحد للعمل.

يمكن أن تراجع هذه المنحة وفق احتياجات المستخدم باتفاق مشترك مع ممثلي العمال.

الفصل الحادي عشر : الساعات الإضافية

المادة 192: في حال ضرورة المصلحة المطلقة، يمكن للمستخدم وبصفة استثنائية اللجوء إلى الساعات الإضافية وتسخير أي عامل لهذا الغرض.

تحدد كميات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا تعويضها بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا بموجب هذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل السابع عشر : علاوة التبعية الخاصة ومنحة المسؤولية

المادة 198 : تستفيد الأطارات العليا من علاوة شهرية للتبعية الخاصة وكذا علاوة شهرية للمسؤولية وتحسب على أساس الأجر القاعدي، أين تحدد النسب كما يأتي:

المنصب	علاوة التبعية	منحة المسؤولية
مدير مركزي / مستشار مساعد / مفتش عام	%55	%55
نائب مدير / رئيس دائرة المقر / مدير وكالة جوية أو لائبة / مدير مؤسسة تحت الوصاية / مساعد مديرية / رئيس فرع ولائي وما مثله	%50	%50
نائب مدير / رئيس دائرة الوكالة / رئيس مركز الحساب وما مثله	%50	%40

الفصل الثامن عشر : منحة التمثيل

المادة 199 : تستفيد الأطارات العليا المعنية أندية، من علاوة شهرية للتمثيل حسب على أساس الأجر القاعدي كما يأتي :

المنصب	علاوة التمثيل
مدير مركزي / مستشار مساعد / مفتش عام	%50
مدير وكالة جوية أو لائبة	%45

الفصل التاسع عشر : المنحة الخاصة بالمنصب

المادة 200 : تستحدث منحة خاصة بمنصب التاطير لدى الهياكل العملية لقائدة (إطارات التي تشغل وظائف رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات لائبة للضمان الاجتماعي ، نواب المدراء لدى الوكالات المحلية والمؤسسات تحت وصاية وفق مبالغ جزافية شهرية كما يأتي:

- رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات و نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الأولى : 10.000 دج.
- نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثانية : 8.000 دج.

في هذه الحالة، تخفض المنح التعويضية بنسبة 25% من المبالغ المتفق عليها والسارية المفعول.

تحدد كميات دفع هذه التعويضات بموجب التنظيم الساري المفعول. لا يتم الجمع بين تعويض مصاريف الإطعام ومنحة القحة.

الفصل الرابع عشر : المنحة الكيلومترية

المادة 195 : يحق للمون الذي يستعمل سيارته الخاصة في إطار تكافئه بمهام تزيد المسافة فيها عن الـ 30 كلم ، الحصول على منحة تعويضية والتي تقدر بمبلغ جزافي محدد بالتالي عشر دينار الكيلومتر الواحد .

الفصل الخامس عشر : منحة نهاية الخدمة

المادة 196 : يستفيد العامل المزمع إحالته على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة نهاية الخدمة وتحسب كما يأتي:

- 04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي المستمر.
- 06 أشهر من الأجر بعد قضاء من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

يقصد بشهر من الأجر الشهري الخاضع لإشتراكات الضمان الاجتماعي، الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

تمنح هذا الامتيازات إلى ذوي حقوق المون المتوفي خلال فترة نشاطه، مهما كان سنه ، وهي قابلة للجمع مع تلك التي تمنح في إطار التأمينات الاجتماعية .

الفصل السادس عشر : منحة التنصيب

المادة 197 : تحدد منحة التنصيب المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية بشهرين (02) من الأجر الخاضع لإشتراكات الضمان الاجتماعي المتقاضى خلال آخر منصب عمل الذي تم شغله .

الفصل الرابع والعشرون : قرض شراء سيارة

المادة 205 : يتم منح قرض لشراء سيارة جديدة لفائدة العمال المرسمين الذين يبلغ مدة نشاطهم سنة.

يحدد مبلغ القرض بشمالي مئة ألف دينار (800.000) ويعوض في أجل ستين (60) شهرا.

يحدد قائمة المستفيدين، باتفاق مشترك مع ممثلي العمال والمستخدم.

يحدد كميّات تعويض القرض من قبل المستخدم.

يواصل العمال المستفيدين من قرض شراء السيارة في إطار الأحكام التي سنتت هذه الاتفاقية الجماعية الخضوع إلى الكميّات المحددة لتعويض مبلغ القرض، والتي وقّعا عليها على التعهد بالانقطاع الشهري لمبلغ قدره عشرة آلاف دينار (10.000 دج).

الفصل الخامس والعشرون : منحة التكوين

المادة 206 : يحدد منحة التكوين بمبلغ قدره ألف (1.000) دج للساعة.

يخصص هذه المنحة لفائدة العمال الذين يتكفلون بمهام التعليم أو التكوين لدى الهيئة المستخدمة.

الفصل السادس والعشرون : منحة الخطر

المادة 207 : تستحدث منحة الخطر لفائدة العمال المدعويين بحكم مهامهم للتعامل منتظم بالأموال النقدية.

وتحدد هذه العلاوة بنسبة 20% من الأجر القاعدي.

لا يتم الجمع بين هذه المنحة و علاوة التنسيق والتحفيز.

الفصل السابع والعشرون : منحة العدوى

المادة 208 : يستفيد المستخدمون غير الممارسين للطببين الناشطين على مستوى لبياكل الصحية والرقابة الطبية التابعة للضمان الاجتماعي، من منحة جزئية شهرية

■ نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثالثة والمؤسسات تحت الوصاية : 5000 دج

الفصل العشرون : منحة الأجر الوحيد

المادة 201 : تخصص منحة الأجر الوحيد ويحدد مبلغها الشهري الجزافي بأربعمائة ألف دينار جزائري (4000 دج).

وتخصص هذه المنحة للعمال الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور أو عمل حر ، وتكون محل مراجعة دورية.

الفصل الواحد والعشرون : علاوة التنسيق والتحفيز

المادة 202 : تقرر علاوة للتنسيق والتحفيز ، موجهة لتحفيز العمال الذين يمارسون مسؤولية تنظيمية وتسلطية على عدة عمال، أو يضمون عملية التنسيق فيما بين هيكلين على الأقل.

وتتراوح معدلات هذه العلاوة من 15% إلى 30%.

يتم إعداد مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة باتفاق مشترك مع ممثلي العمال والهيئة المستخدمة.

الفصل الثاني والعشرون : علاوة الإلزام

المادة 203 : باستثناء أعوان الاستقبال والوقاية والأمن، يستفيد عمال الشبائيك من علاوة الإلزام، التي تحسب على أساس مبلغ جزافي قدره مائة وخمسون (150) دج خلال أيام العمل المفترحة.

هذه العلاوة غير قابلة للجمع بين علاوة التنسيق والتحفيز.

الفصل الثالث والعشرون : منحة الوفاة

المادة 204 : تستحدث علاوة تسمى " منحة الوفاة " وتخصص إلى ذوي حقوق العامل المتوفى خلال فترة نشاطه.

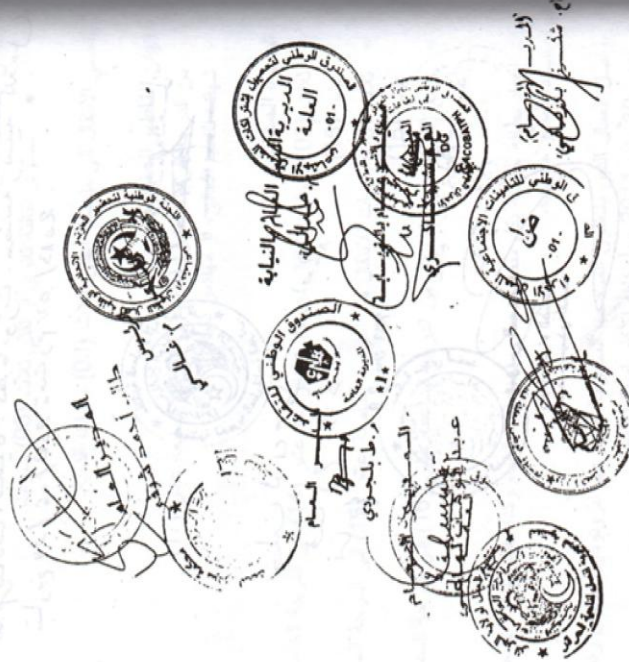
تخصب هذه العلاوة ضمن نفس الشروط التي تخصب رأس مال الوفاة التي يمنحها الضمان الاجتماعي والقابل للجمع فيما بينهما.

الدولية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي وبالتشاور مع التضامنية العامة لعمال
الضمان الاجتماعي وفي إطار القوانين والتنظيم الساري المفعول، العمل على وضع أداء
لقاعد التكميلي لقادة عمال هذه الهيئات.

أحكام ختامية

تعد كل أحكام مخالفة لهذه الاتفاقية لاغية، ولا أثر لها.

حررت بالجزائر في : 20 جوان 2013.



للعوى كما يأتي :

- شبه الطبي : ستة آلاف (6.000) دج .
 - الأعران التقنيين والمختصين في الصيانة : أربعة آلاف (4.000) دج .
- لا يتم الجمع بين هذه المنحة الجزائية وعلاوة الخطر .
يستفيد المستخدمين الإداريين للرقابة الطبية من منحة جزائية شهرية للعوى بمبلغ
قدره ألف وخمسمائة (1.500) دج .

الفصل الثامن والعشرون : العلاوات الخاصة بالممارسين الطبيين للضمان الاجتماعي

المادة 209 : تستحدث علاوات خاصة لقادة الممارسين الطبيين الناشطين لدى
الرقابة الطبية و الهياكل الصحية للضمان الاجتماعي .

المادة 210 : لا يحق للممارسين الطبيين المختصون والعامون التابعون للضمان
الاجتماعي الذين يشغلون مناصب عليا الاستفادة من العلاوات المخصصة للممارسين
الطبيين التابعين للضمان الاجتماعي .

المادة 211 : يحدد البروتوكول الملحق المنصوص عليه ضمن المادة 02 من هذا
الاتفاقية الجماعية، المتعلق بالأحكام الخاصة بالممارسين الطبيين التابعين للضمان
الاجتماعي العلاوات المخصصة لهم، كما يحدد شروط الاستفادة منها ونسب أو المبالغ
الجزائية المخصصة لكل علاوة أو منحة .

أحكام خاصة

الفرع 1 : المنحة التكميلية للدخل، أو الزيادة في الأجر

المادة 212 : تدرج المنحة التكميلية للدخل، أو الزيادة في الأجر ضمن الأجر
القاعدي .

الفرع 2 : التقاعد التكميلي

المادة 213 : يمكن للهيئات المنخرطة ضمن هذه الاتفاقية الجماعية وبالإتفاق مع

**الملحق رقم 04: الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان
الاجتماعي 2019**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي 2019

- * الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
- * الصندوق الوطني للتقاعد.
- * الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- * الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- * الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.
- * الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

الفصل الثالث : منحة التعويض عن الضرر

المادة 187 : يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تترب عنها أضرار ومشقة، وظروف غير صحية، ووبائية و/أو مخاطرة، الاستفادة من تعويض عن الضرر ويحسب جزافاً حسب طبيعة الخطر.

تكون مبنية المناصب التي تسمح بالحصول على هذا التعويض، المبلغ حسب نوع الخطر وكذا المبلغ الاجمالي الأقصى، محل مراجعة سنوية من قبل المستخدم بالاتفاق المشترك مع ممثلي العمال، بعد رأي لجنة الصحة والأمن.

ويخفف هذا التعويض عندما تتم إزالة الأضرار التي كانت محل هذا التعويض.

الفصل الرابع : المنحة الجزافية للخدمة الدائمة

المادة 188 : يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقتضي الخضوع لأوقات عمل، تقرضها ضرورة المصلحة وفي حدود اثتان وعشرين (22) ساعة خدمة في الشهر، الاستفادة من منحة جزافية خاصة بالعمل التقاوي وتحسب على أساس الأجر التقاعدي الشهري.

تحدد مناصب العمل التي تمنح الحق في هذه المنحة والنسب الموافقة لها من قبل المستخدم والاتفاق المشترك مع ممثلي العمال.

ويستثنى الاستفادة من هذه المنحة، كل العلاوات المرتبطة بالأشغال المؤداة خلال الساعات الإضافية، غير أنها قابلة للجمع مع منحة التعويض عن الضرر.

الفصل الخامس : منحة العمل بنظام المناوبة

المادة 189 : يحق للعمال الممارسين وفق نظام الفرق، بالنظام المستمر، نصف المستمر أو المتقطع، الحصول على منحة العمل بنظام المناوبة.

تخصص هذه المنحة التي لا يمكن أن تجمع مع المنحة الجزافية للخدمة الدائمة، وفق النظام الممارس الموضح أثناء :

- النظام المستمر: يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 سا / 24 سا وخلال كل أيام الأسبوع، بما فيها أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل.

السبب الحادي عشر

الأجور ونظام العلاوات

الفصل الأول : الأجر التقاعدي

المادة 185 : ينتج الأجر التقاعدي عن تصنيف مناصب العمل بالهياكل المنخرطة ضمن هذه الاتفاقية الجماعية.

يتم احتساب شبكة الأجور على أساس النقطة الاستدلالية بقيمة خمس وأربعون (45) دج وتلحق بهذه الاتفاقية.

وتكون محل مراجعة دورية فيما بين الهيئات المستخدمة والفرعية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن.

الفصل الثاني : منحة الخبرة المهنية

المادة 186 : يحق للعامل الذي أدى سنة حضور على الأقل لدى المستخدم، أن يستفيد من منحة الخبرة المهنية.

تحسب هذه المنحة كما يأتي:

1. خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية :
- من سنة واحدة (01) إلى أربعة عشرة (14) سنة مشمولة : 02% .
- من خمسة عشرة (15) سنة إلى أربعة وعشرون (24) سنة مشمولة : 2.50% .

- من خمسة وعشرون (25) سنة فما فوق : 03% .

- 1.5% عند بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد (60 سنة) إلى غاية الإحالة على التقاعد في حدود 65 سنة.

2. خبرة خارج هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية :

يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك السنوات المؤداة بالخدمة الوطنية بنسبة 1% للسن.

تسري أحكام هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

تحدد شروط الاستفادة وكذا المبالغ تدريجيا كما يأتي:

المبلغ	المسافة
دج 3.000.00	من واحد (01) كلم إلى عشرة (10) كلم
دج 4.000.00	من إحدى عشر (11) كلم إلى عشرين (20) كلم
دج 5.000.00	من واحد وعشرين (21) كلم إلى ثلاثين (30) كلم
دج 6.000.00	من واحد وثلاثين (31) كلم فما فوق

في حال ارتفاع تسعيرات النقل الجماعي، يتم تحديد المبالغ الجديدة للمنحة من قبل المستخدم وباتفاق مشترك مع ممثلي العمال.

الفصل الثامن : المنحة الجغرافية لاستعمال السيارة الشخصية

المادة 192 : يحق للعمال المدعومين لاستعمال سياراتهم الخاصة لضرورة المصلحة، بصفة دائمة وبموافقة المستخدم، الاستفادة من منحة جغرافية شهرية يقدر مبلغها بتسعة آلاف دينار جزائري (9000 دج).

تحدد شروط الاستفادة من هذه المنحة كما يأتي :

- امتلاك سيارة شخصية بالاسم الخاص للمستخدم،
- التبرير عن طريق تقديم نسخة من البطاقة الرمادية باسم المستخدم وكذا نسخة من شهادة تأمين السيارة السارية المفعول تقدم كل سنة (06) أشهر.

وتحدد شروط حذف هذه المنحة كما يلي :

- الاستفادة من سيارة المصلحة،
- عدم استعمال السيارة الشخصية لأكثر من شهر،
- التنازل، السرقة وعدم تبرير اقتناء سيارة خاصة جديدة خلال الشهر الذي يلي التصريح بالبيع أو الضياع،
- عدم تقديم الوثائق التبريرية طبقا لما هو منصوص عليه أعلاه،
- يعود حق الاستفادة من هذه المنحة إلى الموافقة الحصرية للمستخدم.

- النظام نصف المستمر: يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 / 24 ساعة، مع تسجيل توقف نهاية كل أسبوع.

- النظام المتقطع : يتم ضمان الخدمة بناووية صناعية و مناووية بعد الظهيرة، مع التوقف نهاية كل أسبوع.

تحدد المناصب التي تخول الحق في هذه المنحة من قبل المستخدم بالاتفاق المشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

الفصل السادس : منحة المنطقة الجغرافية

المادة 190 : يحق للعمال الناطقين على مستوى بعض المناطق الجغرافية من التراب الوطني، الاستفادة من منحة شهرية للمنطقة تحتسب وفق نسب الأجر القاعدي المتقاضى.

تحدد المناطق الجغرافية طبقا للتنظيم الساري المفعول.

تحدد نسب الاستفادة من منحة المنطقة كما يلي :

الفوج	النسبة	الفوج	النسبة	الفوج	النسبة
1أ	% 46,00	1ب	%35,50	1ج	%25,00
2أ	%42,50	2ب	%32,00	2ج	%21,50
3أ	%39,00	3ب	%28,50	3ج	%18,00

الفصل السابع : منحة النقل

المادة 191 : يمنح تعويض جزائي للنقل إلى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر (01 كلم) وتمثل هذه المنحة الجغرافية تعويضا عن تكاليف نقل العامل بين مكان إقامته المعتاد ومكان عمله.

ويستثنى من هذه المنحة، الأعوان الذين يستعملون وسيلة لنقل العمال والمنحة الجغرافية للسيارة أو الذين خصصت لهم بصفة مستمرة سيارة المصلحة.

الفصل الثالث عشر : منحة التنقل

المادة 197 : يحق للأعوان المدعوين للقيام بمهام مأمورة لمتقنيات المصلحة على مستوى التراب الوطني، الاستفادة من منحة التنقل إذا كان المسار المقطوع يزيد عن 50 كلم، حيث تحدد قيمتها وفق الدرجة الاجتماعية والمهنية كما يلي :

الإطارات العليا	الإطارات		التنقل والتحكم	
	شمال	جنوب	شمال	جنوب
جنوب	2000 دج	2000 دج	1500 دج	1200 دج
القطور	2000 دج	1500 دج	1500 دج	1200 دج
المضاء	5000 دج	4000 دج	3000 دج	2600 دج
الإبراء	9000 دج	7000 دج	6000 دج	5000 دج
المجموع				

يستفيد العامل خلال المهمة المأمورة من منحة تعويضية لتكاليف الإطعام حال تواجده بعيدا عن المكان المعتاد لإقامته أو مقر عمله، خلال فترات الأوقات المتراوحة بين الحادية عشرة (11) صباحا والثانية زوالا وبين السادسة مساءً والتاسعة ليلا.

كما يستفيد أيضا ووفق نفس الشروط المذكورة أعلاه من المنحة التعويضية للتكاليف الخاصة بالإبراء وفي حال تواجده بعيدا عن مكان إقامته المعتاد ما بين منتصف الليل والساعة السادسة صباحا.

يسري تنقل العامل ابتداء من ساعة مغادرته لمقر عمله أو المكان المعتاد لإقامته وينتهي ساعة عودته إلى أحد تلك الأماكن.

يلتزم العامل المتواجد بمهمة مأمورة باستعمال هياكل الإبراء والإطعام الموضوعة تحت تصرفه.

في هذه الحالة، يتقاضى العامل نسبة 25% فقط من المنح التعويضية السارية المفعول.

تحدد كميّات دفع هذه التعويضات بموجب التنظيم الساري المفعول.

لا يتم الجمع بين تعويض مصاريف الإطعام ومنحة القفة.

الفصل التاسع : علاوة المردودية الفردية والجماعية

المادة 193 : يحق للمال الاستفادة شهريا من علاوة المردودية الفردية والجماعية بموجب نظام تقييم موضوعي يتم إعداده بحضور ممثل العمال.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفوق معدل مجموع علاوة المردودية الفردية والجماعية نسبة 55% من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي :

- علاوة المردودية الفردية : 25% ، شهريا كحد أقصى.
- علاوة المردودية الجماعية : 30% ، شهريا كحد أقصى.

الفصل العاشر : المنحة التعويضية للقفة

المادة 194 : تخصص المنحة التعويضية للقفة لفائدة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الدوام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والمعللة السنوية.

تحدد هذه المنحة التعويضية للمصاريف التي ينزها العامل، مبلغ جزائي مقدر بتسعة مئة دينار جزائري (900 دج) لليوم الواحد للعمل.

يمكن أن تراجع هذه المنحة وفق احتياجات المستخدم بالتناوب مشترك مع مستلي العمال.

الفصل الحادي عشر : الساعات الإضافية

المادة 195 : في حال ضرورة المصلحة المطلقة، يمكن للمستخدم وبصفة استثنائية اللجوء إلى الساعات الإضافية وتسخير أي عامل لهذا الغرض.

تحدد كميّات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا تعويضها بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا بموجب هذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الثاني عشر : منحة المجهود

المادة 196 : يحق للأعوان الذين لديهم صفة عضو جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وندوي حقوق الشهيد مثلما يحدده القانون، الاستفادة من منحة يحدد مبلغ وكميّات احتسابها بموجب أحكام التشريع الساري المفعول.

يتم إعداد وتبني نظام داخلي من قبل لجنة تابعة لكل هيئة والذي يحدد التنظيم وكيفية سيرها.

كيفية حساب منحة الإخلاص والاستحقاق بالهيئة :

يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة الإخلاص والاستحقاق، وتحسب كما يأتي :

- 04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 06 أشهر من الأجر بعد قضاء من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

عند احتساب منحة الإخلاص والاستحقاق لا تؤخذ في الحسبان الحالات التالية :

- العجز.
- حالات الاستيفاء.
- عطلة بدون أجر.
- المرض طويل الأمد بمفهوم الضمان الاجتماعي.

يقصد بشهر من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

تمنح هذا الامتيازات إلى ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه، مهما كان سنه، وهي قابلة للجمع مع تلك التي تمنح في إطار التأمينات الاجتماعية.

الفصل السادس عشر : منحة التنصيب

المادة 200 : تحدد منحة التنصيب المنصوص عليها في المادة 53 من هذه الاتفاقية بشهرين (02) من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المقاضى خلال آخر منصب عمل الذي تم شغله.

الفصل الرابع عشر : المنحة الكيلو مترية

المادة 198 : يحق للعون الذي يستعمل سيارته الخاصة في إطار تكليفه بمهام تزيد المسافة فيها عن الـ 30 كلم ، الحصول على منحة تعويضية والتي تقدر بمبلغ جزائي محدد بالتى عشر دينارا للكيلومتر الواحد.

الفصل الخامس عشر : منحة الإخلاص والاستحقاق

المادة 199 : يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئات المنخرطة بهذه الاتفاقية، من منحة الإخلاص والاستحقاق.

في حالة الحضور بعدة هيئات، يتم تسديد المبلغ الموافق لفترة العمل المؤدى في هذه الهيئات من طرف آخر مستخدم.

تشمل هذه المنحة فئتين (02) :

• الفئة الأولى :

تسمح العامل الاستفادة لأقصى حد من الامتيازات المرتبطة بمدة نشاطه وحضوره الفعلي والدائم بالهيئة، طبقاً لكيفية الحساب المحددة بهذه الاتفاقية.

تم الاستفادة من الحد الأقصى من الامتيازات وفق المعايير التالية :

- التميز بالمثالية خلال المسار المهني (غياب العقوبات والنزاعات الفردية مع المستخدم).
- العمل النوعي طوال المسار المهني.
- احترام الزملاء والمسؤول التسلسلي.
- المشاركة الفعالية في تحقيق الأهداف المحددة في أي مجال كان.

• الفئة الثانية :

بالنسبة للعامل الذين تلقوا عقوبات تأديبية، تخضع الاستفادة من هذا الامتياز إلى رأي لجنة وطنية متساوية الأعضاء السيادة المنصبة لدى كل هيئة منخرطة بهذه الاتفاقية الجماعية.

التابعة للضمان الاجتماعي، نواب المدراء لدى الوكالات المحلية والمؤسسات تحت الوصاية وفق مبلغ جرافي شهري كما يأتي :

- رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات ونواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الأولى : 15.000 د.ج.
- نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثانية : 10.000 د.ج.
- نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثالثة والمؤسسات تحت الوصاية : 8.000 د.ج.

الفصل العشرون : منحة الأجر الوحيد

المادة 204 : تخصص منحة الأجر الوحيد ويحدد مبلغها الشهري الجرافي بستة آلاف دينار جزائري (6000 د.ج).

وتخصص هذه المنحة للعامل الذي يعيش زوجته على أرض الوطن ولا يمارس أي نشاط مأجور أو عمل حر أو يستفيد من منحة و/ أو ربح، وتكون محل مراجعة دورية.

الفصل الواحد والعشرون : علاوة التنسيق والتحفيز

المادة 205 : تقرر علاوة للتنسيق والتحفيز، موجهة لتحفيز العمال الذين يمارسون مسؤولية تنظيمية وتسلسلية على مجموعة من العمال.

وتتروح معدلات هذه العلاوة من 15% إلى 30%.

تكون مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة وكميات منحها محل بروتوكول اتفاق ملحق بهذه الاتفاقية الجماعية مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

الفصل الثاني والعشرون : علاوة الشبكات

المادة 206 : باستثناء أعوان الاستقبال والوقاية والأمن، يستفيد من هذه المنحة عمال الشبكات، التي تختص على أساس مبلغ جرافي قدره ثلاث مائة (300) دج خلال أيام العمل.

هذه العلاوة غير قابلة للجمع مع علاوة التنسيق والتحفيز.

يتم إعداد مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة عبر اتفاق مشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

الفصل السابع عشر : علاوة التبعية الخاصة ومنحة المسؤولية

المادة 201 : تستفيد الإطارات العليا من علاوة شهرية للتبعية الخاصة وكذا منحة شهرية للمسؤولية وتختص على أساس الأجر القاعدي، أين تحدد النسب كما يأتي :

المنصب	علاوة التبعية	منحة المسؤولية
مدير عام / مدير مركزي / مستشار مساعد / مفتش عام	%55	%55
نائب مدير / رئيس دائرة المعرف / مدير وكالة جوهية أو ولائية، مدير مؤسسة تحت الوصاية / مساعد مديرية / رئيس فرع ولائي وما مثله	%50	%50
نائب مدير / رئيس دائرة الوكالة / رئيس مركز الحساب وما مثله.	%50	%40

الفصل الثامن عشر : منحة التمثيل

المادة 202 : تستفيد الإطارات العليا المعنية لانداه، من علاوة شهرية للتمثيل وتختص على أساس الأجر القاعدي كما يأتي :

المنصب	علاوة التمثيل
مدير عام / مدير مركزي / مستشار مساعد / مفتش عام	%50
مدير وكالة جوهية أو ولائية أو هيئة تحت الوصاية	%45

الفصل التاسع عشر : المنحة الخاصة بالمنصب

المادة 203 : تستحدث منحة خاصة بمنصب التطوير لدى الهياكل العملية لفائدة الإطارات التي تشمل وظائف رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات

لا يتم الجمع بين هذه المنحة وعلاوة التسيق والتحفيز.

الفصل السابع والعشرون : منحة العدوى

المادة 211 : يستفيد المستخدمين غير الممارسين الطبيين الناشطين على مستوى الهياكل الصحية والرقابة الطبية التابعة للضمان الاجتماعي، من منحة جزائية شهرية للعدوى كما يأتي :

- شبه الطبي : ستة آلاف (6000) د.ج .
- أخصائي نقسلي ناشط على مستوى المركز الصحي : أربعة آلاف (4000) د.ج .
- المتدخل على مستوى المصلحة الاجتماعية : أربعة آلاف (4000) د.ج .
- العون التقني والمختص في الصيانة : أربعة آلاف (4000) د.ج .
- عامل نظافة على مستوى الهياكل الصحية والعلاج : أربعة آلاف (4000) د.ج .
- المستخدمون الإداريين للرقابة الطبية والنشاط الصحي والاجتماعي الناشطين على مستوى الهياكل الصحية والعلاج : ألف وخمسة مائة (1500) د.ج .

لا يتم الجمع بين هذه المنحة الجزائية وعلاوة الخطر.

الفصل الثامن والعشرون : العلاوات الخاصة بالممارسين الطبيين للضمان الاجتماعي

المادة 212 : تستحدث علاوات خاصة لفائدة الممارسين الطبيين الناشطين لدى الرقابة الطبية والهياكل الصحية للضمان الاجتماعي.

المادة 213 : لا يحق للممارسين الطبيين المختصون والعامون التابعون للضمان الاجتماعي الذين يشغلون مناصب عليا الاستفادة من العلاوات المخصصة للممارسين الطبيين التابعين للضمان الاجتماعي.

المادة 214 : يحدد البروتوكول الملحق المنصوص عليه ضمن المادة 02 من هذه الاتفاقية الجماعية، المتعلق بالأحكام الخاصة بالممارسين الطبيين التابعين للضمان الاجتماعي العلاوات المخصصة لهم، كما يحدد شروط الاستفادة منها ونسب أو المبالغ الجزائية المخصصة لكل علاوة أو منحة.

الفصل الثالث والعشرون : منحة الوفاة

المادة 207 : تستحدث علاوة تسمى " منحة الوفاة " وتخصص إلى ذوي حقوق العامل المتوفى خلال فترة نشاطه.

تحتسب هذه العلاوة ضمن نفس الشروط التي تصبب رأس مال الوفاة التي يمنحها الضمان الاجتماعي والقبائل للجمع فيما بينهما.

الفصل الرابع والعشرون : قرض شراء سيارة

المادة 208 : يتم منح قرض لشراء سيارة جديدة لفائدة العمال المرشحين الذين بلغت مدة نشاطهم خمس (05) سنوات.

يحدد مبلغ القرض بثمان مئة ألف دينار جزائري (800 000 دج) ويعرض في أجل ستين (60) شهرا.

لا يحق للعامل المستفيد من قرض شراء سيارة الاستفادة من قرض جديد إلا بعد استئذان القائمة المعدة من قبل اللجنة المتساوية الاعضاء المنصبة لهذا الغرض.

تعود الأولوية للاستفادة لطالبي القرض لأول مرة.

تحدد قائمة المستخدمين، بإتفاق مشترك مع ممثلي العمال والمستخدم .

تحدد كميّات تمويض القرض من قبل المستخدم .

الفصل الخامس والعشرون : منحة التكوين

المادة 209 : تحدد منحة التكوين بمبلغ قدرها ألف (1000) د.ج للساعة.

تخصص هذه المنحة لفائدة العمال الذين يتكفلون بهم التعليم أو التكوين لدى الهيئة المستخدمة.

الفصل السادس والعشرون : منحة الخطر

المادة 210 : تستحدث منحة الخطر لفائدة العمال المدعوين بحكم مهامهم للتعامل المنتظم بالأموال النقدية.

وتحدد هذه العلاوة بنسبة 20 % من الأجر القاعدي.

المادة 220 : يحتفظ عمال هيئات الضمان الاجتماعي الذين تم تعيينهم بمناصب عليا بالدولة أو تم انتخابهم لهيئات وطنية، بالامتيازات المنصوص عليها ضمن الاتفاقية الجماعية، تحت تحفظ إعادة إيمانهم بصفة دائمة بيناتهم المستخدمة.

المادة 221 : يمكن للندراء العاملين السابقون لهيئات الضمان الاجتماعي، الذين خاضوا مسارهم المهني فيها الرجوع إلى مناصب غير هيكلية تائمة كمدبر العام بعد إنهاء مهامهم، في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

المادة 222 : لا يمكن الاستفادة من التعويضات والمعالجات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية الجماعية المرتبطة خصيصا بمناصب العمل إلا لفائدة العمال الذين يشغلون المنصب.

المادة 223 : يجب اجباريا الحاق القرار المنصن التنظيم الداخلي لكل هيئة منخرطة ضمن الاتفاقية الجماعية، وكذا مدونة مناصب العمل والنظام الداخلي بهذه الاتفاقية الجماعية.

أحكام ختامية

تبقى مدونة المناصب الواردة ضمن هذه الاتفاقية الجماعية سارية المفعول إلى غاية إعداد مدونة مناصب خاصة بكل هيئة للضمان الاجتماعي.

تعد كل أحكام مخالفة لهذه الاتفاقية لاغية، ولا أثر لها.

حررت بالجزائر في 14 نوفمبر 2019.

الفصل التاسع والعشرون : منحة المناوبة

المادة 215 : تخصص منحة المناوبة لتعويض التعبية والصعوبات الناتجة عن نشاط المناوبة على مستوى مؤسسات العلاج المتخصصة التابعة للضمان الاجتماعي.

تتوزع حسب المناوبة وأيام العمل وتتراوح :

- ما بين 1500 و 4300 د.ج خلال أيام العمل.
- ما بين 1800 و 4600 د.ج خلال عطلة نهاية الأسبوع.
- ما بين 2200 و 5000 د.ج خلال أيام العطل.

المادة 216 : تحدد مدونة المناصب القابلة للاستفادة من هذه المنحة بموجب بروتوكول اتفاق ملحق لهذه الاتفاقية الجماعية.

أحكام خاصة

المادة 217 : يمكن لهيئات المستخدمة المنخرطة بهذه الاتفاقية الجماعية وباتفاق مع الفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن، العمل في إطار القوانين والتنظيمات السارية المفعول، وضع أداء التقاعد التكميلي لفائدة عمال هذه الهيئات بالتشاور مع التعااضدية العامة لعمال الضمان الاجتماعي.

المادة 218 : تستفيد الفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن وكذا النقابات الوطنية لهيئات الضمان الاجتماعي المنتمين للاتحاد العام للعمال الجزائريين، بصفتها نقابات تمثيلية للعالية الساحة من عمال الهيئات المذكورة، من التسهيلات والمحلات المناسبة والوسائل المادية المنوطة من قبل المستخدمين وذلك طبقا للتشريع الساري المفعول .

المادة 219 : يستفيد العمال التابعين لهيئات الضمان الاجتماعي الذين تم وضعهم في حالة انتداب لدى الموسسات والإدارات العمومية من الامتيازات المرتبطة بوقت الحضور، بصفتهم إجراء تابعين لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لما هو محدد بهذه الاتفاقية الجماعية ولا سيما المادتين 186-1 و 199.

المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
الأمين العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
CNAS

المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
د. شوقي عاشق - يدمشق
الأمين العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد
سليمان سلوكة
المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد

المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
الكلف بشيخة المديرية العامة
المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المدير العام للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن
الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري
المدير العام للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن
الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري

المدير العام للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية
ياسين طيال
رئيس الفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن

39
الأمين العام
الدكتور جمال مصطفي
FEDERATION MONDIALE DE LA SÉCURITÉ
FEDERATION MONDIALE DE LA SÉCURITÉ

**الملحق رقم 05: الشبكة الوطنية الاستدلالية لهيئات الضمان
الاجتماعي**

الملحق رقم 03: الشبكة الوطنية الاستدلالية لهيئات الضمان الاجتماعي، المعبر عنها بالنقاط

تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمس وأربعين (45) د.ج

المستفيد	المجموع	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
490	455	420	385	350	315	280	245	210	175	140	105	70	35	0	0	0
913	878	843	808	773	738	703	668	633	598	563	528	493	458	423	1	1
917	882	847	812	777	742	707	672	637	602	567	532	497	462	427	2	2
921	886	851	816	781	746	711	676	641	606	571	536	501	466	431	3	3
936	901	866	831	796	761	726	691	656	621	586	551	516	481	446	1	1
939	904	869	834	799	764	729	694	659	624	589	554	519	484	449	2	2
942	907	872	837	802	767	732	697	662	627	592	557	522	487	452	3	3
958	923	888	853	818	783	748	713	678	643	608	573	538	503	468	1	1
963	928	893	858	823	788	753	718	683	648	613	578	543	508	473	2	2
968	933	898	863	828	793	758	723	688	653	618	583	548	513	478	3	3
1019	984	949	914	879	844	809	774	739	704	669	634	599	564	529	1	1
1026	991	956	921	886	851	816	781	746	711	676	641	606	571	536	2	2
1032	997	962	927	892	857	822	787	752	717	682	647	612	577	542	3	3
1052	1017	982	947	912	877	842	807	772	737	702	667	632	597	562	1	1
1060	1025	990	955	920	885	850	815	780	745	710	675	640	605	570	2	2
1068	1033	998	963	928	893	858	823	788	753	718	683	648	613	578	3	3
1086	1051	1016	981	946	911	876	841	806	771	736	701	666	631	596	1	1
1094	1059	1024	989	954	919	884	849	814	779	744	709	674	639	604	2	2
1102	1067	1032	997	962	927	892	857	822	787	752	717	682	647	612	3	3
1120	1085	1050	1015	980	945	910	875	840	805	770	735	700	665	630	1	1
1128	1093	1058	1023	988	953	918	883	848	813	778	743	708	673	638	2	2
1136	1101	1066	1031	996	961	926	891	856	821	786	751	716	681	646	3	3
1154	1119	1084	1049	1014	979	944	909	874	839	804	769	734	699	664	1	1
1162	1127	1092	1057	1022	987	952	917	882	847	812	777	742	707	672	2	2
1187	1152	1117	1082	1047	1012	977	942	907	872	837	802	767	732	697	3	3
1210	1175	1140	1105	1070	1035	1000	965	930	895	860	825	790	755	720	1	1
1223	1188	1153	1118	1083	1048	1013	978	943	908	873	838	803	768	733	2	2
1236	1201	1166	1131	1096	1061	1026	991	956	921	886	851	816	781	746	3	3
1262	1227	1192	1157	1122	1087	1052	1017	982	947	912	877	842	807	772	1	1
1275	1240	1205	1170	1135	1100	1065	1030	995	960	925	890	855	820	785	2	2
1287	1252	1217	1182	1147	1112	1077	1042	1007	972	937	902	867	832	797	3	3
1300	1265	1230	1195	1160	1125	1090	1055	1020	985	950	915	880	845	810	4	4
1320	1285	1250	1215	1180	1145	1110	1075	1040	1005	970	935	900	865	830	1	1
1329	1294	1259	1224	1189	1154	1119	1084	1049	1014	979	944	909	874	839	2	2
1339	1304	1269	1234	1199	1164	1129	1094	1059	1024	989	954	919	884	849	3	3
1348	1313	1278	1243	1208	1173	1138	1103	1068	1033	998	963	928	893	858	4	4
1365	1330	1295	1260	1225	1190	1155	1120	1085	1050	1015	980	945	910	875	1	1
1375	1340	1305	1270	1235	1200	1165	1130	1095	1060	1025	990	955	920	885	2	2
1384	1349	1314	1279	1244	1209	1174	1139	1104	1069	1034	999	964	929	894	3	3
1394	1359	1324	1289	1254	1219	1184	1149	1114	1079	1044	1009	974	939	904	4	4



1417	1382	1347	1312	1277	1242	1207	1172	1137	1102	1067	1032	997	962	927	1	13
1426	1391	1356	1321	1286	1251	1216	1181	1146	1111	1076	1041	1006	971	936	2	
1439	1404	1369	1334	1299	1264	1229	1194	1159	1124	1089	1054	1019	984	949	3	
1455	1420	1385	1350	1315	1280	1245	1210	1175	1140	1105	1070	1035	1000	965	4	
1494	1459	1424	1389	1354	1319	1284	1249	1214	1179	1144	1109	1074	1039	1004	1	14
1507	1472	1437	1402	1367	1332	1297	1262	1227	1192	1157	1122	1087	1052	1017	2	
1519	1484	1449	1414	1379	1344	1309	1274	1239	1204	1169	1134	1099	1064	1029	3	
1532	1497	1462	1427	1392	1357	1322	1287	1252	1217	1182	1147	1112	1077	1042	4	
1545	1510	1475	1440	1405	1370	1335	1300	1265	1230	1195	1160	1125	1090	1055	5	
1571	1536	1501	1466	1431	1396	1361	1326	1291	1256	1221	1186	1151	1116	1081	1	15
1587	1552	1517	1482	1447	1412	1377	1342	1307	1272	1237	1202	1167	1132	1097	2	
1603	1568	1533	1498	1463	1428	1393	1358	1323	1288	1253	1218	1183	1148	1113	3	
1619	1584	1549	1514	1479	1444	1409	1374	1339	1304	1269	1234	1199	1164	1129	4	
1635	1600	1565	1530	1495	1460	1425	1390	1355	1320	1285	1250	1215	1180	1145	5	16
1666	1631	1596	1561	1526	1491	1456	1421	1386	1351	1316	1281	1246	1211	1176	1	
1682	1647	1612	1577	1542	1507	1472	1437	1402	1367	1332	1297	1262	1227	1192	2	
1698	1663	1628	1593	1558	1523	1488	1453	1418	1383	1348	1313	1278	1243	1208	3	
1714	1679	1644	1609	1574	1539	1504	1469	1434	1399	1364	1329	1294	1259	1224	4	17
1730	1695	1660	1625	1590	1555	1520	1485	1450	1415	1380	1345	1310	1275	1240	5	
1771	1736	1701	1666	1631	1596	1561	1526	1491	1456	1421	1386	1351	1316	1281	1	
1792	1757	1722	1687	1652	1617	1582	1547	1512	1477	1442	1407	1372	1337	1302	2	
1812	1777	1742	1707	1672	1637	1602	1567	1532	1497	1462	1427	1392	1357	1322	3	18
1838	1803	1768	1733	1698	1663	1628	1593	1558	1523	1488	1453	1418	1383	1348	4	
1859	1824	1789	1754	1719	1684	1649	1614	1579	1544	1509	1474	1439	1404	1369	5	
1880	1845	1810	1775	1740	1705	1670	1635	1600	1565	1530	1495	1460	1425	1390	1	
1906	1871	1836	1801	1766	1731	1696	1661	1626	1591	1556	1521	1486	1451	1416	2	19
1931	1896	1861	1826	1791	1756	1721	1686	1651	1616	1581	1546	1511	1476	1441	3	
1952	1917	1882	1847	1812	1777	1742	1707	1672	1637	1602	1567	1532	1497	1462	4	
1986	1951	1916	1881	1846	1811	1776	1741	1706	1671	1636	1601	1566	1531	1496	5	
2021	1986	1951	1916	1881	1846	1811	1776	1741	1706	1671	1636	1601	1566	1531	1	20
2058	2023	1988	1953	1918	1883	1848	1813	1778	1743	1708	1673	1638	1603	1568	2	
2105	2070	2035	2000	1965	1930	1895	1860	1825	1790	1755	1720	1685	1650	1615	3	
2142	2107	2072	2037	2002	1967	1932	1897	1862	1827	1792	1757	1722	1687	1652	4	
2179	2144	2109	2074	2039	2004	1969	1934	1899	1864	1829	1794	1759	1724	1689	5	21
2243	2208	2173	2138	2103	2068	2033	1998	1963	1928	1893	1858	1823	1788	1753	1	
2287	2252	2217	2182	2147	2112	2077	2042	2007	1972	1937	1902	1867	1832	1797	2	
2321	2286	2251	2216	2181	2146	2111	2076	2041	2006	1971	1936	1901	1866	1831	3	
2355	2320	2285	2250	2215	2180	2145	2110	2075	2040	2005	1970	1935	1900	1865	4	22
2389	2354	2319	2284	2249	2214	2179	2144	2109	2074	2039	2004	1969	1934	1899	5	
2433	2398	2363	2328	2293	2258	2223	2188	2153	2118	2083	2048	2013	1978	1943	1	
2467	2432	2397	2362	2327	2292	2257	2222	2187	2152	2117	2082	2047	2012	1977	2	
2501	2466	2431	2396	2361	2326	2291	2256	2221	2186	2151	2116	2081	2046	2011	3	23
2535	2500	2465	2430	2395	2360	2325	2290	2255	2220	2185	2150	2115	2080	2045	4	
2569	2534	2499	2464	2429	2394	2359	2324	2289	2254	2219	2184	2149	2114	2079	5	



**الملحق رقم 06: تعليمات المديرية العامة بخصوص تطبيق
الاتفاقية**

DIRECTION GENERALE

المديرية العامة

ALGER, LE : 26.FEV. 2017

N/REFERENCE :

V/REFERENCE :

OBJET :

مراجعنا : م/م م/م / رقم 553 / 2017

مراجعكم :

الموضوع : نزاع المادة 138 من الاتفاقية الجماعية .

إلى السيدة والسادة مدراء وكالات وهيئات

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

لإزالة الغموض حول تطبيق بعض مواد الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي من طرف المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والحرص على التطبيق الحسن للتشريعات و التنظيمات السارية، و نخص بالذكر المادة 183 فقرة 2 المتعلقة بالخبرة المهنية خارج قطاع الضمان الاجتماعي المتعلقة بالسنوات المؤداة بالخدمة الوطنية المنصوص، يشرفني إبلاغكم أن تلك السنوات تماثل الخبرة المكتسبة خارج القطاع و تحتسب على أساس 1,5% للسنة و ذلك كما يلي :

- بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم قبل سنة 2013 يتم احتسابها ابتداء من سنة 2013 .
- بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم بعد سنة 2013 يتم احتسابها ابتداء من تاريخ التوظيف.

أولي أهمية بالغة لتطبيق محتوى التعليمة.

تقبلوا فائق الإحترام و التقدير .

MP-CAS MINSI/EN/LOG



SIEGE SOCIAL : ROUTE DES DEUX BASSINS - BEN-AKNOUN - B.P 63 - ALGER
TELEPHONE : +213 (021) 91.16.86 - 91.16.69 - 91.16.61
FAX : +213 (021) 91.16.84
C.C.P. N°3800-73 ALGER - COMPTE TRESOR N° 615 ALGER

المقر الاجتماعي : طريق المرغسون - بن عكرون - ص.ب : رقم 63 - الجزائر
الهاتف : 213 + 91 16 84 - 91 16 61 - 91 16 61
الفاكس : 213 + 91 16 84
الخدمات البريدية : 73-3800 - الجزائر
رقم الحساب الجاري : 615 - الجزائر

26 DEC 2019

DIRECTION GENERALE

التدبيرية العامة

Alger le : 26 DEC 2019

N° REFERENCE : DG/ 3080/2019

V° REFERENCE : DRH IF 6489 19

OBJET : A/s de l'Indemnité de l'expérience professionnelle (IEP)

مراجعة الموضوع :
مراجعة الموضوع :
SAG
Pour application
22

الرجاء
التاريخ :
20/11/2019
M-13

Mesdames et Messieurs
les Directeurs d'Agence et d'Etablissement CNAS

Je porte à votre connaissance que les modalités de calcul de l'Indemnité de l'expérience professionnelle (IEP) selon le nouveau barème, tel qu'indiqué dans l'article 186 de la Convention collective des organismes de sécurité sociale du 14 novembre 2019, entrent en vigueur à compter du 01 septembre 2019 et ce, que ce soit dans le Secteur ou hors Secteur de la Sécurité sociale.

De ce fait, il est à préciser que le calcul de l'IEP hors Secteur pour les agents recrutés à compter du 01 septembre 2019 est soumis au nouveau barème de la Convention collective, c'est-à-dire : 1% au lieu de 1,5% par année.

Quant à l'IEP dans le Secteur, le travailleur recruté à compter du 01 septembre 2019 sera soumis au nouveau barème, à savoir 2%, à partir d'une année de son recrutement, pour les quatorze premières années.

Quelques cas de figure relatifs à l'IEP dans le Secteur :

- ✗ Un agent x recruté en septembre 1999, continue de bénéficier de 2,5%,
- ✗ Un agent y recruté en septembre 2017, ce dernier en septembre 2020, il commence à cumuler 2% jusqu'à la quatorzième année. Par contre, les deux premières années demeurent calculées en 1,5% l'an.

MP: CNAS-0702016140100

Enfin, il va sans dire que le calcul de l'Indemnité de l'expérience professionnelle (IEP) ne doit, en aucun cas, dépasser le taux plafond de 100%. Ce taux comprend cumulativement l'expérience professionnelle dans le secteur et hors secteur de la Sécurité sociale.

Vous êtes tenus à respecter scrupuleusement les présentes dispositions. &



A handwritten signature in Arabic script, written in black ink. The signature is somewhat stylized and appears to be a personal name.

NB : Les présentes dispositions annulent et remplacent celles du courrier référencé DG/3771/2019 du 11/12/2019 relatif à l'Indemnité de l'expérience professionnelle (IEP),