

**Renault
Group**

Usine Renault Tanger



اتفاقية الشغل الجماعية لأجراء مصنع "رونو طنجة اكسبلو اطسيون"



أكتوبر 2025



 2



Renault
Group

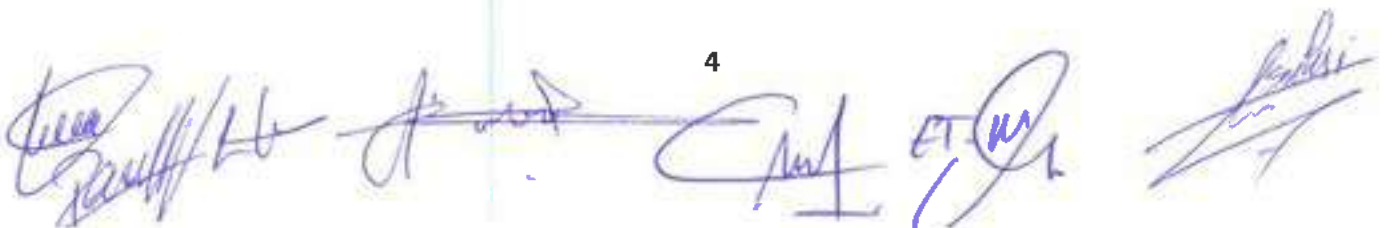
Usine Renault Tanger



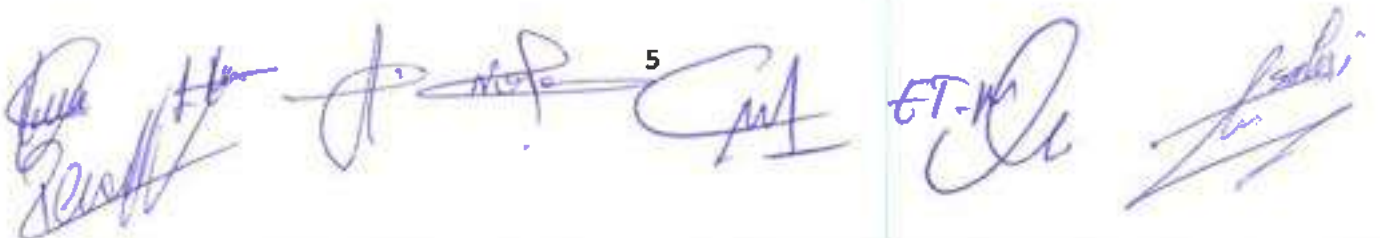
اتفاقية الشغل الجماعية لأجراء مصنع "رونو طنجة اكسبلو اطيون"

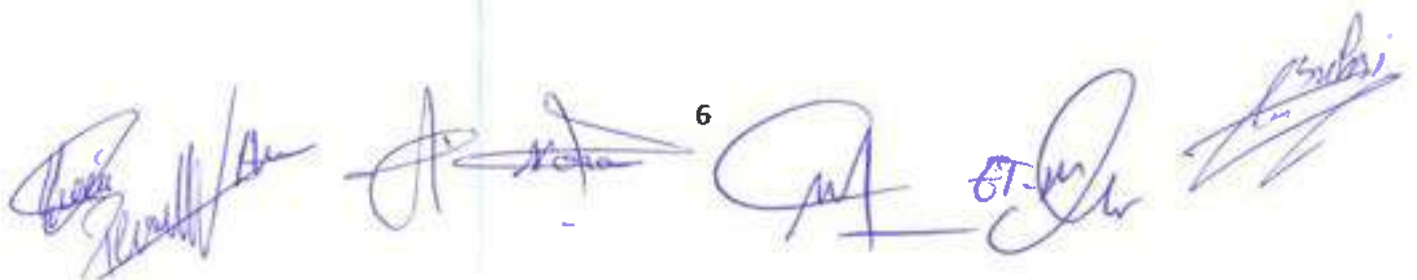
أكتوبر 2025

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The first signature on the left is the most legible, appearing to be 'Jean-Pierre'. The second signature in the middle is more stylized and less legible. The third signature on the right is also stylized and less legible.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with a horizontal line through it, a signature with 'ET' and a circled 'W', and a signature on the right.

كلمة السيد المدير العام لرونو المغرب

A series of handwritten signatures in blue ink, including a signature with 'ET-M' and another with 'Sahbi'.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be names or titles, and a small number '6' is visible between two of the signatures.

Renault
Group

Usine Renault Tanger Exploitation



اتفاقية الشغل الجماعية لأجراء مصنع "رينو طنجة اكسبلواطسيون"

بين الموقعين أسفله،
إدارة مصنع "رينو طنجة اكسبلواطسيون"، الكائنة بالمنطقة الحرة - ملوسة، جماعة ملوسة، إقليم الفحص
أنجرة، طنجة،

والممثلة قانونيا من طرف السيد ميكيل أوليفر بوكيرا "Miguel Oliver BOQUERA"، بصفته المدير
العام للمقاولة،
والمشار إليها فيما يلي باسم "المقاولة".

من جهة،

والنقابة الأكثر تمثيلية لأجراء مصنع "رينو طنجة اكسبلواطسيون"، المنضوية تحت لواء الاتحاد المغربي
للشغل، والممثلة قانونيا بالممثلين النقابيين التالية أسمائهم:

- السيد محمد بوشمال: بصفته ممثلا نقابيا والكاتب العام للمكتب النقابي؛
- السيد الطاهر سلمي: بصفته ممثلاً نقابياً؛
- السيد نورة المستحيي: بصفتها ممثلة نقابية؛
- السيد فريد الأبيض: بصفته ممثلاً نقابياً؛
- السيد محمد الفحصي : بصفته ممثلاً نقابياً؛
- السيد مصطفى التسولي : بصفته ممثلاً نقابياً؛

من جهة أخرى.

7

Handwritten signature and text at the bottom of the page, including the name "Kabi" and "ST. J.".

**اتفاقية الشغل الجماعية لأجراء مصنع
"رونو طنجة اكسيلواطسيون"**

فهرس

11.....ديباجة

13.....الباب الأول: الإطار القانوني لاتفاقية الشغل الجماعية

- 14 الفرع الأول: الهدف، مجال التطبيق والمدة
14 المادة 1: التعريف والهدف
14 المادة 2: مجال التطبيق والآثار القانونية
14 المادة 3: المدة وتاريخ الدخول حيز التنفيذ
14 المادة 4: الإيداع
15 الفرع الثاني: الإخبار، المراجعة والمكتسبات
15 المادة 5: الإخبار
15 المادة 6: المراجعة
15 المادة 7: المكتسبات
15 المادة 8: التنفيذ، التأويل، والحالات غير المنصوص عليها

16.....الباب الثاني: تدير الحوار الاجتماعي

- 17 الفرع الأول: المبادئ وعمل الهيئات التمثيلية للأجراء
17 المادة 9 : المبادئ والالتزامات المتبادلة
17 المادة 10: ممثلو الأجراء
18 المادة 11: لجنة حفظ الصحة والسلامة
19 المادة 12: لجنة المقاوله
20 الفرع الثاني: تنظيم الحوار الاجتماعي
20 المادة 13: تدير الطلبات والشكايات الفردية
20 المادة 14: تدير المطالب الجماعية وتسوية نزاعات الشغل
21 المادة 15: طرق ومستويات المفاوضات الجماعية
22 المادة 16: إجراءات مرافقة لتسهيل مهام الهيئات الممثلة للأجراء

24.....الباب الثالث: الإستدامة، الأداء الجيد، وتعزيز التميز

- 25 الفرع الأول: الرؤية الاستراتيجية، القيم والمسؤولية
25 المادة 17: الالتزام بالرؤية الاستراتيجية للمجموعة
25 المادة 18: الانخراط في "المسؤولية" لمجموعة رونو
25 المادة 19: الالتزام بالامتثال للقواعد والمعايير والضوابط
26 المادة 20: تعزيز تماسك الفرق
26 الفرع الثاني: التكيف والابتكار
26 المادة 21: إدماج تدابير التكيف
27 المادة 22: الحفاظ على أدوات العمل والتحكم في التكاليف
28 المادة 23: المساهمة في تحقيق أهداف المقاوله

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

- المادة 24: تشجيع الابتكار والاستباق
 الفرع الثالث: الأخلاقيات، الاستدامة، الإنصاف، وحماية المعطيات الشخصية
 المادة 25: الأخلاقيات ومدونات السلوك
 المادة 26: الاستدامة والانتقال العادل
 المادة 27: الإنصاف
 المادة 28: حماية المعطيات الشخصية وتنظيم استعمال الأدوات الرقمية

الباب الرابع: ميثاق الترقية الاجتماعية

- الفرع الأول: التصنيف المهني، الأجور، والتغطية الاجتماعية
 المادة 29: الفئات، المجموعات المهنية، والتصنيفات
 المادة 30: الأجور
 المادة 31: التعويضات، المنح، والامتيازات أو العلاوات الاجتماعية
 المادة 32: التغطية الاجتماعية والضمان الاجتماعي
 الفرع الثاني: تقييم الأجراء وتدير المسارات المهنية
 المادة 33: تقييم الأجراء
 المادة 34: تطوير الكفاءات وتدير المسارات المهنية
 الفرع الثالث: الأعمال الاجتماعية والأنشطة المواطنة
 المادة 35: صندوق الدعم والأعمال الاجتماعية
 المادة 36: الأنشطة المواطنة للتضامن والتنمية المحلية

لائحة الملاحق

الملحق رقم 1	لائحة المواثيق ومدونات السلوكيات لدى مجموعة رونو، الملزمة داخل شركات المجموعة بالمغرب
الملحق رقم 2	ركائز استراتيجية المسؤولية لدى مجموعة رونو
الملحق رقم 3	سياسات البيئة، الصحة والسلامة في الشغل
الملحق رقم 4	القيم الأساسية لمجموعة رونو، "SHIFT"
الملحق رقم 5	الاتفاقيات الإطار العالمية لمجموعة رونو
الملحق رقم 6	6.1 - الهيئات الناخبة: العدد، التكوين، وتوزيع المقاعد بين الهيئات 6.2 - ساعات الانتداب وخص الغيابات لفائدة ممثلي الأجراء
الملحق رقم 7	نظام التأهيل وتصنيف المهن لدى فئة العمال
الملحق رقم 8	نظام تصنيف المهن لدى فئة المستخدمين، وفئة الأطر
الملحق رقم 9	التعويضات والمنح
الملحق رقم 10	الامتيازات الاجتماعية
الملحق رقم 11	التغطية الاجتماعية الإجبارية
الملحق رقم 12	نظام التغطية الاجتماعية التكميلية
الملحق رقم 13	صندوق الدعم
الملحق رقم 14	اللجنة الاجتماعية
الملحق رقم 15	الأعمال الاجتماعية

دباجة

في ظل التحولات العميقة والمستمرة التي تعيد رسم ملامح تنظيم العمل على الصعيد العالمي، وما تفرزه من تأثيرات متزايدة على الأداء والتنافسية واستدامة قطاع صناعة السيارات، ولا سيما في البلدان الصاعدة كالمغرب، تبرز ضرورة ملحة لبناء نموذج جديد للعلاقات المهنية، ينماشى مع طموحات مجموعة رونو بالمغرب، ومع التزامات الاتفاق الإطاري العالمي المؤرخ في 9 يوليوز 2019.

لذلك تتسجم اتفاقية الشغل الجماعية هذه، تمامًا مع رؤية مجموعة رونو المتمثلة في: "تصميم المركبات مع العناية بمن يصنعها، ومن يستعملها، وبالحد من أثرها على البيئة". كما أنها تركز على قيم كونية، من بينها احترام الحقوق الأساسية في العمل وفقًا لإعلان منظمة العمل الدولية، وتسجيب لتطلعات العاملين بالمجموعة فيما يخص ظروف العمل، والرفاه، والاعتراف، والعدالة في الأجور.

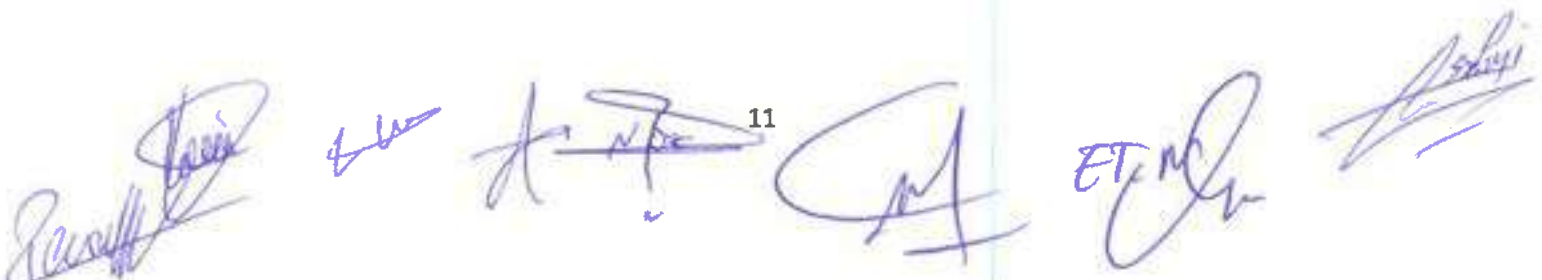
وتهدف الاتفاقية كذلك إلى تعزيز فرص التشغيل وتطوير الكفاءات، من خلال الاستباق الواعي لتحولات المهن المرتبطة بصناعة السيارات، وخلق فرص مستقبلية مستدامة.

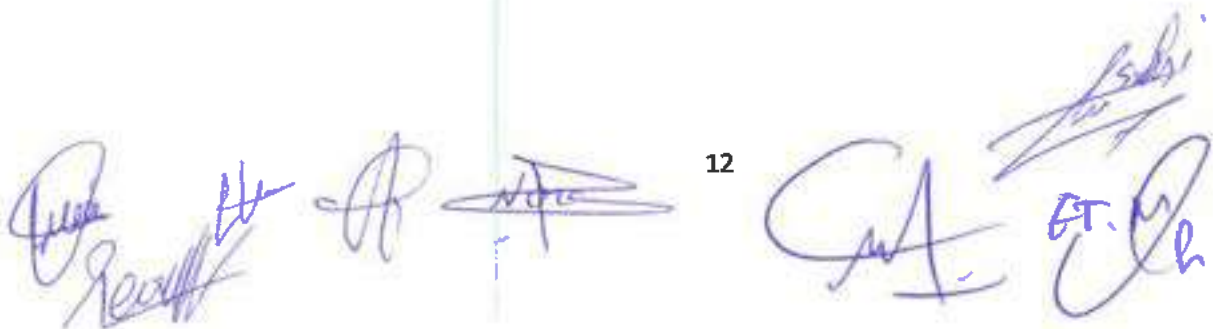
وتقوم هذه الاتفاقية على أربع التزامات محورية، وهي:

1. احترام القوانين والمعايير المعتمدة داخل مجموعة رونو؛
2. إرساء حكمة اجتماعية مثالية وشاملة؛
3. السعي المتواصل نحو الأداء الجيد، الجودة والتنافسية؛
4. تهمين الرأسمال البشري وتعزيز الرفاه للأجراء، مع احترام سياسة المجموعة، والحفاظ، في نفس الوقت، على خصوصيات المقاول، والمكتسبات المحققة.

وانطلاقًا من هذا التصور، يعيد الأطراف الموقعون على هذه الاتفاقية الجماعية الإطارية التأكيد على التزامهم بالحوار الاجتماعي، والشفافية، والحكمة المسؤولة للعلاقات المهنية، باعتبارها ركائز أساسية لإرساء مناخ اجتماعي هادئ ومتين، يتيح تحقيق النجاح الجماعي، ويحفز على الابتكار والتنمية المستدامة، مع جعل الإنسان والبيئة في صلب أولويات العمل.

11



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

الباب الأول: الإطار القانوني لاتفاقية الشغل الجماعية

يعرض هذا الباب الأول الإطار القانوني لاتفاقية الشغل الجماعية كما تحدده مدونة الشغل، ولا سيما من حيث الهدف، ومجال التطبيق، والمدة، وتاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ. كما يوضح أيضًا الأحكام المتعلقة بإيداع الاتفاقية، وشروط إخبار الأجراء بوجودها، وكذا كيفية مراجعة هذه الاتفاقية.

الباب الأول: الإطار القانوني لاتفاقية الشغل الجماعية

الفرع الأول: الهدف، مجال التطبيق والمدة

المادة 1: التعريف والهدف

تُعدّ اتفاقية الشغل الجماعية هذه عقداً جماعياً ينظم علاقات الشغل داخل المقاوله. وقد تم إعدادها تطبيقاً لمقتضيات القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، وذلك في احترام تام للقواعد الداخلية والامتيازات المكتسبة. وتنظم هذه الاتفاقية في أربعة أبواب رئيسية:

- **يعرض الباب الأول** الإطار القانوني للاتفاقية، ويهدف إلى إبراز المقتضيات القانونية الرئيسية المنظمة للاتفاقيات الجماعية بالمغرب؛
- **أعد الباب الثاني** في شكل "ميثاق للحوار الاجتماعي"، حيث يوضح مقتضيات إحداث وتسيير الهيئات الممثلة للأجراء والالتزامات المتبادلة من أجل إرساء حكامه جيدة للعلاقات الاجتماعية داخل المقاوله؛
- **يجسد الباب الثالث** "ميثاقاً للأداء الشامل"، حيث يوضح التزام جميع الأجراء بالانخراط في قيم واستراتيجية مجموعة رونو، وتفانيهم ومساهماتهم الفعالة في تحقيق أهداف التنافسية والأداء الجيد للمقاوله؛
- **يوضح الباب الرابع** السياسة العامة للترقية الاجتماعية لمجموعة رونو، وخاصة المتعلقة بالتنمية وتقييم الكفاءات، وتصنيف المهن، وتدريب المسارات المهنية، كما يعرض بالتفصيل الإطار العام المنظم للسياسات المعتمدة بالمقاوله، لا سيما فيما يتعلق بسياسة الأجور، والتعويضات، والمنح، والامتيازات الاجتماعية، والتغطية الاجتماعية، والأنشطة ذات الطابع الاجتماعي.

المادة 2: مجال التطبيق والأثار القانونية

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية هذه، وملاحقها، على جميع الأجراء النشطين، المتعاقدين بعقود الشغل المبرمة من طرف المقاوله، وذلك بغض النظر عن أماكن تعيينهم، ما لم يتضمن عقد الشغل مقتضيات أكثر فائدة.

إذا طرأ أي تغيير على الوضعية أو على الطبيعة القانونية للمقاوله كما تنص على ذلك المادة 19 من مدونة الشغل، فإن اتفاقية الشغل الجماعية هذه، تظل قائمة وتبقى مقتضياتها سارية المفعول بين أجراء المقاوله والمشغل الجديد.

المادة 3: المدة وتاريخ الدخول حيز التنفيذ

تُبرم هذه الاتفاقية لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد التلقائي. وتدخل حيز التنفيذ بعد انقضاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك طبقاً لأحكام المادة 114 من مدونة الشغل.

المادة 4: الإيداع

يجب إيداع اتفاقية الشغل الجماعية، وكذا كل تعديل أو مراجعة تطرأ عليها، دون أداء أي رسوم، من طرف الجهة الأكثر استعجالاً، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية المختصة في أي مكان يُفترض تطبيقها فيه، وكذا لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

وتسلم كتابة ضبط المحكمة الابتدائية والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل وصلاً بالإيداع بعد تسلمهما لاتفاقية الشغل الجماعية. وتسلم الإدارة نسخة عن وصلي الإيداع الى النقابة الأكثر تمثيلية.

الفرع الثاني: الإخبار، المراجعة والمكتسبات

المادة 5: الإخبار

وفقاً لمقتضيات المادة 130 من مدونة الشغل، تقوم إدارة المقاوله بتعليق إعلان في الأماكن التي يُمارس فيها العمل وفي المقرات التي يتم فيها التشغيل، لإخبار الأجراء بوجود اتفاقية الشغل الجماعية هذه، والأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والسلطات التي تم إيداعها لديها.

المادة 6: المراجعة

لا يمكن مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية هذه، بإرادة أحد الطرفين الموقعين عليها، إلا بعد انصرام سنتين (2) كاملتين بعد آخر مراجعة، مع الاحتفاظ بإمكانية تحيين ملاحقها بعد انصرام سنة واحدة (1) كاملة بعد آخر مراجعة.

ويتعين على الطرف الموقع الذي يطلب مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية، كلياً أو جزئياً، أو مراجعة ملاحقها أو ملحقاتها، أن يُشعر الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل. ويجب أن تكون طلبات المراجعة مبررة ومرفقة بمشروع يتضمن النقاط التي يُطلب بشأنها المراجعة، مرفقة بمقترحات التعديل.

وتُفتح المفاوضات في أجل أقصاه 45 يوماً من تاريخ تسلم مشروع المراجعة. غير أنه، وإلى حين التوصل إلى اتفاق جديد، تظل اتفاقية الشغل الجماعية هذه، سارية المفعول وتستمر في إنتاج آثارها.

المادة 7: المكتسبات

لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن تُلغى أو تُنقص هذه الاتفاقية أو مراجعتها، عند الاقتضاء، من الامتيازات المكتسبة التي حصل عليها الأجراء قبل دخولها حيز التنفيذ، إلا في حالة منحهم امتيازات بديلة مماثلة أو أكثر فائدة، وذلك باتفاق بين الأطراف المعنية.

المادة 8: التنفيذ، التأويل، والحالات غير المنصوص عليها

تلتزم الأطراف الموقعة على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، وكذا الأطراف التي تنضم إليها لاحقاً، بالاحترام التام لبنودها وتنفيذ مقتضياتها.

وفي حالة حدوث اختلاف في تأويل أي مقتضى من مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية هذه، يرجح أولاً الفهم الحسن في التأويل قبل اللجوء إلى "لجنة المفاوضة الجماعية" وذلك في إطار مسطرة المفاوضة المنصوص عليها في المادة 19 بهذه الاتفاقية، أو إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

وتظل جميع الحالات التي لم يتم التنصيص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية هذه، خاضعة للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الوطنية الجاري بها العمل، وللنظام الداخلي، والقواعد والأنظمة والمعايير المعمول بها داخل المقاوله.

15



الباب الثاني: تدبير الحوار الاجتماعي

يقدم الباب الثاني موجزا للأحكام القانونية التي تُنظّم إحداث وعمل الهيئات التمثيلية للأجراء، بالإضافة إلى قواعد الحكامة الجيدة للعلاقات المهنية داخل المقولة، ولا سيما فيما يتعلق بتدبير الطلبات والشكايات والمفاوضة الجماعية.

16



الباب الثاني: تدير الحوار الاجتماعي

الفرع الأول: المبادئ وعمل الهيئات التمثيلية للأجراء

المادة 9 : المبادئ والالتزامات المتبادلة

تلتزم الأطراف الموقعة على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، باحترام المبادئ الأساسية التالية:

- الالتزام غير المشروط باحترام الحقوق الأساسية في العمل كما هي محددة في "إعلان الحقوق الاجتماعية الأساسية" الصادر عن منظمة العمل الدولية، وأحكام التشريع الوطني، والاتفاقيات الإطار العالمية المبرمة بين مجموعة رينو، ولجنة مجموعة رينو "Comité de Groupe Renault"، والإتحاد العالمي للصناعة "IndustriALL Global Union".
- احترام الحريات والحقوق المتعلقة بتمثيل الأجراء، والممارسة النقابية، وسير مختلف الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاول؛
- التزام المشغل باحترام الصلاحيات الممنوحة قانوناً للهيئات التمثيلية للأجراء، دون التدخل، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تشكيلها أو عملها، وذلك وفقاً للمادة 397 من مدونة الشغل؛
- احترام الأجراء وممثلهم للصلاحيات التديرية المخولة لإدارة المقاول، دون التدخل في شؤونها، سواء تعلق الأمر بالتوجهات الاستراتيجية أو بالقرارات الإدارية اليومية، ما عدا فيما يخص الصلاحيات المخولة للهيئات الممثلة للأجراء في إطار الحوار والتشاور المنظم؛
- المساهمة المشتركة، في إطار احترام مسؤوليات كل طرف، في تنفيذ التوصيات المنصوص عليها في الاتفاقية الإطار العالمية "الالتزام المشترك من أجل نمو وتنمية مستدامة"، الموقعة بتاريخ 2 يوليوز 2013، والاتفاقية الإطار العالمية "بناء عالم الشغل معاً داخل مجموعة رينو" الموقعة بتاريخ 9 يوليوز 2019 وملحقها المؤرخ في 26 أبريل 2021 والمتعلق بالعمل عن بعد (انظر الملحق رقم 5)؛
- اعتماد أفضل الممارسات في مجال الحوار والتشاور واحترام الالتزامات المتخذة، بغرض تعزيز شراكة اجتماعية مستدامة وحوار اجتماعي مسؤول.

المادة 10: ممثلو الأجراء

10.1 مندوبو الأجراء

• انتخاب مندوبي الأجراء

يتم تنظيم انتخابات مندوبي الأجراء وفقاً لأحكام المواد 430 إلى 463 من مدونة الشغل. وتجرى هذه الانتخابات حسب الدورية والجدول الزمني الانتخابي الذي تحدده القوانين التنظيمية، وتشمل جميع الهيئات الناخبة المحددة.

يتم تحديد عدد المقاعد المطلوب شغلها حسب عدد الأجراء المسجلين، وفقاً لأحكام المادة 433 من مدونة الشغل.

يتم تحديد عدد الهيئات الناخبة، وتكوينها، وتوزيع المقاعد بينها باتفاق الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية، وطبقاً للمادة 437 من مدونة الشغل، وكما هو موضح في الملحق رقم 6.

• مهام مندوبي الأجراء

طبقاً لأحكام مدونة الشغل، يمارس المندوبون الرسميون مهامهم على مستوى المقاول. وتمثل مهامهم بشكل خاص في:

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

- عرض الشكايات الفردية التي لم يتم تسويتها مباشرة، على المشغل أو من ينوب عنه، والتي تتعلق بظروف العمل، أو تطبيق قانون الشغل، أو عقد الشغل، أو النظام الداخلي، أو أحد بنود هذه الاتفاقية الجماعية، أو أي اتفاق اجتماعي ساري المفعول داخل المقابلة؛
- الحضور أثناء جلسة الاستماع للأجير، بناءً على طلبه، في إطار الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل؛
- استشارتهم عند وضع النظام الداخلي لأول مرة أو عند تعديله.

• سير العمل

يتم تنظيم عمل مندوبي الأجراء، وفقاً لأحكام المادة 460 من مدونة الشغل، والقواعد الداخلية، ويُستقبلون جماعياً من طرف المشغل أو من ينوب عنه مرة واحدة في الشهر، أو عند الحاجة.

10.2 الممثلون النقابيون

• الإحداث

تقوم النقابة الأكثر تمثيلاً، والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في آخر الانتخابات المهنية داخل المقابلة، بتعيين ممثل أو ممثلين نقابيين من بين أعضاء مكتبها النقابي **بالمقابلة**، مع مراعاة عدد أجراء المقابلة، وطبقاً لأحكام المادة 470 من مدونة الشغل.

• مهام الممثلين النقابيين

يتولى الممثلون النقابيون داخل المقابلة المهام التالية:

- تقديم الملف المطلي للأجراء إلى المشغل أو من ينوب عنه؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية والمشاركة في التفاوض بشأنها، في احترام تام للقواعد المتفق عليها بين الطرفين؛
- المشاركة في إبرام الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية.

• سير العمل

يُمارس الممثل النقابي مهامه وفقاً لأحكام مدونة الشغل ومقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

المادة 11: لجنة حفظ الصحة والسلامة

• الإحداث والتكوين

وفقاً لأحكام مدونة الشغل، وقواعد مجموعة رونو، تُحدث داخل المقابلة لجنة حفظ الصحة والسلامة. تتكون لجنة حفظ الصحة والسلامة من:

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيساً؛
- مسؤول مصلحة الصحة والسلامة والبيئة وظروف العمل (Responsable du Service HSE-CT)؛
- طبيب الشغل؛
- مندوبين اثنين (2) للأجراء يتم انتخابهما من بين المندوبين الرسميين؛
- ممثلين نقابيين اثنين (2) يتم تعيينهما وفقاً للمادة 470 من مدونة الشغل.

• المهام وسير العمل

عملاً بالمادة 338 من مدونة الشغل، تضطلع لجنة حفظ الصحة والسلامة بالمهام التالية:

- رصد المخاطر المهنية التي يتعرض لها أجراء المقابلة والتأكد من توفر الوسائل والمساطر الوقائية منها، انظر الباب السادس من النظام الداخلي؛

- السهر على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالسلامة والنظافة؛
 - التأكد من الصيانة الجيدة والاستعمال السليم لوسائل حماية الأجراء من المخاطر المهنية، وحسن استعمال معدات الوقاية الفردية (EPI : Equipements de Protection Individuelle) ؛
 - الحرص على حماية البيئة داخل المقاول ومحيطها؛
 - تشجيع كافة المبادرات المتعلقة بأساليب وإجراءات الشغل، واختيار الأجهزة والمعدات والآلات المناسبة لطبيعة العمل؛
 - تقديم اقتراحات بشأن إدماج الأجراء في وضعية إعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المقاول؛
 - إبداء الرأي في سير مصلحة طب الشغل؛
 - نشر ثقافة الوقاية من المخاطر المهنية والسلامة داخل المقاول؛
 - المشاركة الفعالة في تشخيص حالات الخلل باستعمال أدوات حل المشاكل، والمساهمة في تنفيذ إجراءات التحسين.
 - الحرص على الوقاية من الأخطار المهنية والحفاظ على السلامة الجسدية والنفسية للأجراء، مع التأكد من استعمال الأجراء للحق في الانسحاب، كما هو مشار اليه في المادة 27 من النظام الداخلي.
- تجتمع لجنة حفظ الصحة والسلامة شهرياً، طبقاً لما هو محدد بالنظام الداخلي للمقاول وطبق ما يحدده النظام الداخلي الخاص بلجنة حفظ الصحة والسلامة. كما تعقد اجتماعاتها عند الضرورة، أو في حال وقوع حادث خطير أو قد تترتب عنه عواقب خطيرة. ويتم تحرير محضر اجتماع لجنة حفظ الصحة والسلامة في اجل أقصاه أسبوع من تاريخ عقد الاجتماع.

المادة 12: لجنة المقاول

• الإحداث والتكوين

طبقاً لأحكام مدونة الشغل (المادتين 464 و465)، تُحدث داخل المقاول لجنة للمقاول ذات مهمة استشارية، بهدف تطوير فضاء مميز للتواصل والتبادل والتشاور.

تتكون لجنة المقاول من:

- المدير العام للمقاول، رئيساً؛
 - مدير الموارد البشرية، كاتباً؛
 - ثلاث (3) مناديب للأجراء يتم انتخابهما من بين المندوبين الرسميين؛
 - ثلاث (3) ممثلين نقابيين يتم تعيينهما طبقاً للأحكام القانونية المعمول بها.
- يجوز للجنة المقاول إشراك أي شخص من داخل المقاول ترى أن مشاركته مفيدة في أشغالها.

• المهام وسير العمل

- طبقاً لأحكام المادة 466 من مدونة الشغل، تُستشار لجنة المقاول في القضايا التالية:
- التحولات الهيكلية والتكنولوجية المحتملة داخل المقاول؛
 - استراتيجية الإنتاج والوسائل الكفيلة بالرفع من مردودية المقاول؛
 - إعداد وتنفيذ المشاريع الاجتماعية لفائدة الأجراء؛
 - الحصيلة الاجتماعية للمقاول عند اعتمادها الرسمي من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل؛
 - برامج التكوين المهني، والإدماج، ومحو الأمية، والتكوين المستمر للأجراء.

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

تعقد لجنة المقابولة اجتماعات مرة واحدة في الشهر، وكلما دعت الضرورة الى ذلك. ويتم تحرير محضر اجتماع لجنة المقابولة في اجل أقصاه أسبوع من تاريخ عقد الاجتماع.

الفرع الثاني: تنظيم الحوار الاجتماعي

المادة 13: تدير الطلبات والشكايات الفردية

أ) المرحلة الأولى:

يحق لكل أجير يرغب في تقديم طلب أو شكاية، أن يتوجه، وفقاً للمساطر الداخلية، إلى مسؤوله المباشر الذي يتعين عليه معالجة الطلب في الآجال المتفق عليها.

وفي حالة عدم البث في الطلب أو الشكاية، داخل الآجال المتفق عليها، أو عدم الرضى عن الحلول المقدمة، يحق للأجير التوجه بطلبه أو شكايته مباشرة إلى المصلحة المعنية أو إلى إدارة الموارد البشرية.

ب) المرحلة الثانية:

في حالة عدم البث في الطلب أو الشكاية داخل الآجال المتفق عليها، أو عدم رضى الأجير، يمكنه إداك عرض شكايته على مندوبي الأجراء لعرضها على إدارة الموارد البشرية مباشرة، أو خلال الاجتماعات الدورية العادية المخصصة لذلك.

ج) الاجتماعات الدورية بين الإدارة ومندوبي الأجراء:

تعقد إدارة الموارد البشرية، بصفتها ممثلة للمشغل، اجتماعاً شهرياً مع مندوبي الأجراء الأصليين، خلال الأسبوع الأول من كل شهر، وفي حال تعذر ذلك، يتم تأجيل الاجتماع إلى الأسبوع الموالي.

ولضمان حسن التحضير للاجتماع، يقوم مندوبو الأجراء بتقديم مذكرة كتابية تتضمن النقاط المقترحة لجدول الأعمال، وذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ عقد الاجتماع.

يمكن للمندوبين النواب، الحضور في اجتماعات مندوبي الأجراء مع المشغل أو من ينوب عنه.

د) الاجتماعات الاستثنائية

يمكن عقد اجتماعات استثنائية في الحالات الطارئة، خصوصاً في الحالات التالية:

- خطر وشيك، حادث خطير، وفاة، إلخ؛
- وضعية استعجالية من شأنها التأثير سلباً على المناخ الاجتماعي.

ويتم، بمناسبة كل اجتماع، دوري أو استثنائي، إعداد محضر من طرف إدارة الموارد البشرية، يتضمن نتائج الاجتماع، وذلك في اجل أقصاه أسبوع من تاريخ عقد الاجتماع، يوثق في السجل المخصص لذلك، أو عبر موقع الكتروني داخلي مخصص حصرياً للتواصل مع مندوبي الأجراء.

المادة 14: تدير المطالب الجماعية وتسوية نزاعات الشغل

أ) معالجة المطالب الجماعية

يقوم الممثلون النقابيون الأكثر تمثيلاً بالمقابولة، بتقديم ملف المطالب الجماعية للأجراء، أو "الملف المطلي"، إلى المشغل.

يتم تنظيم المفاوضات الجماعية حول الملف المطلي مرة واحدة في السنة.

ويتم إشعار إدارة المقاول، كتابياً بالملف المطلي للسنة (N)، داخل أجل أقصاه نهاية شهر أكتوبر من السنة (N-1).

وتُعقد جلسة تحضيرية للجنة المفاوضة الجماعية، المنصوص عليها في المادة 15 أدناه من هذه الاتفاقية الجماعية، في دورة عادية، قبل نهاية شهر دجنبر من السنة (N-1)، وذلك بهدف:

- شرح تفاصيل الملف المطلي للأجراء من طرف الممثلين النقابيين؛
- تقديم نتائج خطة الأداء للمقاول ولمجموعة رونو، والسياق الاجتماعي والاقتصادي العام والمحلي؛
- إعداد جدول اجتماعات الدورة السنوية العادية للمفاوضة الجماعية، وتحديد تاريخ اختتامها (في نهاية فبراير على أبعد تقدير).

وتتوّج المفاوضة الجماعية بتوقيع بروتوكول اتفاق من لدن الطرفين، يُدوّن فيه ما تم التوصل إليه من نتائج، وتواريخ التنفيذ، وبرنامج التطبيق.

وبتوقيع بروتوكول الاتفاق، يلتزم ممثلو الأجراء بعدم تقديم أي مطالب أخرى خلال الفترة المعنية. وتحتسب ضمن الزيادات الممنوحة في بروتوكول الاتفاق الأخير أي زيادة في الراتب تقررها السلطات المختصة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال تراكمها، مع الحفاظ على الفارق بين الحد الأدنى للأجر المعتمد من طرف الدولة والمعمول به من طرف المقاول، والمتمثل في زيادة 0,71 درهم عن الحد الأدنى للأجر.

ب) تسوية نزاعات الشغل الجماعية

يجب أن يخضع كل خلاف أو نزاع جماعي في الشغل، مهما كانت طبيعته، لمحاولة للتسوية الداخلية في إطار لجنة المفاوضة الجماعية، داخل أجل يتم تحديده باتفاق الطرفين، ووفقاً لشروط ومستويات المفاوضة الجماعية المنصوص عليها في المادة 15 من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 15: طرق ومستويات المفاوضة الجماعية

تجرى المفاوضة الجماعية في إطار "لجنة المفاوضة الجماعية" على مستوى المقاول. تتكون لجنة المفاوضة الجماعية من ممثلين عن الإدارة العامة، والممثلين النقابيين للنقابة الأكثر تمثيلاً داخل المقاول، يتم تعيينهم طبقاً للأحكام القانونية. ومن أجل حكمة جيدة لتدبير العلاقات المهنية، يلتزم الطرفان باحترام المستويات التالية من المفاوضة الجماعية:

المستوى الأول: لجنة المفاوضة الجماعية

يُعقد أول اجتماع للمفاوضة الجماعية داخل لجنة المفاوضة الجماعية بهدف التوصل إلى اتفاق خلال أجل يتم تحديده من قبل الطرفين. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق، تعقد دورة ثانية للمفاوضة الجماعية للتوصل إلى حل مقبول خلال أجل يُحدد بالاتفاق بين الطرفين.

المستوى الثاني: إجراءات الوساطة

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق داخل لجنة المفاوضة الجماعية في الآجال المتفق عليها، يتم اللجوء إلى آليات الوساطة التي يراها الطرفان مناسبة.


المستوى الثالث: إجراءات المصالحة والتحكيم

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق، على المستويين الأول والثاني، وداخل الآجال المحددة، يتم اللجوء إلى إجراءات وآليات "المصالحة" و"التحكيم" كما هي منصوص عليها في مدونة الشغل.

اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة *

وتلتزم الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية، بعدم اللجوء، خلال مختلف مراحل المفاوضات الجماعية، إلى أي عمل من شأنه تعطيل النشاط العادي للمقاولة أو التأثير على المناخ الاجتماعي أو على سير المفاوضات الجارية.

المادة 16: إجراءات مرافقة لتسهيل مهام الهيئات الممثلة للأجراء
تضع إدارة المقاولة رهن إشارة ممثلي الأجراء التسهيلات التالية:



(أ) ساعات الانتداب ورخص الغياب

يستفيد كل مندوب رسمي للأجراء، وكل ممثل نقابي تم تعيينه وفقاً للمادة 470 من مدونة الشغل، من رخص غياب مؤدى عنها، في حدود 15 ساعة شهرياً، تُستعمل حسب برنامج محدد مسبقاً، باتفاق بين الطرفين. كما يستفيد الممثلون النقابيون، طبقاً للمادة 419 من مدونة الشغل، من رخص غياب مؤدى عنها في حدود خمسة أيام متواصلة أو غير متواصلة في السنة، وذلك للمشاركة في دورات تكوينية أو ندوات نقابية، بشرط تقديم طلب كتابي للإدارة صادر عن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية التي قامت بتعيينهم. ويبين الملحق رقم 6.2 ، ساعات الانتداب وجميع تراخيص الغيابات المؤدى عنها، والمتاحة لممثلي الأجراء بالمقابلة.

(ب) قضاء لعقد الاجتماعات

تُوفر المقابلة لمختلف الهيئات التمثيلية للأجراء قضاءً مناسباً لعقد الاجتماعات الضرورية لممارسة مهامهم، وذلك وفق جدول زمني محدد مسبقاً باتفاق الطرفين، أو بناءً على طلب مسبق.

(ج) وسائل التواصل مع الأجراء

- تضع إدارة المقابلة رهن إشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين الوسائل التالية:
- لوحات [حائطية أو إلكترونية]، للإعلانات تُثبت في أماكن يتم تحديدها باتفاق الطرفين، مخصصة حصرياً للإعلانات والمعلومات المتعلقة بمهام ممثلي الأجراء؛
 - سجل خاص بمندوبي الأجراء لتدوين الشكايات المحتملة، والنقاط المزمع مناقشتها خلال الاجتماعات الدورية، ومحاضر الاجتماعات.
 - عنوان اليكتروني داخلي لاستعماله حصرياً في إطار المهام التمثيلية، وذلك لضمان وتأمين التواصل. وتجنب نشر أي معلومات خاطئة أو كاذبة أو افتراضية.

23



الباب الثالث: الإستدامة، الأداء الجيد، وتعزيز التميز

تمت صياغة الباب الثالث على شكل ميثاق للأداء الجيد، يُحدّد التزامات كل من الإدارة، والأجراء وممثلهم، فيما يخص الانخراط في الرؤية الاستراتيجية، وتحمل المسؤولية داخل المقولة، وتجسيد قيم مجموعة رونو، مع احترام القواعد والمعايير والمقاييس المعتمدة داخل المجموعة، وكذا الانخراط الفعلي في التدابير المتخذة من اجل التكيّف والتحسين المستمر.

كما يُحدّد هذا الباب المتطلبات الأساسية في مجالات الفعالية، والنجاعة، وتبني الابتكار، وتحقيق التميز، بهدف بلوغ الأهداف المسطرة في مجالات التنافسية، والربحية، والأداء الجيد خلال السنوات المقبلة، وذلك في إطار "تهيئة مقولة السيارات للجيل القادم".

كما يهدف هذا الباب الى العمل على ترسيخ ثقافة الأخلاقيات والنزاهة داخل المقولة، وتعزيز مبادئ الاستدامة والإنصاف، والمساواة،

الباب الثالث: الأداء وتعزيز التميز

الفرع الأول: الرؤية الاستراتيجية، القيم والمسؤولية

المادة 17: الالتزام بالرؤية الاستراتيجية للمجموعة

تتولى إدارة المقاوله مسؤولية نشر وتنفيذ الرؤية والتوجهات الإستراتيجية لمجموعة رونو، وترسيخ القيم الأساسية للمجموعة، وكذا السلوكيات المرتبطة بها، التي يتعين على كل فرد منّا الالتزام بها وتجسيدها، من أجل تحقيق التحول المنشود (انظر القيم الأساسية للمجموعة في الملحق رقم 4).

ولهذا الغرض، يتم اعتماد تواصل واضح ومستمر مع جميع الأجراء عبر مختلف مستويات الإدارة داخل المقاوله. ومن جانبهم، يعتبر جميع الأجراء وممثلهم عن التزامهم بالرؤية الاستراتيجية للشركة وقيمها، ويعملون يوميًا على تجسيدها من خلال مشاركتهم الفعلية في خطط العمل المعتمدة.

المادة 18: الانخراط في "المسؤولية" لمجموعة رونو

تعد استراتيجية المسؤولية الخاصة بمجموعة رونو رافعة أساسية للجمع بين الأداء الجيد والاهتمام بالزبناء، والأجراء والبيئة، وتهدف إلى التنمية المستدامة في إطار الطموح المتمثل في " تصميم المركبات مع الحرص على رعاية الذين يقومون بصناعتها، والذين يستخدمونها، مع الحد من تأثيرنا على البيئة".

وفي هذا السياق، تعتمد استراتيجية المسؤولية والتنمية المستدامة لمجموعة رونو على ثلاثة (3) ركائز رئيسية هي البيئة، السلامة، التنوع والإدماج، وذلك من أجل تنفيذ خطة الأداء الاستراتيجية للمجموعة بطريقة مستدامة ومسؤولة (انظر التفاصيل في الملحق رقم 2).

ولأجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمسؤولية الخاصة بالمجموعة، يلتزم جميع الأطراف المعنية:

- بإدماج الأبعاد البيئية في العمليات الصناعية، وتقليل البصمة الكربونية، واحترام سياسة البيئة بالمقاوله (انظر الملحق رقم 3.1).
- باحترام الأحكام القانونية الجاري بها العمل في مجال السلامة وحفظ الصحة، مع الامتثال لمقتضيات النظام الداخلي للمقاوله، وقواعد وتوجيهات مجموعة رونو في هذا المجال، وخاصة احترام سياسة حفظ الصحة والسلامة في العمل الخاصة بالمجموعة (انظر الملحق رقم 3.2)، والتطبيق اليومي للقواعد الذهبية للسلاسة، حتى نحقق، جميعاً، طموحنا المتمثل في "صفر حادث وصفر مرض مهني".
- بالعمل على احترام مبدأ سياسة التنوع والإدماج للمجموعة وتعزيز دور المرأة بالمقاوله (انظر المادة رقم 27 من هذه الاتفاقية).

المادة 19: الالتزام بالامتثال للقواعد والمعايير والضوابط

يمثل الامتثال للقواعد، والمعايير، والمساطر الداخلية شرطاً أساسياً لحسن سير عمل مختلف الهيئات والمصالح، ولتنفيذ مختلف العمليات.

ولهذا، يُطلب من مسؤولي المقاوله، على اختلاف مستويات مسؤولياتهم، القيام بدورهم اليومي مع الحرص على تكوين، مرافقة، ومتابعة تنفيذ القواعد والمعايير والمواصفات المعتمدة من طرف المجموعة، ولا سيما تلك المحددة في إطار "SHIFT" والتي تشمل القيم والسلوكيات الجديدة التي يجب دمجها في الممارسة المهنية اليومية (انظر الملحق رقم 4).

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

وإدراكاً منهم لأهمية هذه القواعد والمعايير بالنسبة للأداء الشامل للمقاولة، يؤكد الأجراء وممثلوهم مجدداً التزامهم بالامتثال، لضوابط المجموعة على جميع مستويات تدخلاتهم، ويلتزمون باستيعاب وتطبيق معايير المجموعة بدقة وصرامة، والإبلاغ عن الصعوبات التي تمت مواجهتها أو الاختلالات التي تم رصدها، وذلك من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجتها بسرعة.

المادة 20: تعزيز تماسك الفرق

وفقاً لتوصيات الاتفاقية الإطار العالمية الموقعة بتاريخ 9 يوليو 2010، يتعين على الإدارة لعب دور أساسي في تعزيز "نظام التدبير للمجموعة"، والذي يجب ان يعتمد على إطار عمل مشترك، منسجم مع الرؤية الاستراتيجية والقيم الأساسية للمجموعة، وذلك من خلال ترسيخ الاحترام المتبادل، والإصغاء، والتعاون، واتخاذ القرار بشفافية وبسرعة.

ويكف المسؤولون التسلسليون بالمقاولة على كافة المستويات، بضمان الانسجام الضروري لتطوير روح الفريق، عبر تشجيع أي مبادرة صادرة عن العاملين، تهدف إلى التحسين المستمر لجودة المنتج والخدمة المقدمة، وذلك حسب معايير وأنظمة متفق عليها من قبل الإدارة والممثلين النقابيين في إطار الحوار والتشاور المنظم. وبالمثل، يُدعى ممثلو الأجراء وجميع العاملين، للمساهمة الفعالة في تعزيز تماسك الفرق والانخراط الجماعي من أجل دعم الأداء الشامل للمقاولة.

الفرع الثاني: التكيف والابتكار

المادة 21: إدماج تدابير التكيف

حرصاً على التكيف وتحسين تنظيم العمل، تتفق الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية على المبادئ والالتزامات التالية:

21.1: في مجال التشغيل:

تقوم إدارة المقاولة بالتشغيل حسب احتياجاتها، بشفافية واحتراماً للقوانين الجاري بها العمل، والمساطر الداخلية، مع التركيز، على مؤهلات وخبرات وكفاءات المرشحين، مع إعطاء الأولوية، قدر الإمكان، للترشيحات الداخلية المعبر عنها من لدن أجراءها، وادماج أبناء الأجراء النشطين او المتقاعدين، وذلك حسب مساطر التشغيل المعمول بها داخل المقاولة.

ولمواجهة الحاجة إلى المرونة والقدرة على التكيف التي تفرضها طبيعة نشاط صناعة السيارات، والتي تعمل في سياق دولي يعرف تقلبات كبيرة على مستوى الطلب، أصبح اللجوء للعمل المؤقت، أو التعاقد الخارجي (العمل بالمناولة حسب الصيغة المتفق عليها بين الطرفين)، أو العقود المحددة المدة (CDD)، أمراً ضرورياً، وذلك مع احترام القانون الجاري به العمل من طرف مقاولات التشغيل المؤقت والشركات المناولة، وفي إطار التشاور الدائم بين إدارة المقاولة وممثلين النقابيين، بهدف الحفاظ على التوازنات الداخلية اللازمة.

علاوة على ذلك، وعملاً بأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 16 من مدونة الشغل، التي تنص على أن «عقد الشغل المحدد المدة يمكن إبرامه في بعض القطاعات وفي بعض الحالات الاستثنائية التي يتم تحديدها بموجب نصوص تنظيمية، ... أو بموجب اتفاقية جماعية للشغل»، فقد اتفقت الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية على ما يلي: بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المواد 16 و17 من مدونة الشغل والمرسوم رقم 2.19.793 المؤرخ في 6 غشت 2020، يمكن لإدارة المقاولة إبرام عقود عمل محددة المدة (CDD) لستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة. وقد تصل إلى سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، في الحالات الاستثنائية التالية:

"اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة"

- زيادة استثنائية في حجم النشاط؛
- إطلاق نموذج جديد من السيارات؛
- إحداث فريق عمل إضافي لمدة محددة ومؤقتة؛
- تنفيذ مهمة محددة المدة؛
- إنجاز مشروع محدد المدة؛
- إبرام صفقة أو عقد لتقديم خدمة لمدة محددة.

21.2: في مجال تحسين تنظيم العمل:

• أنماط التوزيع والاستثناءات :

يقر الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه بأن طبيعة النشاط، تقتضي المرونة في تدير وتوزيع مدة الشغل. لذلك، تم الاتفاق على أنه يمكن للإدارة، بعد التشاور مع لجنة المقابولة، وفي احترام للامتيازات المكتسبة، اعتماد أحد أنماط التوزيع أو الاستثناءات المتعلقة بتنظيم أوقات العمل، بما يتماشى مع خصوصيات نشاط كل قسم أو مصلحة، كنظام التوزيع السنوي أو نظام التوزيع على جزء من السنة، وذلك وفق الأحكام القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل وكما هو محدد في المادتين 15 و16 من النظام الداخلي للمقابولة.

• أوقات البقاء رهن الإشارة (Astreinte):

يتم تخصيص هذه الأوقات للتدخل، عند الاقتضاء، عن بُعد أو في عين المكان، خارج أوقات العمل العادية، بهدف ضمان استمرارية سير نشاط المقابولة. يتم تعويض هذه الفترة وفقاً للقواعد الداخلية للمقابولة.

21.3: في مجال اعتماد نظام العمل عن بعد.

تعتمد مجموعة رونو شكلاً مبتكراً لتنظيم العمل عن بُعد، أو "نظام العمل الهجين" (**le travail hybride**)، بهدف إلى تعزيز المرونة وفقاً لتوصيات الملحق الخاص الموقع في 26 أبريل 2021 (انظر الملحق رقم 5)، والمكمل للاتفاق الإطار العالمي الموقع في 9 يوليو 2019. ويوضح "ميثاق العمل عن بعد المحلي لرونو المغرب"، القواعد الأساسية والإجراءات الداخلية المطبقة محلياً في هذا المجال) انظر ميثاق العمل عن بعد عبر الرابط الخاص بالملحق رقم 1).

تُذكر الإدارة أن العمل عن بعد ليس وسيلة لتلبية احتياجات شخصية أو عائلية، ولا يجب أن يؤثر على استمرارية النشاط.

كما تحتفظ المقابولة بحق تعليق هذا النظام مؤقتاً أو نهائياً لأي أجير، بشرط إشعار مسبق. ويحتفظ الأجير، أيضاً، بحقه في العودة للعمل الحضورى ضمن نفس الشروط.

المادة 22: الحفاظ على أدوات العمل والتحكم في التكاليف

يُعد الحفاظ على ممتلكات المقابولة والتحكم في تكاليف الإنتاج والصيانة من العناصر الأساسية في أسلوب التدبير، والمسؤولية الاجتماعية، وضمن استمرارية نشاط المقابولة.

لذلك، يتعين على المؤطرين إبلاغ الأجراء وتوعيتهم وإشراكهم بخصوص الجهود الواجب بذلها، والسلوكيات الواجب اعتمادها بهدف الحفاظ على أدوات العمل، والتحكم المستمر في التكاليف، ومكافحة التبذير.

ومن جهة أخرى، يُدعى الأجراء إلى المساهمة في التحكم في تكاليف الإنتاج من خلال الحرص على المعدات والأدوات والوسائل المادية الموضوعة رهن إشارتهم، وتفادي كل أشكال الانحرافات أو العيوب، ومكافحة كل أشكال التلف أو الضياع أو الهدر، مع الالتزام باحترام وتيرة العمل والأجال المحددة.

«اتفاقية الشغل الجماعية لمصنع رونو طنجة»

ويهدف هذا الالتزام المشترك إلى ضمان تعاون منسجم بين الإدارة والأجراء والمسؤولين التسلسليين والشركاء الاجتماعيين، من أجل تحقيق الأهداف المشتركة المتمثلة في الحفاظ على ممتلكات المقاولة، وضمان منتجات وخدمات ذات جودة عالية دون نقص أو شائبة، وذلك في إطار احترام أهداف الأداء والتنافسية للمقاولة.

المادة 23: المساهمة في تحقيق أهداف المقاولة

يشكل الالتزام بالتفاهم والتعاون على جميع المستويات عنصراً أساسياً لتحقيق النجاح الجماعي وإنجاح المشاريع الكبرى للمجموعة.

وفي هذا الإطار، تسعى الإدارة إلى ترسيخ تواصل سلس وتعاون تضامني بين الفرق. ولتحقيق نفس الأهداف، يلتزم جميع الأجراء وممثلهم بتبني سلوكيات قائمة على التضامن والثقة المتبادلة، والعمل على إنجاح استراتيجية المجموعة من خلال مشاركتهم الفعالة في تحقيق أهداف الأداء الجيد والتنافسية المحددة.

المادة 24: تشجيع الابتكار والاستباق

تعمل الإدارة على جعل المقاولة منظمة مرنة، قادرة على التنبؤ بالاحتياجات الجديدة، وإبراز روح المبادرة وسرعة التفاعل في بيئة تعرف تغيراً مستمراً.

وفي هذا الإطار، يلتزم المسؤولون بالمقاولة إلى جانب فرقهم لاستباق الاحتياجات المهنية، وتكوين فرق مبدعة ومتحمسة.

وفي نفس السياق، يلتزم ممثلو الأجراء وجميع العاملين بإبراز روح المبادرة والإبداع لمواجهة تحديات الأداء والتنافسية بشكل يومي.

الفرع الثالث: الأخلاقيات، الاستدامة، الإنصاف، وحماية المعطيات الشخصية

المادة 25: الأخلاقيات ومدونات السلوك

تحرص المقاولة على ترسيخ ثقافة قائمة على الأخلاقيات والامتثال للقواعد الداخلية، مبنية على الوقاية من تضارب المصالح، والنزاهة، والاحترام المتبادل.

ويتعين على كافة الأجراء وممثلهم، وجميع المسؤولين، الالتزام بتطبيق واحترام النظام الداخلي للمقاولة، وكافة القواعد والإجراءات الداخلية المعتمدة بها، وخاصة:

- ميثاق الأخلاقيات لمجموعة رونو؛
- مدونة السلوك الخاصة بمكافحة الفساد وتدابير تضارب المصالح؛
- ميثاق استعمال الوسائل المعلوماتية والأدوات الرقمية لمجموعة رونو؛
- مدونات السلوك المهني الخاصة ببعض المهن أو الوظائف أو الأنشطة؛
- جميع المواثيق ومدونات السلوك التابعة لمجموعة رونو والمشار إليها في الملحق رقم 1 من هذه الاتفاقية الجماعية للشغل، والملمزم تطبيقها بجميع فروع مجموعة رونو بالمغرب، شريطة توافقها مع التشريعات والأنظمة المحلية الجاري بها العمل في المملكة المغربية.

ولضمان التطبيق السليم لهذه المبادئ، تُدرج برامج للتكوين، خاصة بالأخلاقيات ومكافحة الفساد وتدابير تضارب المصالح ضمن مسار إدماج الأجراء الجدد، كما تُقدّم هذه التكوينات لفائدة المدراء والفرق التشغيلية، وتشمل دورات إلزامية وأخرى مخصصة لفئات مهنية الأكثر عرضة، بما يضمن قيامهم بمهامهم اليومية في إطار من النزاهة والشفافية والطمأنينة.

المادة 26: الاستدامة والانتقال العادل

في إطار التحولات الهيكلية العميقة التي يعرفها قطاع صناعة السيارات، ولا سيما كهرة المركبات، وتقليص الانبعاثات الكربونية من العمليات الصناعية، والدمج المتزايد للتقنيات الرقمية، وتطور المعايير البيئية، تلتزم المقاول، مع احترام مبدأ التشاور المنظم، على تنفيذ خطة انتقال عادل قائمة على مبادئ الإنصاف، التكوين وإعادة التأهيل، الاندماج، المواكبة، والمسؤولية الاجتماعية، وذلك بهدف الحفاظ على مناصب الشغل في مواجهة التحولات التكنولوجية والبيئية والصناعية التي يشهدها القطاع، واتخاذ جميع التدابير الوقائية اللازمة.

المادة 27: الإنصاف

في إطار سياسة المجموعة في مجال تعزيز التنوع والإدماج، تلتزم إدارة المقاول بما يلي:


- الوقاية من جميع أشكال التمييز، واعتماد مقاربة خاصة لتعزيز مكانة المرأة داخل المقاول، وتيسير التوازن بين الحياة الأسرية والحياة المهنية؛
- جعل الكفاءة والأداء في صميم سياسات تدير الموارد البشرية، بهدف مرافقة الأجراء بشكل عادل ومنصف؛
- تسهيل إدماج الأشخاص في وضعية إعاقة، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، لتمكينهم من ممارسة مهامهم في ظروف ملائمة؛
- مكافحة ومعاقبة أي فعل من أفعال العنف أو التحرش، والعمل على ترسيخ بيئة عمل قائمة على الكرامة والاحترام.

ويُحظر بشكل صارم، أي شكل من أشكال التمييز، المباشر أو غير المباشر، القائم على الجنس، السن، الأصل، الوضع العائلي، القناعات، أو الإعاقة أو أي سبب آخر لا علاقة له بالكفاءة، وذلك طبقاً للتشريعات الجاري بها العمل.

المادة 28: حماية المعطيات الشخصية وتنظيم استعمال الأدوات الرقمية

تضمن المقاول احترام الحياة الخاصة وحماية المعطيات الشخصية لجميع الأجراء، طبقاً للقانون رقم 08-09 للتشريعات الوطنية ولمعايير مجموعة رونو.

ويجب أن يتم استعمال الأدوات الرقمية الخاصة بالتتبع أو المراقبة أو الإشراف في إطار يحترم كرامة الأجراء وحياتهم الفردية، ووفقاً للقانون الجاري به العمل، وبعد إخبار ممثلي الأجراء واستشارتهم عند الاقتضاء.



الباب الرابع: ميثاق الثقة الاجتماعية

يعرض هذا الباب بالتفصيل الإطار العام لنظام الأجور المعتمد داخل المقاول، لا سيما فيما يتعلق بالتصنيف، والتعويضات، والمنح، والمزايا الاجتماعية.

كما يوضح السياسة العامة لتنمية وتقييم الكفاءات وتدريب المسارات المهنية، بالإضافة إلى سياسة التغطية الاجتماعية والأنشطة ذات الطابع الاجتماعي.

30



الباب الرابع: ميثاق الترقية الاجتماعية

الفرع الأول: التصنيف المهني، الأجور، والتغطية الاجتماعية

المادة 29: الفئات، المجموعات المهنية، والتصنيفات

29.1: الفئات والمجموعات المهنية

يتم توزيع الأجر داخل المقابلة وفقاً للفئات المهنية الكبرى التالية:

- العمال؛
- المستخدمون؛
- الأطر.

29.2: تصنيف المهن

يتم تقييم كل وظيفة باستخدام أدوات ومناهج معيارية لتقييم وتصنيف الوظائف، وذلك من خلال نظامين معياريين معتمدين من قبل مجموعة رونو:

- نظام "التأهيل وتصنيف الوظائف" لفئة العمال، ويُستخدم هذا النظام لتقييم وظائف المجموعات المهنية الخاصة بعمال الإنتاج، ومهني الصيانة، وذلك وفق مقارنة تعتمد على تدير الكفاءات (انظر التفاصيل في الملحق رقم 7).

- نظام تصنيف مهن فئتي "المستخدمين" و"الأطر"، ويتيح هذا النظام تقييم وتصنيف المهن لهاتين الفئتين وفق مقارنة عالمية، تعتمد على معايير محددة بدقة، من بينها بطاقة الوصف الوظيفي أو "Job Profile". ويعرض الملحق رقم 8، التفاصيل المنهجية لتصنيف مهن هاته الفئتين، بالإضافة إلى الشبكة المحلية لتصنيف الوظائف، المعتمدة على الوصف الوظيفي.

المادة 30: الأجور

تُحدد الأجور وتُصرف وفقاً للمغتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل، وطبقاً للقواعد الداخلية للمقابلة.

يتقاضى الأجراء العاملون بنظام الساعة أجورهم مرتين في الشهر، بفاصل زمني لا يتجاوز ستة عشر يوماً. تُصرف الدفعة الأولى على شكل تسبيق نصف شهري، ويتم تسوية الأجر بشكل كامل في نهاية الشهر. أما الأجراء العاملون بالنظام الشهري، فيتلقون أجورهم كاملة في نهاية كل شهر.

يتم صرف أجور جميع الأجراء عن طريق التحويل للحساب البنكي الشخصي لكل أجير، وذلك في آخر يوم عمل في الشهر. وتسلم للأجراء ورقة الأداء، تتضمن جميع التفاصيل المتعلقة بالأجر الشهري والافتتاحات المرتبطة به.

تشهد الأجور تطوراً داخل المقابلة في إطار سياسة الأجور المعتمدة من طرف المجموعة، ونتائج المفاوضات الجماعية الدورية، وذلك في إطار خطة الترقية السنوية التي تحدد المعايير والإجراءات والميزانية الخاصة بها.

ولتحقيق أهداف نظام تصنيف الوظائف المشار إليه في المادة 29.2 أعلاه، خاصة تلك المتعلقة "بأجر منتصف ومنسجم"، تقوم الإدارة العامة للمقابلة، بعد التشاور مع الممثلين النقابيين، وبما يراعي الأولويات والميزانية المتوفرة، بوضع خطة تدريجية لإعادة تقييم الأجور، وذلك بالاعتماد على أجر أساسي أدنى مرجعي، يتم تحديده للوظائف الأساسية.

المادة 31: التعويضات، المنح، والامتيازات أو العلاوات الاجتماعية
يستفيد كل أجير، وفقاً للمساطير والقواعد الداخلية، من تعويضات ومنح شهرية و/ أو سنوية تُخصص له حسب فئته المهنية، والمنصب الذي يشغله، ونوع العقد المبرم معه، وذلك كما هو مبين في الملحق رقم 9) من اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

كما تُمنح امتيازات اجتماعية لفائدة الأجراء، طبق ما هو مفصل في الملحق رقم (10) من اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

المادة 32: التغطية الاجتماعية والضمان الاجتماعي
يستفيد كل أجير من التغطية والخدمات الاجتماعية الإلزامية، وفقاً للقانون الجاري به العمل، وطبق ما هو موضح في الملحق رقم (11) من هذه الاتفاقية الجماعية.

كما يستفيد كل أجير من تغطية اجتماعية تكميلية، وذلك طبق ما هو مفصل في الملحق رقم (12) من اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

الفرع الثاني: تقييم الأجراء وتدريب المسارات المهنية

المادة 33: تقييم الأجراء
طبقاً لسياسة تدير الموارد البشرية لمجموعة رونو، تعتمد المقابلة نظاماً لتقييم كفاءات الأجراء، ومستوى انخراطهم ومساهماتهم في تحقيق الأهداف الفردية والجماعية التي تم تحديدها وإبلاغهم بها.

المادة 34: تطوير الكفاءات وتدريب المسارات المهنية
أ) تطوير الكفاءات
نظراً للتغيرات العميقة التي يشهدها قطاع صناعة السيارات، والمتمثلة في الأتمتة، والرقمنة، والاتصال، والسيارات الذاتية القيادة والمكهربة، فإن الموقعين على هذه الاتفاقية الجماعية يلتزمون بإرساء «حوار حول تطور عالم الشغل»، والذي يُعدّ الرافعة الأولى للعمل كما هو منصوص عليه في الاتفاق الإطاري العالمي المؤرخ في 9 يوليوز 2019.

وفي هذا السياق، تُعتبر برامج التكوين المستمر وتطوير الكفاءات من المحاور الاستراتيجية في سياسة تدير الموارد البشرية للمجموعة، التي تؤكد التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية، "وخاصة التزامها بتهيئة الظروف التي تُمكن الأجراء من تحديد واكتساب المهارات الضرورية لتطوير مهنتهم في قطاع السيارات وضمان قابليتهم للتشغيل".

وفي هذا الإطار، تقوم إدارة المقابلة بوضع وتنفيذ برامج مناسبة، تأخذ بعين الاعتبار في الآن نفسه، الحاجيات الداخلية المعبر عنها من قبل مختلف المصالح، ومتطلبات تطوير الكفاءات المهنية للأجراء.
كما يُطلب من المسؤولين، دعماً للاندماج، تسهيل تبادل المعارف من خلال تشجيع تطوير أي وسيلة أو منهج، مثل المنصات التعاونية، وشبكات التواصل الداخلي، والأندية المهنية، والمقارنات المرجعية الداخلية والخارجية.

ب) تدير المسارات المهنية

طبقاً لسياسة تدير الموارد البشرية للمجموعة، يتم إنشاء لجان حسب الفئات والمهن داخل كل مؤسسة. وتُعهد إلى هذه اللجان مهمة تدير المسارات المهنية الفردية للأجراء، وفقاً للمعايير والإجراءات الداخلية المعمول بها والمعلن عنها رسمياً، مع مراعاة احتياجات المقاول وإمكانات كل أجير.

الفرع الثالث: الأعمال الاجتماعية والأنشطة المواطنة

المادة 35: صندوق الدعم والأعمال الاجتماعية

أ) صندوق الدعم

هو صندوق تضامني يخص جميع أجراء المقاول ويهدف إلى تقديم المساعدة للأجراء ولأسرهم في حالة وقوع أحداث خاصة أو غير متوقعة أو في ظروف استثنائية.

يتم تمويل صندوق الدعم بمساهمة المشغل، ومساهمة أجراء المقاول.

تُحدد كفاءات تمويل وتدير وتسير صندوق الدعم، وكذلك سلة المساعدات الاجتماعية والقواعد والشروط الخاصة بمنح هذه المساعدات لفائدة الأجراء وذوي حقوقهم (عند الاقتضاء)، في النظام الداخلي الخاص بهذا الصندوق، الوارد في الملحق رقم 13 من اتفاقية الشغل الجماعية هذه.

ب) لجنة الأعمال الاجتماعية

تُحدث داخل المقاول لجنة للأعمال الاجتماعية، تتكون من ممثلين عن إدارة المقاول وممثلين عن الأجراء، ويرأسها المشغل أو من ينوب عنه.

تقوم لجنة الأعمال الاجتماعية بمهامها طبقاً لنظام خاص، يُحدد اختصاصاتها ومجالات تدخلها، وطرق التمويل، والإطار العام لكيفية تسيرها، وذلك كما هو مبين في الملحق رقم 14 لهذه الاتفاقية الجماعية.

ج) الأعمال الاجتماعية

بالإضافة إلى تدير الأعمال الاجتماعية القائمة أو المقدمة، تُكلف لجنة الأعمال الاجتماعية بتقديم مقترحات إلى إدارة المقاول بشأن الأعمال الاجتماعية الموجهة لفائدة الأجراء وأفراد أسرهم، وذلك بهدف إعداد البرنامج السنوي للأعمال الاجتماعية، والميزانية المخصصة له.

ويُقدم الملحق رقم 15 بعض الأعمال الاجتماعية التي تم اتخاذ القرار بشأنها من طرف الإدارة ولجنة الأعمال الاجتماعية، وتم تنفيذها أو برمجتها.

المادة 36: الأنشطة المواطنة للتضامن والتنمية المحلية

يلتزم الموقعون على اتفاقية الشغل الجماعية هذه، ببذل كل الجهود الممكنة للمحافظة على بيئة محلية سليمة، والعمل الفعلي على النهوض بأعمال التضامن والتنمية المحلية التي يتم برمجتها في إطار التوجيهات الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية والبيئية لمجموعة رونو.

لذلك، فبالإضافة إلى مجال عمل اللجنة الاجتماعية المحدد في النظام الداخلي الخاص بها، فإن هذه اللجنة تُعتبر أيضاً هيئة استشارية وقوة لاقتراح بعض المبادرات المجتمعية والمواطنة، المنفذة محلياً في إطار التوجيهات الإستراتيجية للمجموعة.

التوقيعات

طنجة، بتاريخ:

المدير العام لمصنع
«رونو طنجة اكسيلواطسيون»

النقابة الأكثر تمثيلا لأجراء مصنع
«رونو طنجة اكسيلواطسيون»،
والمنزوية تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل

ميكيل أوليفر بوكيرا

Miguel Oliver BOQUERA



محمد بوشمال



الطاهر سلمي



نورة المستحيبي



فريد الأبيض



محمد الفحصي



مصطفى التسولي