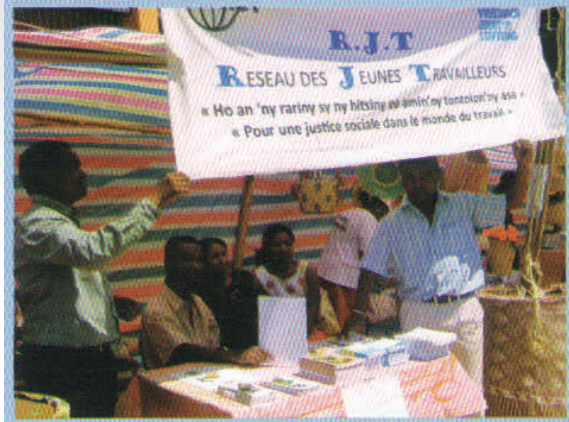


Ny Tambazotran'ny Tanora Mpiasa

Sehatra ahafahan'ny tanora mpiasa mampitombo fahalalana sy mifanakalo hevitra momba ny tontolon'ny asa ary ikatsahany ny rariny ara-sosialy.



SENDIKA MALAGASY

Manodidina ny taona 30, taonjato faha-XX, mandritry ny fanajanahantany frantsay no nahitana ny fiforonan'ny sendikà voalohany teo M/kara. Mifandraika amin'ny firoboroboan'ny toekarena tamin'izany no nipoirany. Ny sendikà ihany koa no hany fitaovana tokana nahafahana niady ny zo ara sosialy sy ara politika. Naka modelin'ny sendikà frantsay izy tamin'izany, ary nizara ho fikambanana kristianina, sosialista, komonista, na « herin'ny mpiasa », satria mbola voarara ny antoko politika.

Tamin'ny fotoanan'ny Repoblikana faharoa, dia voatery niara-dia tamin'ny antoko politika ny sendikà. Vitsy izy ireo no nahaleontena fa voafehy ara politika.

Tamin'ny fiandohan'ny Repoblika fahatelo, dia nisaraka tamin'ny antoko politika ny sendikà. Nanjary fikambanana mahaleotena ary niditra ho mpi-kambana amin'ny federasionina iraisampirenena samihafa.

Noho ny krizy nateraky ny fidiran'ny firenena amin'ny trosa tany amin'ny taona 80, dia voatery niditra tamin'ny fanlalhana ara-politika sy toekarena ny firenena afrikanina maro (famporisihin'ny Tahirim-bola sy ny Banky iraisampirenena). Nitarika fanalalhana ny fitantanana ny orinasa sy fahaverezan'asa maro izany. Noho izay fanitsiana ara-drafitra izay, dia very mpikambana maro ny sendikà. Araka izany, tsy naharaka ny zavatra takian'ny fanalalhana iraisam-pirenena intsony ny hevitra novoiziny.

Noho izany no nahatonga ny fikambanana sendikaly 13 hivondrona ao anatin'ny « FIARAHA-MADINIKY NY MPIASA MALAGASY » na CTM, mba ho mafy orina kokoa ny fisoloantena ny mpiasa rehefa miaraka amin'ny SENDIKA.

ZO SY ANDRAIKITRY NY SENDIKA

Zava-dehibe ny ifehezann'y mpiasa sy ny sendikà ireo fifanarahana iraisampirenene momba ny zo fototry eo min'ny asa, ny ahafantarany ireo ampahany efa nankatoavin'ny firenena malagasy ary indrindra ny filaharan'ny fampiharana izany eo amin'ny sehatry ny lalàna manan-kery eto Madagasikara.



Ny Tambazotran'ny Tanora Mpiasa

Ahoana no iarovako ny **ZOKO** amin'ny **MAHA-MPIASA** ahy ?



Miara-miasa amin'ny
SENDIKA Malagasy

« HO AN'NY RARINY SY NY HITSINY EO
AMIN'NY TONTOLON'NY **ASA** »

rjtmada@yahoo.fr

Le Réseau des Jeunes Travailleurs



Travailler dans des conditions meilleures ?

MITADY ASA

FIFANEKENASA

MIDITRA SENDIKA



LES SEPT REGLES D'OR

PRENEZ TOUTES LES PRECAUTIONS POUR ETRE A L'AISE

Arrivez en avance,

Soyez habillé de façon confortable,

Sachez bien qui vous reçoit,

MUNISSEZ-VOUS DE TOUT CE QUI PEUT VOUS ETRE UTILE

Bloc-notes et stylo,

Agenda (pour fixer un rendez-vous),

CV, copies des diplômes, certificats,

lettre de motivation ...

Photographie récente,

VEenez EN ENTRETIEN

En sachant bien pour quelles raisons le poste ou l'entreprise vous intéresse.

SOYEZ CALME ET DETENDU QU'IL ARRIVE

Pensez que cet entretien sert à mieux vous connaître, pas à vous piéger.

SOYEZ PONCTUEL ET DISPONIBLE

Pour rester le temps qu'il faudra (renseignez-vous à l'avance sur la durée du ou des entretien(s)).

PREPAREZ AVANT L'ENTRETIEN

Un argumentaire adapté à l'emploi que vous visez.

LAISSEZ VOTRE INTERLOCUTEUR PRENDRE L'INITIATIVE,

Mais soyez prêt à prendre votre part dans le déroulement de l'entretien (en posant des questions, en vous informant des détails de décision suite à l'entretien ...).



MODELE INDICATIF DE CONTRAT DE TRAVAIL

Entre :
..... désigné ci-dessous sous l'appellation d'employeur, d'une part et
.....
Né le
Résidant habituellement à
Situation de famille
Nationalité
..... désigné ci-dessous sous l'appellation de travailleur, d'autre part, et qui déclare être libre de tout engagement, a été conclu le présent contrat dont la teneur suit.

ARTICLE 1 – NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat est un contrat de travail établi pour une durée indéterminée (ou déterminée de jours, semaines, mois ou an), qui prend effet à compter du

ARTICLE 2 – FONCTIONS

1. Mme/Mlle/M..... est engagé(e) en qualité de

A ce titre, il est chargé de :
-
-
-

Il est classé dans la catégorie professionnelle.....

2. L'employeur se réserve le droit de muter le travailleur en cours de contrat à tel établissement à Madagascar qu'il estimera nécessaire.

ARTICLE 3 – INTERDICTIONS

1. Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur. Il lui est interdit, sauf autorisation écrite de l'employeur, d'exercer en dehors de son travail une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

2. Le travailleur s'interdit d'utiliser à son profit ou de divulguer les renseignements de nature confidentielle dont il a eu connaissance au cours de son service.

ARTICLE 4 – PERIODE D'ESSAI (facultatif)

1. Durée : L'agent accomplit une période d'essai de TROIS MOIS RENEUVELABLE UNE FOIS à compter de la date de sa prise de service. Le cas échéant, le renouvellement sera conclu par écrit entre les parties.

2. Résiliation : Durant cette période, le contrat pourra être résilié à tout moment, sans préavis et sans autre indemnité que celle compensatrice de congé payé calculé au prorata du temps de service.

ARTICLE 5 – REMUNERATION

Compte tenu de sa catégorie professionnelle, le travailleur aura un indice minimum de rémunération de et percevra, en monnaie ayant cours légal à Madagascar :

1. Salaire de base :

2. Autres indemnités ou primes (facultatif) :
-
-
-

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la législation du travail donnent lieu aux majorations réglementaires.

ARTICLE 6 – AVANTAGES EN NATURE (facultatif)

1. Logement : L'employeur met à la disposition du travailleur un logement doté d'un gros mobilier et se réserve le droit de faire les retenues y correspondantes sur le salaire, conformément à la législation du travail en vigueur. L'agent s'engage à gérer en bon père de famille le logement et le gros mobilier qui y est affecté.

2. Nouriture : Le travailleur sera nourri par l'employeur qui se réserve le droit de faire les retenues y conséquentes sur le salaire, conformément à la législation du travail en vigueur.

ARTICLE 7 – CONGE

Le travailleur aura droit à 30 JOURS CALENDAIRES de congé par année de service, à raison de DEUX JOURS ET DEMI par mois. Le droit au congé ne sera ouvert qu'après un an de service effectif.

Durant le congé, l'agent percevra au lieu et place du salaire une allocation calculée sur la base du douzième des salaires et accessoires qu'il aura perçus au cours des douze mois de service précédents, à l'exception de la prime de rendement et des remboursements de frais.

Le congé ne pourra être remplacé par une indemnité compensatrice qu'en cas de rupture du contrat de travail où l'indemnité de congé sera calculée au prorata du nombre de jours de congé non joués.

ARTICLE 8 – TRANSPORT – DEPLACEMENTS POUR RAISON DE SERVICE

L'agent touchera une indemnité journalière de s'il est amené pour raison de service à se déplacer provisoirement de son lieu d'emploi habituel.

ARTICLE 9 – ACCIDENT DE TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES - RETRAITE

Pendant la durée du contrat, la prise en charge des accidents de travail et maladies professionnelles s'effectuera dans les conditions posées par la législation du travail.

A cet effet, le travailleur sera affilié à la CNAPS. Il en est de même pour sa pension retraite.

ARTICLE 10 – SOINS MEDICAUX

Le travailleur et sa famille à charge bénéficieront des soins médicaux conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 11 – RESILIATION DU CONTRAT

1. Résiliation avec préavis (facultatif si Contrat à durée déterminée) :
a) Conformément à la réglementation et compte tenu de sa catégorie professionnelle, le travailleur est classé dans le groupe en ce qui concerne le préavis de résiliation du contrat.
b) Chacune des parties a le droit de mettre fin à tout moment au contrat de travail en prévenant par écrit l'autre dans les délais correspondant au groupe ci-dessus.
c) Chacune des parties peut se libérer de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité égale à la rémunération et autres avantages dont le travailleur aurait bénéficié durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté, à l'exception de la prime de rendement et des remboursements de frais.
2. Résiliation sans préavis : la résiliation sans préavis pourra intervenir en cas de faute lourde, conformément au règlement intérieur ou, à défaut, sous réserve de l'appréciation éventuelle du tribunal du travail en ce qui concerne la gravité de la faute.

Fait à le

LE TRAVAILLEUR L'EMPLOYEUR

Ny ZO SENDIKALY

- ↳ Lalàna 2003-011 tamin'ny 03-9-05 and.9;
- ↳ Fifanarahana iraisam-pirenena momba ny asa laharana faha-87 momba ny fahafahana sendikaly ho an'ny mpiasa rehetra;
- ↳ Fifanarahana iraisam-pirenena momba ny asa faha-151 momba ny fahafahana sendikaly ho an'ny mpiasam-panjakana manokana.

Ny zo sendikaly dia nosokajin'ny zon'olombelona ho zo fototra. **ZO FOTOTRA** eo amin'ny (droits sociaux fondamentaux) no ilazana azy.

Ny ASAN'NY SENDIKA

- * Mampiditra mpikambana;
- * Misolo-tena ireo mpikambana;
- * Miaro ny tombotsoa;
- * Mametraka rafitra;
- * Manome fiofanana;
- * Milaza sy manamparitaka vaovao;
- * Mifampiraharaha amin'ny mpampiasa
- * Miara-miasa @ fanjakana@ fampiharana
- * ny lalàna momba ny asa