



مرحباً

kamel.c.sfar@gmail.com

كمال صفر

الاتفاقية القطاعية المشتركة للبناء والاشغال العامة **2022**

Tous droits réservés

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية للبناء والأشغال العامة

الصفحة	الموضوع	الفصول
3-4	التنقيحات	
5	قرار المصادقة	
6	العرض	
7	ميدان التطبيق المهني والتراي	1
7	المدة المراجعة والتراجع	2
8	التأويل	3
9-8	الحق النقابي وحرية الرأي	4
9	استقبال الممثلين النقابيين	5
10	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
10	الإنحداب	7
11-10	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	7 مكرر
11	مقاييس الإنتاج	8
11	مدة التجربة والتربص	9
11	تشغيل النساء والاطفال	10
12	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	11
12	بطاقة الخلاص	12
14-13-12	اسناد الأعداد- التدرج - الترقية	13
14	استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبتهم	14
14	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
15- 14	الفصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب ضغط في عدد العملة	16
15	غرامة الفصل عن العمل	17
16-15	الانقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
16	الإستقالة	19
16	شهادة الشغل	20
17-16	تبديل الإقامة أو النقلة	21
17	التغيب	22
17	مدة العمل	23
17	راحة الليل	24
17	أجر العمل بالليل	25
18	الساعات الزائدة	26
18	أيام الأعياد التي يطل فيها العمل مع الأجر	27
19-18	الرخص خالصة الأجر	29
19	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
19	رخصة الولادة	31
20-19	الرخص الإستثنائية	32
20	رخص المرض	33

20	الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية	34
20	الرخص بدون أجر	35
22-21	التأديب	36
22	مشمولات أنظار مجلس التأديب	37
23-22	التدريب والتكوين والإتقان المهني	42
23	تعليم الكبار	42 مكرر
23	أزياء العمل و الوقاية	43
24-23	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	44
25-24	حفظ الصحة والسلامة	45
25	الحديقة الاجتماعية	46
25	نظام التقاعد	47
25	منحة الانتاج وآخر السنة	48
25	ظروف العمل – التقلبات الجوية	49
26	تكاليف التنقل	50
27-26	منحة القفة والتنقل والمنح المختلفة (منحة القفة و- منحة التنقل- منحة العمل في الماء- منحة العمل في الاسفلت – منحة الحضور)	51
27	المنحة الجمالية للتنقل	52
27	منحة الوفاة	53
27	الراحات الاسبوعية المتجمعة	54
29-28	عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة	55
29	نظام الاقدمية (التقدم الأفقي)	56
29	أحكام تطبيقية	57
30-29	تاريخ التطبيق	58
من 31 الى 39	ملاحق التصنيف المهني (محين)	
41-40	تنظيم التدريب المهني	
من 42 الى 45	جداول الأجور(الملحق التعديلي عدد 16) 2024-2023-2022	

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 مارس 1975 يتعلق بالمصادقة على الإتفاقية

المشتركة القومية للبناء والاشغال العامة

إن وزير الشؤون الاجتماعية ،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 افريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل و خاصة الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الإستشارية المشتركة التي انعقدت في 16 جانفي 1975 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما ياتي :

الفصل 1 - إن الاتفاقية المشتركة القومية للبناء والأشغال العامة المضاف نصها لهذا القرار، وقعت المصادقة عليها.

الفصل 2 — أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3 — لا يمكن للإتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء، قبل دخولها حيز التطبيق. بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الأخيرة أقل نفعا من الاول.

تونس في 12 مارس 1975.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

الهادي نويرة

وزارة الشؤون الاجتماعية

الاتفاقية القطاعية المشتركة للبناء والاشغال العامة

بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- وجامعة البناء

- النقابة القومية لمقاولي البناء بالبلاد التونسية

من طرف،

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- والجامعة العامة لعمال البناء

من طرف آخر،

وقع عرض أولا ما يلي :

بما ان العلاقات بين المستاجرين ومجموع العملة في البناء والاشغال العامة ومواد البناء كانت خاضعة لقوانين مشتتة ولا اتفاقيات مشتركة ذات تطبيقات ترابية محدودة ولمجلة الشغل التي صدرت بمقتضى قانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 افريل 1966،

- وحيث طبقا للامر المؤرخ في 4 اوت 1936 وخاصة فيما يتعلق بفصليه 6 و 7 فانه وقع ابرام 4 اتفاقيات مشتركة. ابرمت الثلاث الاولى بتاريخ 28 جويلية 1936 و 9 اكتوبر 1936 و 24 جوان 1938 بالنسبة للمراقبة المدنية القديمة ببنزرت اما الرابعة فقد ابرمت بتاريخ 1 مارس 1939 للمراقبة المدنية القديمة بتونس وقد اصبحت هذه الاتفاقيات سارية المفعول بمقتضى القرارات التي كان اصدرها آنذاك مدير الشؤون الاقتصادية

- وبما ان الامر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بالاتفاقيات المشتركة للشغل تضمن في فصله الاول الغاء الامر المؤرخ في 4 اوت 1936،

- وبما ان القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 افريل 1966 المتعلق باصدار مجلة الشغل قد ابقى بفصله الثاني اتفاقيات بنزرت وتونس سارية المفعول،

وبما ان ما تبقى من تراب الجمهورية الذي لم تشمل هذه الاتفاقيات قد وجد نتيجة لذلك خاضعا لترتيب مجلة الشغل، - ورغبة في انهاء الفوارق في الانظمة القانونية بين جهة اخرى وتماشيا والتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد

فان لجنة مختلطة متناصفة قد اجتمعت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية شارع باب بنات تونس،

- وتبعا لمقتضيات الامر المؤرخ في 4 اوت 1936 والفصل الثاني من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في

30 افريل 1966 والفصل 34 وما بعده من مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 فان الاطراف المعنية قد وافقت

بالاجماع على الغاء الاتفاقيات المشتركة الموجودة وعلى تعويضها باتفاقية واحدة مشتركة تشمل سائر تراب الجمهورية.

ميدان التطبيق المهني والترابي

الفصل 1 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و 9)

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين في ميدان البناء والأشغال العامة (عمال مستخدمين، أعوان أشرف، اطارات إدارية وفنية) وذلك في كامل تراب الجمهورية. كما تطبق هذه الاتفاقية على مؤسسات الخدمات في قطاع البناء والأشغال العامة كمؤسسات العزل واللحام والتركيب الصحي ومقاولات الدهن (غير الصناعية) وأشغال الخرسانة الجاهزة ومكاتب المراقبة الفنية في البناء والأشغال العمومية ومؤسسات التنقيب عن المياه.

يعتبر العمال القارون من بين الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا ينجزون أشغالا وقتية أو موسمية وتضبط العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين طبقا لمقتضيات خاصة منصوص عليها بالفصل 55 من هذه الاتفاقية.

المدة – المراجعة التراجع

الفصل 2

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطالب مراجعتها كليا او جزئيا الا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب اعادة النظر فيها كليا او جزئيا، لا يمكن القيام به الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او طلب مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الاخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ.

ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة اكتوبر اي قبل الثلاثة اشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية او المطالب بمراجعتها كليا او جزئيا ان يضيف لرسالة الاعلام لانه تتضمن مشروع نص الفصول المزمج تنقيحها.

فان لم يحصل الانعاق قبل انتهاء اجل الثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين ان يتعقا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة اجل قدره ثلاثة اشهر وان لم يحصل الانعاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

التأويل

الفصل 3

إن الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء كما يلي :

- 2 أعضاء تعيينهم نقابة العمال المعنيين
 - 2 أعضاء يعينهم الاعراف
 - 4 عضو يعينه الاتحاد العام التونسي للشغل
 - 1 عضو يعينه الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- وان لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فان الخلاف تقع مراجعته طبق اجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 اعلاه.

وما تقرره اللجنة المتناصفة او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول احكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الحق النقابي وحرية الرأي

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحقين عدد 7 و9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله مسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في اطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد المطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين، كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين إنتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصفة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثت لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعنى أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين، وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر ويحتفظ طيلة مدة هذه النياية بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد، وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

استقبال الممثلين النقابيين

الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية بطلب منهم. ويحرر هذا المطلب كتابة، ويتضمن موضوع المقابلة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

الفصل 6 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1955 المؤرخ في 9 جانفي 1995. تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الانتداب

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف وذلك طبقا لجداول الترتيب والاجور الملحقة بهذه الاتفاقية.

يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل .

يقع اعلام الاعوان عن طريق عرض الاصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة وتعطي الاولوية للعملة الوقتيين العاملين بالمؤسسة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

يتعين وجوبا اعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي يقع ترتيبه به وبالاجر الذي يقابله ، كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف .

نسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوم عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل .

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب بحسب ما اقتضاه التشريع المتعلق مصالح طب الشغل.

في المؤسسات التي يكون فيها العمل متقطعا تكون فيها اولوية التشغيل للعملة القارين الذين وقع فصلهم سابقا من اجل قلة الشغل.

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

الفصل 7 مكرر

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن المشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة ، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

مقاييس الإنتاج

الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تحدد مقاييس الإنتاج في إطار لجنة فنية متناصفة تتركب من ثلاثة ممثلين عن كل طرف. وتتطلق أعمال اللجنة - في مرحلة أولى - في أجل أقصاه أول أكتوبر 2005، وتنتهي في أجل أقصاه 31 ديسمبر 2005. وتشمل هذه تحديد مقاييس الإنتاج في الاختصاصات التالية: الحدادة، تجارة البناء، بناء الأجر وللحجر، تركيب الجليز، تركيب الخزف، تركيب البلينتة، وضع أجهزة الأبواب و للنوافذ. وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق حول تحديد هذه المقاييس، يتم اللجوء وجوبا إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج التي تتولى إصدار قرار تحكيم في أجل لا يتجاوز 21 مارس 2006. وتدخل مقاييس الإنتاج حيز التنفيذ من أول ماي 2006.

مدة التجربة

الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. ان أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع انمترشح مرضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة.

تشغيل النساء والاطفال

الفصل 10

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس او ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفر فيهن الشروط المطلوبة، يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والاجر. بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا، يتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

حماية العملة أثناء مباشرة العمل

الفصل 11

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتيم والثلث مما عسى ان يتعرض له اثناء مباشرته للعمل.
في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

بطاقة الخلاص

الفصل 12 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.
تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي أو عبارة «بصدد التسجيل» إذا كان العامل غير مسجل بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
إن صادف ان كان يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة ويتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لدفع الأجور الشهرية في آخر يوم من الشهر على أكثر تقدير.
ويمكن أن تصرف للعمال تسبقة على الأجور في اليوم الخامس عشر من كل شهر على أن لا يتعدى مقدارها 50% من أجرة أيام العمل السابقة لموعد صرف التسبقة.

اسناد الاعداد - التدرج - الترقية

الفصل 13 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

- اسناد الاعداد

يسند مرة في السنة على الاقل لكل عون مباشر عدد جملي مرقم يشمل:

- انتاجه من 0 الى 6
- معلوماته المهنية من 0 الى 6
- قدرته على التنظيم من 0 الى 6
- مواظبته والمحافظة على أوقات العمل من 0 الى 6

ويكون هذا العدد مشفوعا بملاحظته عامة تبين اهليته للارتقاء.

حق اسناد العدد من مشمولات المستاجر، ويمكنه ان يوكل ذلك لغيره.

ويتعين اعلام العون بالعدد المسند له عن طريق رئيسه المباشر في أجل اقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.

- التدرج:

التدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة الى درجة اعلى مباشرة حسب الاقدمية في الدرجة طبق الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.

يتقاضى كل عامل وعون مرتب في الدرجة 11 من شبكة الأجور المتعلقة بالأعوان الإداريين والفنيين الخالصين بالشهر وذلك مهما كان صنفه، وبعد قضاء 3 سنوات في هذه الدرجة أجرا أساسيا وفق الجدول التالي :

الدرجة 11		الصنف
مستوى التأجير الجديد	التأجير الحالي	
2/2	1/11	1
3/2	2/11	2
4/5	3/11	3
5/5	4/11	4
6/5	5/11	5
7/1	6/11	6
8/6	7/11	7
9/7	8/11	8
10/11	9/11	9
11/11	10/11	10
13/10	11/11	11
13/11	12/11	12
14/2	13/11	13
15/4	14/11	14
16/10	15/11	15
17/6	16/11	16
18/8	17/11	17
19/3	18/11	18
950 ديناراً	19/11	19

- الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى في التخصص وتتوقف على وجود الشغور.

وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية :

أ (مدة الممارسة العملية في المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) الاقدمية والاعداد السنوية المسندة اليه في المؤسسة.

يُضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستاجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لابداء رأيها.

يبدأ مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور او احداث مراكز جديدة، تتوجه عناية الاعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج الى العملة من الاصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الاهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة، سواء تعلق الامر بانتداب الاطارات او اعوان التسيير او اعوان التنفيذ.

اما الاصناف المهنية فإنها ضبطت بالملحق المصاحب لهذه الاتفاقية.

استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبتهم

الفصل 14

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف من دون وظائف رتبته مباشرة، طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية اذا اعتبر العامل المعني بالامر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله ان يرفع امره الى اللجنة المتناصفة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفيه من الصنف الاعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا. على أن هذه الوضعية، لا يمكن ان تتجاوز مدة الثلاثة اشهر، يقع عند انتهائها، إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد، أو ارجاعه إلى صنفه الأصلي.

أجل الاعلام بانتهاء العمل

الفصل 15

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو لما تبقى من هذه المدة.

فصل العامل حذف مركز العمل

أو بموجب ضغط في عدد العملة

الفصل 16 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

إذا ماضطر المستاجر للتنقيص من عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او الى حذف مركز عمل فهو مطالب زيادة على ما جاء بالفصل 15 اعلاه بتسديد غرامة الفصل عن العمل المنصوصى عليها بالفصل 7.

ويجرى هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ (القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الاقدمية

ينطبق مبدئيا هذا الاجراء على العزاب تم على المتزوجين الذين ليس لهم اطفال في كفالتهم، ثم اخيرا على المتزوجين الذين لهم اطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الاولاد، باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الاقدمية، مع احترام الالتزام بالترتيب المنصوص عليه آفا في الفقرة الثانية من هذا الفصل.

يجب عرض كل ضغط في عدد العملة القارين على لجنة مراقبة الفصل عن العمل في أجل مسبق مدته 15 يوما.

غرامة الفصل عن العمل

الفصل 17 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الاقدمية في غرامة الفصل.

ويقع تقدير الغرامة بحساب اجرة خمسة عشر يوما عن كل عام عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الاجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل.

ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجر تسعة اشهر (9) مهما كانت اقدمية العامل المفصول عن العمل.

وان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الاقدمية ابتداء من اول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح ايام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة اذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على اساس كامل الاجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان تكون أقل من معدل الاجور الشهرية للاثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الانقطاع عن العمل لاسباب صحية

الفصل 18

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي او الطويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار احدهما الشغال والاخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفين ولا يجوز عندئذ الطعن في قرارات الطبيب الحكم.

يخول الانقطاع عن العمل لاسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة، يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الاستقالة

الفصل 19 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يمكن ان تمنح الإستقالة الا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر ويقع تمكين العامل المستقيل من كامل مستحقاته في اليوم الأخير من أجل الإعلام المسبق.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

شهادة الشغل

الفصل 20 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقابلة شهادة شغل لا تنص إلا على :

- اسم أو نشاط المستأجر وعنوانه
 - تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها
 - رقم تسجيل العامل بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.
- يمكن بطلب من الشغال وضع هذه الشهادة على ذمته عند ابتداء مدة التنبيه المسبق.

تبديل الإقامة أو النقلة

الفصل 21 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

لا يمكن اتخاذ قرار تبديل الإقامة او النقلة الا لضرورة العمل، مع اعتبار صبغة العمل والتصنيف المهني والكفاءة المهنية المطلوبة حسب ما يراه المستأجر، ولا يمكن اتخاذ القرار تلقائيا الا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي

هذه الحالة، يقع اعتبار اقدمية العامل ووضعيته العائلية ومدة الدراسة عند الاقتضاء.
وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المتجرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستاجر اما الخلافات التي قد
تنجر عن تطبيق هذا الفصل فانه يقع عرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

التغيب

الفصل 22 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستاجر .
يقع اعلام المستاجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين او احد
الوالدين او أحد الأطفال والإستدعاءات الصادرة عن السلط الإدارية للحضور الشخصي والإجباري، وذلك في أسرع
وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب ان تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها .
وفي حالة الغيابات المتوقعة ، لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة كتابية من المستاجر أو
نائبه بالحضيرة.

مدة العمل

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

مدة العمل هي 48 ساعة في الأسبوع غير أن الحراس مطالبون ب 60 ساعة في الأسبوع وعلى السواق أن يعملوا
ساعة إستثنائية في اليوم علاوة على مدة العمل العادية الأسبوعية المقدرة ب 48 ساعة . وهذه الساعة الإستثنائية يقع
خلاصها كساعة عمل عادية .

راحة الليل

الفصل 24

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

أجر العمل بالليل

(للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 25

يقع خلاص ساعات العمل التي يقع القيام بها بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الخامسة صباحا بزيادة 50 % ولا
تتطبق هذه الاحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق غير انه
لا يمكن اقرار نظام العمل بالتناوب الا اذا املتته طبيعة النشاط الذي يتطلب وضع قوائم اسمية تقع المصادقة عليها من
طرف التفقدية الجهوية للشغل.

الساعات الزائدة (للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 26

تقع زيادة 75% على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق مدة 48 ساعة عمل مع مراعاة الساعات الاستثنائية القارة وذلك طبق احكام الفصلين 90 و 93 من مجلة الشغل.

الراحة الاسبوعية

الفصل 27 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تمنح للشغالين راحة أسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء وأثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض. ويمكن ضم أيام الراحة الأسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر أو الشهرين على أقصى تقدير.

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع الأجر

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس وغرة ماي و 25 جويلية و 5 ديسمبر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف. إن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بأيام هذه الأعياد، لهم الحق في زيادة في الأجر بنسبة 100 % . وتعتبر أيام الأعياد الخالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الرخص الخالصة الأجر

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 و 9)

أ- العمال القارون والمستخدمون :

العامل أو المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر حددت ب 21 يوم عمل بحساب يوم وثلاث أرباع اليوم (1,75) عن كل شهر عمل فعلي.

ويمكن اضافة يوم عمل للعطلة الخالصة الأجر عن كل خمس سنوات اقدميه دون ان تفوق المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل .

للاطارات واعوان التسيير الحق في عطلة حددت ب 21 يوم عمل خالصة الأجر ، ويمكن ان يضاف اليها يوم عمل عن كل خمس سنوات اقدمية دون ان تجاوز المدة الجمالية للعطلة شهرا عاديا .

ان مدة عطلة الشغالين الشبان مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

تعين مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي لدمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلة كامله او جزئية في أي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجرين والمعينين بالامر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية واقدمية المستحق .

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوم على الاقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل باستثناء منح التنقل او المسؤولية في الحاضرة او المشروع والمنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف من كل نوع.

ب - العمال العرضيون :

كل عامل عرضي مباشر لعمله له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر حددت ب 21 يوم عمل بحساب يوم وثلاث أرباع اليوم (1,75) عن كل شهر عمل فعلي.

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

الفصل 30 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا:

- (1) ولادة طفل: يومي عمل (2)
- (2) وفاة أحد الزوجين: ثلاثة ايام عمل (3)
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)
- (5) زواج العامل: ثلاثة ايام عمل (3)
- (6) زواج أحد الابناء: يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

رخص الولادة

الفصل 31

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الرخص الاستثنائية

الفصل 32

ان الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون ترخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة وذلك بدون أجر الا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات

والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاس الاجال اللازمة للتنقل.

رخص المرض

الفصل 33

(نقح بالملحقين التعديليين 4 و8)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ - ينقطع عن العمل لاشباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

ج - تعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر أو بدونه.

د- عدم الادلاء بالعنوان الصحيح للسكنى أو تمديد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الاطباء، ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

الفصل 34

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق لصنفهم عند سراحهم بشرط ان يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض لهم الاولوية في الرجوع الى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك في حالة توجية شهادة طبية.

الرخص بدون اجر

الفصل 35 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

يمكن لكل عامل أن ينتفع بطلب منه برخصة بدون أجر بعد الحصول على ترخيص كتابي من طرف المستاجر.

ولا يمكن ان تفوق هذه الرخصة التي تقضى بانقطاع الحق في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التامين الاجتماعي 90 يوما في السنة.

التاديب

الفصل 36

تقدر خطورة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع ارتكابها فيها ولطبيعة وظائف الشغال المرتكب لها ولخطورة نتائجها. تشتمل العقوبات التأديبية التي تنال الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة على ما يلي :

العقوبة من الدرجة الاولى:

- (1) الانذار الشفاهي
- (2) الانذار الكتابي مع التسجيل بالملف
- (3) التوبيخ مع التسجيل بالملف
- (4) الايقاف عن العمل لمدة اقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

العقوبة من الدرجة الثانية

- (1) الايقاف عن العمل من 4 ايام الى ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
- (2) التشطيب من جدول الترقية
- (3) الحرمان من منحة الانتاج وآخر السنة
- (4) الحط من الدرجة
- (5) العزل

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من طرف المستاجر بعد دعوة الشغال لتقديم شروحه.

اما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يجب أن يقدم الشغال أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب وهي تدلي كتابيا برأيها الى المستاجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ الشغال كتابيا قراره.

يمكن اتخاذ عقوبة العزل من طرف مجلس التاديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة ضد:

أ - الشغال الذي يرفض القيام بعمل مأذون به طبق المقتضيات القانونية حول الوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.

ب - الشغال الذي بضبط بحالة سكر اثناء مباشرة العمل.

ج - الشغال الذي تلفظ بتهديدات أو قام بأعمال عنف ثابتة ضد أي شخص ينتمي أو لا ينتمي للمؤسسة وذلك اثناء عمله.

د - كل شغال يستعمل بمقابل أو بدون مقابل سلعا أو تجهيزات سلمه إياها المستاجر وذلك بدون استرخاص خاص

ه - كل شغال قصر في اتخاذ التدابير المتبعة قصد تجنب وقوع حوادث للغير، للمستخدمين، لنفسه، أو للتجهيزات.

و - كل شغال ترك مركز عمله بصورة واضحة وبدون استرخاص مسبق من المستاجر أو من ينوبه.

يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التاديب وذلك اذا ما صدر ضد الشغال حكم نهائي يتضمن عقابا مرهقا

وخاصة من أجل ارتكاب جريمة التلبس بوظيف غير شرعى أو ارتكاب الفواحش أو شهادة الزور أو السرقة أو

خيانة المؤتمن أو التحيل أو الوشاية المغرضة أو الثلب أو من أجل جنحة وقع ارتكابها ضد أمن الدولة سواء ارتكبت

الهفوة عند مباشرة الشغل لوظائفه أو خارجها.

يقرر العزل تلقائيا ضد كل شغل ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته في صورة ارتكاب هفوة خطيرة يمكن للمستاجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة إيقاف الشغل حالا عن عمله مع حرمانه الجزئي أو الكلي من أجره لمدة لا تفوق الشهر الى أن يقترح مجلس التأديب عقوبات وفي هذه الحالة يجب ان يدلى المجلس برأيه في أجل اقصاه شهر بداية من يوم الايقاف عن العمل.

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية الحرمان أصلا من الأجر أو الحاقا أو اذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلا، ترجع للعامل كل حقوقه. وكلما وقع استدعاء العامل للمثول امام مجلس التأديب يجب ان يقع اعلامه ثمانية أيام قبل ذلك برسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ واذا ما ابدى الشغل لدى المستاجر رغبته في الاطلاع على ملفه يقدم له الملف حالا بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

يمكن للعامل ان يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه أو ان يستعين امام مجلس التأديب بشغل يختاره أو بنائب عن المنظمه الشغلية التي ينتمي اليها أو بمحام وفي هاته الصورة يقع أيضا اطلاع من سيتولى الدفاع على الملف. يعين رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقرا لهذا الغرض من بين أعضاء هذا المجلس يقدم المقرر تقريرا كتابيا ويحرر محضر جلسة في المداولات والمقررات المتخذة، يمضى المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب. بنجر عن العزل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منح وايقاف كل دفع لمؤسسات التامين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعذي بالامر.

يمكن للشغل الذي ناله عقاب تاديبى غير العزل أن يطلب من المستاجر فى أن لا يبقى بملفه أي أثر من العقاب الصادر ضده وذلك بعد مضي سنة اذا كان الامر يتعلق بعقاب من الدرجة الاولى وبعد مضي سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية المتعلق بالحط من الرتبة ويمكن اعلام مجلس التأديب بذلك. و يجب أن لا يبقى أي أثر لأي عقوبة تاديبية بملف العون وذلك بعد سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وثلاث سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن يكون المعنى بالامر لم يتسلط عليه أي عقاب تاديبى في الأثناء.

مشمولات أنظار مجلس التأديب

الفصل 37

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

(ألغيت الفصول 38 - 39- 40 - 41 بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 4)

التدريب والتكوين والاتقان المهني

الفصل 42

يلتزم المستاجرون بالعمل في حدود الامكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستاجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغاليين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والامكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

تعليم الكبار

الفصل 42 (مكرر)

(أضيف بمقتضى الفصل عدد 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دوس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون ان يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي بتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

أزياء العمل والوقاية

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 43 (جديد)

(نقح بمقتضى الملحقين التعديليين عدد 4 و 7)

يتولى المستاجر دفع معلوم شراء بدلات العمل وكذلك الأحذية طبقا لمقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل، مجانا لفائدة العمال القارين وذلك مرة واحدة كل سنة نسند لهم في أول شهر ماي من كل عام.

يتمتع العامل العرضي ببذلة واحدة (بذلة شغل، حذاء، قميص وقبعة) خلال السنة يوفرها له المؤجر مجانا، ويتوقف ذلك على توفر شرطين اثنين:

- أن تكون العلاقة الشغلية قائمة بين المؤجر والعامل العرضي عند تاريخ توزيع بدلات الشغل.
- أن يكون العامل العرضي قد جمع 130 يوم عمل فعلي بنفس المؤسسة قبل التوزيع وبدون انقطاع العلاقة الشغلية وذلك خلال السنة السابقة لتاريخ توزيع بدلات الشغل.

ويوفر المؤجر أيضا مجانا ملابس الوقاية (اي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء قيامهم بشغلهم) وتقع الاستعانة بخبراء معهد الصحة والسلامة المهنية لتحديد مراكز العمل التي تستوجب ملابس الوقاية ونوعيتها. ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل مخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبة تأديبية.

الحفاظ على الاشياء اللازمة لإنجاز

العمل بما في ذلك المواد الأولية

الفصل 44

(نقح بمقتضى الملحقين التعديليين عدد 4 و 7)

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه. على انه اذا قبل أشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عنها الا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة الا في الحالات التي يكون قد وقع انذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن خلل او عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم تكن الهفوة قد صدرت عن العامل. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا اذا اثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستاجر ان يطالب الا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او سرقة او فساده.

حفظ الصحة والسلامة

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 45 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و7)

المستأجر مطالب بتهيئة خاصة بالورشات والمستودعات محلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين، كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم. ويوضع على ذمة الشغالين أدواش مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 شغال وللعمال الحق في التمتع بنصف ساعة (داخل فيها خلع ولباس الثياب) في الأسبوع قصد الإغتسال بالتناوب وتكون خالصة الأجر من طرف المقاول شريطة أن يتم الإغتسال فعليا وخارج أوقات العمل . ينتفع العمال الذين لا تتوفر بأماكن عملهم أدواش أو الذين هم في حالة تنقل ووفر لهم المؤجر محلات سكنى غير مجهزة بأدواش بمنحة جمالية قدرها 600 مليم في الأسبوع تمثل ثمن الإغتسال بالدوش والصابون ويقع ضبطها بالنظر لأيام العمل خلال الأسبوع. وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل . يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة او طبيب المقولة.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعده من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون لنفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الإستخدام او فحص الرقابة السنوية.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل .

الحيطة الإجتماعية

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ان انشاء نظام الحيطة الاجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي لضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة من طرف المستاجرين والعملة المعنيين بالامر القارين بعد اتفاق الطرفين

نظام التقاعد

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

منحة الانتاج وآخر السنة

الفصل 48

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية ان يسهموا في تحسين انتاجية المؤسسة. وسعيا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة تسند للاعوان القارين منحة تدفع لهم آخر السنة. تسند هذه المنحة بحسب مقدار جملي تمثل 1/12 من المرتبات الاساسية للاعوان المعنيين بالامر مع عند الاقتضاء أجر الساعات الزائدة باستثناء المنح الاخرى المختلفة.

ويقع التوزيع في نطاق اللجنة الاستشارية للمؤسسة طبقا لعدد خاص يتراوح من 0 الى 20، طبقا لمقتضيات الفصل 43 أعلاه في الحدود التالية 10 يوم عمل على الاقل، وأجر شهر ونصف على الاكثر.

ظروف العمل - التقلبات الجوية

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 و 9)

في الحالات التي يتعطل فيها العمل بسبب التقلبات الجوية أو الظروف القاهرة (الخارجة على نطاق الأجير والمؤجر) يقع خلاص العامل الذي حضر بمكان عمله. ويقع تعويض الساعات التي انطلق فيها العمل وذلك بمعدل ساعة عمل يوميا إضافة إلى الساعات العادية دون إستخلاص.

تكاليف التنقل

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 50

كل عامل يدعى للتنقل خارج حدود المعتمدية التي يوجد بها مقر المقولة تحمل مصاريف تنقله على كاهل المستأجر حتى مكان الحظيرة وفي صورة ما اذا تجاوز التنقل 4 ساعات فللعامل حق التمتع بأجرة يوم كامل ولا يمكن ان تتجاوز ساعات التنقل الخالصة 8 ساعات مهما كانت مدة السفر.

منحة القفة والتنقل والمنح المختلفة

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 51

أ) منحة القفة : (الملحق التعديلي عدد 10)

يحدد مبلغ هذه المنحة د 800 ملزم بداية من أول جانفي 2011، وتسند لكل العمال القارين والوقتيين والعرضيين الذين قضوا سبع ساعات متتالية أو أكثر في العمل بما في ذلك الإستراحة التي تساوي أو تقل مدتها عن ساعة واحدة.

ب) منحة التنقل : (الملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكل عامل قار أو وقتي يعمل بحضيرة توجد في مكان يبعد 40 كيلومترا فما فوق عن موقع عمله ويتعذر عليه الرجوع إلى مسكنه في المساء، منحة تنقل جمالية ضبط مقدارها ب 4,000 د في اليوم.

وتحمل تكاليف السكن على المؤجر. وفي صورة ما إذا كانت المسافة وظروف الحضيرة تخول للمؤجر ضمان التنقل اليومي للعامل، فان هذا الأخير لا يتمتع إلا بمنحة القفة كما تم ضبطها بالفقرة السابقة.

ولا يمكن الجمع بين منحة التنقل ومنحة النقل الجمالية، كما لا يمكن الجمع بين منحة القفة ومنحة التنقل.

ج) منحة العمل في الماء :

الشغالون المدعوون للعمل وسط المياه مطالبون بانتعال أحذية وقائية من المطاط تحمل على المستأجر واذا ما تجاوز الارتفاع المياه مستوى الأحذية المطاطية فإنه يوضع على ذمة العمال أحذية واقية من المياه حتى مستوى الفخذ.

لا يمكن تطبيق هذه الاحكام الى جانب الاحكام المتعلقة بمنحة العمل في الماء المنصوص عليها بتراتب الاجر.

د - منحة العمل في الأسفلت : (اضيفت بالملحق التعديلي عدد 9)

تسند للعمال الذين يشتغلون مباشرة على الة (répandeuse de bitume) منحة مقدارها 800 ملزم في اليوم، وذلك بداية من أول جانفي 2009.

هـ) منحة الحضور: (الملحق التعديلي عدد 16)

تسند للعمال منحة حضور حدد مقدارها كما يلي:

- 6.894 د بداية من غرة ديدمبر 2021 في الشهر بعنوان سنة 2022.

- 7.359 د بداية من غرة جانفي 2023 في الشهر بعنوان سنة 2023.

- 7.856 د بداية من غرة جانفي 2024 في الشهر بعنوان سنة 2024.
ويتضمن هذا المبلغ المنحة النصف يومية المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948
والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديدمبر 1965.

المنحة الجمالية للنقل

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 52 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند منحة جمالية للنقل إلى جميع العمال الذين يجابهون فعليا مصاريف النقل ضبط مقدارها كما يلي:
- 79.399 د بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022 .
- 84.758 د بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
- 90.479 د بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.
أما بالنسبة للعمال الوقتيين، فإن هذه المنحة يقع احتسابها على أساس أيام العمل الفعلي خلال الشهر المعني.

منحة الوفاة

الفصل 53 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

في صورة وفاة عامل في طور النشاط، فإن عائلته تتسلم علاوة على منحة الوفاة التي يمنحها نظام الضمان
الإجتماعي، مبلغا ماليا في شكل نجدة يضبط مبلغها مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة .

الراحتات الاسبوعية المتجمعة

(العمال القارين والعرضيين)

الفصل 54 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتمتع شغالو الحظائر برخصة تعويضية ناتجة عن ايام راحة متجمعة طبقا لما جاء بالفقرة الأخيرة من الفصل 27
من هذه الاتفاقية يقضونها بين أسرهم وذلك حسب الشروط الآتية:
- الحظائر الكائنة على بعد 75 كلم : كل أسبوعين
- الحظائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و 200 كلم : كل 4 أسابيع
- الحظائر الكائنة على بعد يتجاوز 200 كلم : كل 8 أسابيع
وتحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهابا وإيابا.
إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الاياب تسند للشغال منح تساوي نصف منحة التنقل المنصوص
عليها بالفصل 51 فقرة (ب) وتسند المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات.

عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة

الفصل 55 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 5 و9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المتطبقة عليهم.
- 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
 - التعويض الوقتي لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
- 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على ان لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل إنتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
- 5- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
- 6- كل عامل يقع إنتدابه للقيام بعمل معين بحضيرة يعتبر عاملا وقتيا (أو منتدبا بعقد شغل لمدة معينة). تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.
- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة. ويتم استدعاء العامل المعنى بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.
- أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 6 - 4 من مجلة الشغل.

ويجب على المؤجر أن يعلم العامل الوقتي كتابيا و في أجل لا يتجاوز الأسبوع من تاريخ إنتدابه بالصنف المهني الذي سيرتب به والأجر الذي سيتقاضاه وبجميع المنافع الراجعة له.

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالحضيرة بثمانية أيام عمل فعلى. ويرخص للعامل الوقتي أثناء هذه المدة بالتغيب ثلاث ساعات يوميا للبحث عن شغل جديد ويمكن للعامل التمتع بهذه المدة دفعة واحدة أي 24 ساعة.

وعند مغادرة العامل للحضيرة يتعين على المؤجر تمكينه من شهادة عمل تحتوي خاصة على :

- الصنف المهني

- الأجر الأخير

- مدة العمل بالحضيرة.

نظام الاقدمية (التقدم الافقي)

الفصل 56

أحدث نظام الاقدمية حسب جدول الاجور المصاحب وذلك لفائدة العملة القارين المشار اليهم بالملحق عدد 4.

ويسمح هذا النظام بزيادة تدريجية في الأجر على اساس 50 % من الزيادة في الأجر بالنسبة لكل صنف بعد مباشرة العمل لمدة 24 سنة في المؤسسة ويقع خلاصها بداية من السنة الثالثة. ليس لهذه الاحكام مفعول رجعي.

عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بنظام الاقدمية حيز التطبيق يرتب كل أجير بدرجة الأقدمية بنسبة مساوية او ان لم يكن أعلى مباشرة من نسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

على أن الأجراء الذين لهم اقدمية تفوق الخمس سنوات في نفس الصنف يتمتعون باعادة ترتيب كما يلي :

أ) الاقدمية المتراوحة بين 5 و 10 سنوات : درجة

ب) الاقدمية المتراوحة بين 10 و 15 سنة : درجة أخرى

ج) الاقدمية التي تفوق الـ 15 سنة : درجة ثالثة

غير أنه لا يقع تطبيق أحكام الفقرات أ-ب-ج من هذا الفصل اذا انتفع العامل بكامل أقدميته في صورة اعادة ترتيبه بالسلم الجديد.

أحكام تطبيقية

الفصل 57

كل الحالات والمسائل التي تهم الشغالين والتي لم يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تنطبق عليها الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بها.

تاريخ التطبيق

الفصل 58

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التطبيق في غرة جوان 1974.

تونس في 16 جانفي 1975.

عن منظمات العمال :

السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام للاتحاد العام رئيس الاتحاد التونسي للتشغل

السيد البشير مبروك

الكاتب العام لجامعة عمال البناء

النقابة القومية لمقاولة البناء والاشغال العامة بتونس

الرئيس:

السيد عبد العزيز بن نصر

عن المنظمات النقابية للاعراف :

السيد الفرغاني بلحاج عمار

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

السيد الشاذلي زليلة

رئيس الجامعة القومية للبناء

الكاتب العام :

السيد الطيب زكري

الاتفاقية الجماعية الخاصة بقطاع البناء والاشغال العامة (محين)

ملحق عدد 1

أعوان التنفيذ

وقع اعتبار التصنيف المهني الاتي :

- (1) عامل عادي
- (2) أجير مختص
- (3) نصف عامل
- (4) عامل ذو كفاءة من الصنف الاول
- (5) عامل ذو كفاءة من الصنف الثاني
- (6) عامل ذو كفاءة عالية
- (7) رئيس فريق

(1) عامل عادي :

عوان انجاز بسيط بدون مسؤولية. يقومون باعمال ورفع وبخدمات مساعدة لا تستلزم اختصاصا ولا تكوينا مسبقا ومثال ذلك :

- الترصيف اليدوي
- التنظيم واعمال رفع يدوية، تنظيف عادي حراسة الطرقات الخ...

(2) الاجير المختص :

اعوان بنجزون اشغالا عادية تستلزم اختصاصا او تكوينا مسبقا بدون مبادرة خاصة مثل ذلك:

- عامل حفر بمطرقة هوائية
- مرصف الحجارة المكسرة في اشغال الطرقات الخ...

(3) نصف عامل :

عون تتوفر لديه معلومات مهنية ناجمة عن تكوين مبدئي. يعين العملة من ذوي الكفاءة. له معرفة بالمواد والمعدات المستعملة في الاختصاص.

- معين بناء
- معين نجار خشب البناء
- معين حداد
- معين نجار
- معين نجار السقوف
- سائق آلة خلط اسمنت ذو كفاءة ثابتة
- سائق الة جرف (دنبار) ذو كفاءة ثابتة

- معين ميكانيكي
- معين كهربائي الخ...
- سائق آلة خلط الاسمنت (Conducteur bétonnière)
- سائق آلة جرف الدنبار (Dumper)
- عامل (Vivreur)

(4) عامل ذو كفاءة :

عون ينجز اشغالا تستدعي مبادرات وتستلزم معلومات متحصل عليها عن طريق تكوين مهني او تطبيق معادل

عامل ذو كفاءة من الصنف الاول :

عامل ينجز حسب توجيهات اشغالا بسيطة في اختصاصه، بإمكانه اتخاذ مبادرات ضرورية لانجازها مثال ذلك كالا اعتماد عند الاقتضاء على تصميم :

- فصال الحجارة
- بناء (الاجر، واسمنت التغليف)
- مجهز الصقالة
- نجار الحظيرة
- الصقال - الحداد
- نجار خشب البناء
- طارق الاوتاد
- واضع الجليز البسيط الخ...
- سائق جرار (Tracteur)
- سائق جرافة (Trax)
- سائق جرافة صغرى (Bobcat)
- Conducteur cylindre
- Conducteur compacteur

(5) عامل ذو كفاءة من الصنف الثاني :

عامل تتوفر لديه معرفة تقنية معينة و ينجز حسب توجيهات اشغالا عادية بمبادرة منه كالا اعتماد عند الاقتضاء على تصميم.

- مجهز الصقالة
- بناء (آجر واسمنت التغليف)
- فصال الحجارة
- مجلذ
- عامل جبس
- نجار حظيرة
- صقال

- صانع حديد بناء
- نجار خشب البناء
- ميكانيكي
- كهربائي
- سائق جرافة (Tractopelle)
- سائق بلدوزر (Bulldozer)
- سائق Grader
- سائق (Pelle mécanique)
- سائق (Grutier) مع وجوب اخضاعه لمراقبة طبية
- الخ..

(6) عامل ذو كفاءة عالية:

عامل تتوفر لديه معلومات مهنية طبية وينجز حسب تعليمات اشغالا في اختصاصه كتطبيق الامثلة والشروح المسندة اليه.

عامل ذو كفاءة عالية (I) :

- عامل تجليز
- عامل جبس
- فصال حجارة
- بناء (آجر ملآن وفارغ ، اسمنت تغليف)
- مجهز الصقالة
- نجار حظيرة
- بناء السقوف بالحظيرة
- صقال
- نجار خشب البناء
- سائق معدات ثقيلة
- عامل الرخام
- واضع غلافات الجليز
- عامل آجر مختص (التغليف بالآجر الملآن ، الآجر الظاهري آجر الافران، الآجر الواقى من الحوامض)
- ميكانيكي
- كهربائي
- سائق (Grutier por Grande hauteur) (مع وجوب خضوعه الى مراقبة طبية)
- سائق (Conducteur finisher)

- سائق بلدوزر D7, D8, D9

- سائق Grader

- سائق معدات ثقيلة (Conducteur porte engin)

عامل ذو كفاءة عالية (ii) :

- سائق Auto Grue

- سائق Finistère

- سائق بلدوزر D7, D8, D9

- - سائق Grader

(7) رئيس فريق (3 درجات)

تتوفر في رؤساء الفرق تكوين العملة من ذوي الكفاءة العالية ويكون لهم المام بمهنتهم ويعهد لهم خصيصا بتسيير فريق حسب تعليمات مقدمة لهم من طرف اعوان الاشراف.

رئيس فريق درجة اولى : (رئيس فريق عدد 1)

تتوفر لديه معلومات مهنية ضافية، متمكن من مهنته ويسير عادة من 3 الى 5 عمال من ذوي الكفاءة في اختصاصه.

سائق centrale Enrobés

و سائق centrale Beton

وسائق centrale GRH / chef boiseur

Chef coffreur/ Chef ferailleur.

رئيس فريق درجة ثانية : (رئيس فريق عدد 2)

يتوفر لديه المام جيد بمهنته مع تجربة طيبة في هذه الوظيفة يسير عادة وبانتظام فوج من 6 الى 10 عمال من ذوي الكفاءة في اختصاصه.

رئيس فريق درجة ثالثة : (رئيس فريق عدد 3)

يتوفر لديه المام جيد بمهنته مع تجربة طيبة في هذه الوظيفة يسير عادة وبانتظام فوجا من 11 الى 20 عاملا من ذوي الكفاءة في اختصاصه.

قطاع البناء والاشغال العامة

ملحق عدد 2

الاتفاقية المشتركة الخاصة بالاعوان الاداريين والفنيين

الصنف	تعريف الوظائف والمؤهلات
1	الحارس - عامل التنظيف : اعوان يشترط فيهم استعدادات بدنية
2	ساعي البريد - الحاجب : اعوان لهم معرفة مهنية ناتجة عن تكوين بدائي
3	ساحب النماذج والامثلة : عون بامكانه سحب الامثلة وقصها وطبها وذلك على اوراق النسخ لملفات اعدت من طرف مصممين ويسهر جيدا على المحافظة على اوراق السحب، ويتولى القيام بالاشغال الكتابية البسيطة التي يمكن ان تعهد اليه
4	مراقب الغيبة والحضور من الصنف الاول : عون مكلف بمراقبة ساعات الحضور حسب سجلات او اوراق خاصة الخ... وهو مكلف ايضا بمراقبة الوقت الممضي في العمل وفق ساعات الحضور او الاشغال الاخرى المماثلة. قادر على حساب وصولات الاشغال وكذلك العناصر اللازمة لاعداد بطاقات الخلاص. معين ميكانوغرافي - عامل على موزع الهاتف-عامل على التليكس: عون او عامل يثبت تجربته تطبيقية اون نظرية لأعانة وكيل مخزن من الصنف الاول. مستكتب من الصنف الاول : عون ذو كفاءة ومقدرة قادر على تحمل مسؤولية العمل المناط بعهدته
5	راقن من الصنف الاول: عون يرقن عادة 40 كلمة في الدقيقة يجيد الرسم، يرقن جداول وارقام في شكل لائق وبامكانه القيام باشغال كتابية مختلفة، يثبت تجربة تطبيقية ب 6 اشهر في اختصاصه مستكتب من الصنف الثاني - قابض من الصنف الاول : عون ذو كفاءة وتجربة قادر على تحمل مسؤولية العمل المناط بعهدته الا ان مستواه الثقافي يجب ان يكون من المرحلة الاولى من التعليم الثانوي او ان يكون من الاعوان من الصنف الثالث. وكيل مخزن من الصنف الاول : نفس التعريف ينطبق على وكيل المخزن من الصنف الثاني، غير أنه مسؤول على مخزن صغير او يعمل تحت امرة وكيل مخزن من الصنف الثاني مساعد محتسب من الصنف الاول : مستكتب مختص في مسك الدفاتر تحت ادارة ومسؤولية محتسب او رئيس محاسبات. مساعد محتسب ميكانوغرافي من الصنف الاول: عون يتتبع معلومات نظرية وتطبيقية لمساعدة محتسب ميكانوغرافي من الصنف الثاني. مراقب مسجل غيبات وحضور من الصنف الثاني : يجب عليه علاوة على قيامه باشغال المراقبة ان يوزع الأجور حسب الطلبات والانشطة لضبط ثمن الكلفة، يجب ان يعد كل التصريحات المتعلقة باليد العاملة. مساعد مصرح قمرقي من الصنف الاول : عون بامكانه مساعدة مصرح قمرقي نساخ : عون متحصل على شهادة من مدرسة صناعية او تتوفر لديه مؤهلات معادلة قادر على تصوير و نسخ تصاميم الانجاز والامثلة والمعدة من طرف مصممين آخرين وذلك لسحبها
6	مساعد فني في القيس : عون تلقى تكويننا مهنيا وهو قادر على اعداد مشاريع المقاييس او المقاييس الجزئية حسب امثلة او نماذج فني في قيس الاراضي : عون تلقى تكويننا مهنيا، قادر على القيام بعمليات قيس بسيطة (من رسم وتحديد مسح الخ ...) معين محتسب من الصنف الثاني : عون يثبت تجربة في مسك الدفاتر واعداد جميع الكتابات المتعلقة بالمحاسبات العامة أو الصناعية تحت مسؤولية محتسب ورئيس مصلحة.

مصرح قمرقي من الصنف الاول : عون ذو كفاءة عالية في عمليات التوريد والتصدير بامكانه ان يثبت معلومات نظرية و تطبيقية عميقة في التوريد والتصدير وكذلك في اعداد جميع الاجراءات المتعلقة بالمهنة. يجب عليه ان يعرف جيداً التشريع الجاري به العمل. وكيل مخزن من الصنف الثاني : عون مسؤول عن مخزن، يهييء الحظائر (من اعداد طلبات، تجهيزات، تسليم وصولات للمزودين، يتقبل السلع يراقب دخول المعدات والحظائر) ممرض : عون متحصل على شهادة تمرير بامكانه القيام بالاسعافات الأولية العاجلة لجرحي المؤسسة. مصمم من الصنف الاول : عون له مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي بامكانه اعداد امثلة انجاز او مشاريع حسب تعليمات مضبوطة وذلك باستعمال وثائق عند الحاجة - بامكانه اعداد مثال لقطعة بسيطة ويتكفل بترتيب وحفظ ملفات الانجاز. راقن من الصنف الثاني : يرقن عادة 60 كلمة في الدقيقة، يجيد الرسم ويرقن جداول وارقام حسب شكل لائق بامكانه القيام باشغال كتابية مختلفة. مختزل راقن - ميكانيو غرافي من الصنف الاول : متحصل على شهادة من مدرسة صناعية يسجل عادة 400 كلمة في الدقيقة ويرقن 60 كلمة في الدقيقة في شكل لائق وبلغة سليمة. كاتبة ادارة من الصنف الاول: تضطلع بمهام الرقائات تحرر وتعد بنفسها المراسلات وتوزع عند الاقتضاء العمل على الرقائات تتخذ مبادرات في الاطار المحدد لها من طرف رئيس المؤسسة. يشترط ان يكون لها مستوى الباكالوريا. قابض - محتسب : له نفس التعريف كما للمحتسب من الصنف الاول مع مسؤولية الخزينة. محتسب من الصنف الاول: عون مسؤول على مسك الدفاتر القانونية والفرعية الضرورية للمحاسبة العامة واعداد ميزان المؤسسة عند الضرورة. مصرح قمرقي من الصنف الثاني : عون بامكانه بمفرده انجاز كل عمليات التوريد والتصدير. مصمم من الصنف الثاني - مستوى البكالوريا التقنية او المؤهل التقني : عون بامكانه اعداد، حسب توجيهات معينة الامثلة أو المعطيات المقدمة له من طرف العرف والمهندسين او المصممين المخططين وذلك في نطاق الاشغال العادية للمؤسسة. يفكك القطع من مجموع الدراسة والزوايا باكملها قصد الانجاز. يضبط وزن المعدات لاعداد القيمة يهييء التصنيف حسب امثلة ، يراقب امكانية جمع المواد ويطبق مقاييس مقاومة المواد المتعلقة بالدراسة حسب مذكرة الحسابات المقدمة له من طرف مكتب الدراسات .	
رئيس حظيرة من الصنف الاول : رئيس فريق يثبت تجربة كاملة في اختصاصه، ينظم ويسير أفواجا من العملة في الحظيرة من اختصاصه ويتكفل بالحفاظ على الوقاية فيما يتعلق بالتركيز وذلك بدون الاعتماد على اجهزة دقيقة، كما يضبط حاجياته الى المواد والالات اللازمة للبناء والضرورة لحسن سير الحظيرة مصمم - مخطط : عون محرز على البكالوريا التقنية او على شهادة تعادلها. يجب ان تكون لديه معلومات المصممين من الصنف الخامس ومعلومات دقيقة في الهندسة وكذلك معلومات تقنية خاصة في اختصاصه الصناعي وذلك ليتسنى له بمفرده انجاز تفاصيل المشروع الكامل. فني في المسح: عون محرز على البكالوريا التقنية او له مستوى معادل، قادر بمفرده على إعداد عمليات المسح الترابية العمودية والافقية في مختلف المقاييس وفي مختلف الاشكال وبعد الامثلة ويتكفل بانجاز جميع اشغال التركيز والمراقبة الناجمة عن أمثلة قيس، لإنجاز مشاريع اقامة الطرقات أو البناء.	8

	فني في القيس : عون محرز على البكالوريا التقنية او شهادة معادلة، قادر بمفرده على إعداد مشاريع قيس أو مكابيل لأمتلة حسب معطيات لجانب من مجموع منشآت او مشاريع وفق القواعد الفنية.
9	محتسب ميكائو غرافي : عون له معلومات نظرية وتطبيقية مستفيضة في المحاسبات العامة والصناعية ومحرز على مؤهل تسيير آلات المحاسبة. يجب ان تكون لديه علاوة على ذلك معلومات عميقة في الآلات من النوع الذي تخصص فيه. يجب عليه ان ينجز جميع جداول الربط التي تصلح للقيام بعمله وكذلك لاصلاح الخلل البسيط الميكانيكي أو الكهربائي الذي يمكن أن يحدث وبإمكانه تجنب هذا العطب بواسطة بعض الاصلاحات الممكنة. محتسب من الصنف الثاني : يجب عليه أن يثبت أن لديه معلومات كافية لمسك الدفاتر القانونية والفرعية الضرورية للمحاسبة العامة والصناعية وان يكون قادرا على اعداد الميزان وذلك عند الاقتضاء تحت اشراف رئيس المحاسبات او خبير محتسب.
10	رئيس حظيرة من الصنف الثاني : رئيس حظيرة ذو كفاءة ومثبت لتجربة مهنية طويلة لا تقل عن خمس سنوات يعين بمفرده وبصورة منتظمة لتسيير حظيرة في طور النشاط. يمارس سلطة اشرافه على عدة رؤساء فرق من مختلف الاختصاصات في المهنة بضمن سير الاشغال وفق الشروط التقنية او حسب كراس الشروط وذلك تحت مسؤوليته او تحت مسؤولية مسير اشغال.
11	رئيس مكتب الموظفين واليد العاملة : اطار لديه معلومات ضافية في قانون الشغل وفي الاتفاقيات المشتركة. له المام بأهم الانجازات الاجتماعية. عليه أن يعد القرارات المتعلقة بالتنظيم الداخلي وأن يقترح ذلك على الادارة العامة كما يتولى تطبيقها بعد موافقة هذه الاخيرة عليها، بما في ذلك الانضباط، ومسائل الاجور وبصفة عامة مع المسائل المتعلقة بالموظفين. يجب عليه ان يسوى الحالات الخاصة وذلك في نطاق التعليمات العامة التي يكون قد تلقاها. ويتولى الاعوان الموضوعون تحت اشرافه مراقبة حضور وغياب الافواج وكذلك الانتداب والاقصاء والانضباط العام والمراقبة والحراسة عند الاقتضاء ومراقبة تطبيق التعليمات وتهيئة خلاص الاجور وكذلك القيام بكل العمليات التابعة لها. كاتب الادارة من الصنف الثاني : عون ذو كفاءة عالية تتوفر لديه معلومات نظرية وتطبيقية في اختصاصه مؤهل للتسيير والاشراف محرز على البكالوريا او ينحدر من الصنف السابع.
12	مصمم مخطط أمثلة محاسب : بجب ان تتوفر لديه معلومات المصمم المخطط من الصنف السابع وان تكون لديه معلومات في الحساب العادي لمعرفة قوة المواد وكذلك معلومات تقنية خاصة باختصاصه حتى يتسنى له بمفرده دراسة بناء عادي يستجيب للمقاييس الجاري بها العمل في المهنة. مهندس مسح : عون محرز على شهادة هندسة مسح او شهادة معادلة ويثبت تجربة مهنية طويلة في الصنف مؤهل لتسيير عدة فرق في اختصاصه ويتكفل بالقيام تحت مسؤوليته بعمل او بعدة اعمال.
13	مصمم رئيس فوج - مستوى المرحلة الاولى من الدراسات العليا: يدرس بالتتابع عدة مشاريع تتماشى ومقتضيات كراس الشروط، ويكون تحت مسؤوليته في العمل 5 مصممين على الاقل حيث يوزع عليهم الشغل كما يسهر عليه ويتولى مراقبة سيره. رئيس مستودع او ورشة : فني عالي يثبت أن لديه معلومات نظرية وتطبيقية في ميدانه قصد تمويل الحظائر بالمواد والتجهيزات كما يتكفل بصيانة المعدات والآلات ويكون له استعداد لتسيير الفرق من عملة المخازن والميكانيكيين والكهربائيين وسانقي المعدات ويراقب الاشغال المعهودة اليهم. فني في القيس - مراقب : فني في القيس من الصنف الثامن له تجربة كبيرة قادر على ضبط الاسعار والتفاصيل التابعة لها واعداد الوثائق المكتوبة (الادارية والتقنية) ويسير تحت امرته فرقا من الفنيين في القيس.

	رئيس حظيرة من الصنف الثالث : رئيس حظيرة من الصنف الثاني مثبت لتجربة طويلة (من 8 الى 10 سنوات) في المهنة وفي هذا الصنف.	
14	مسير أشغال من الصنف الاول - المؤهل التقني أو البكالوريا الفنية : يشرف على عدة حظائر تستلزم استخدام عدة رؤساء حظائر - يقوم بربط العلاقات بين الحرفاء والمؤسسة وذلك في مضمار انجاز الاشغال ، يراقب عمل رؤساء الحظائر ويتحمل مسؤولية الانجاز فيها. بإمكانه أن : - يعد العناصر والمواد الاولى - ان يقدر ويوزع التمويلات - ينظم اليد العاملة - ان يحرر التقارير الفنية ويضبط وضعية الاشغال	
15	رئيس المصلحة المالية والمحاسبات : اطار محرز على شهادة في الدراسات العليا، له خبرة مهنية تؤهله للقيام بأشغال راجعة لاختصاصه وذلك تحت اشراف المديرين. مهندس من الصنف الاول : عون له مستوى من الثقافة العامة والتقنية مدعم بشهادة في الدراسات العليا (اجازة ، شهادة مهندس)	
16	مهندس من الصنف الثاني : تقني تحصل عن طريق الدراسات العلمية والمهنية ، على تكوين تقني مدعم بمعلومات عامة مثبتة بشهادة عالية تسمح له بالتعرف بسرعة على مشاكل الدراسات او الاشغال التي يضطلع بها في نطاق مهامه بدون تحمل مسؤولية كاملة وقارة التي يجب ان تسند الى الرئيس مثال ذلك : - مهندس حساب - مهندس تقنية عامة - مهندس فني في المصالح التجارية - مهندس مختص في البحوث يجب عليه ان يكون قد قضى تربصا لا يقل عن سنة بمؤسسة او بمكتب دراسات ، كمهندس مبتدى، كما يجب ان تتوفر لديه معلومات عامة في اقامة البناءات وتركيزها وان يكون ملما بالقوانين والقواعد المتعلقة بالبناء. مسير اشغال من الصنف الثاني : يجب عليه ان يكون مسير اشغال من الصنف 14 ومثبت لتجربة تتراوح ما بين 8 و 10 سنوات.	
17	مهندس من الصنف الثالث : اطار تقني محرز على شهادة عالية ومكتسب تجربة مهنية طويلة وثقافة عامة عميقة يجب عليه ان يكون قادرا على ضبط حسابات المنشآت الدقيقة في المهنة ويسير الدراسات حتى تستجيب ورغبات الحرفاء وكراسات الشروط ويجب ان يكون قادرا على اعداد وبعث اشغال ومراقبة سير انجازها كما يكون في استطاعته ضبط طاقة انتاجية الحظائر وتحديد مواعيد الانجاز واتخاذ التدابير الضرورية لاحترامها. ويكون قادرا على تنسيق اشغال المستخدمين أو الفنيين وأعوان الاشراف والعملة الموضوعين تحت سلطته.	
18	مهندس مخطط رئيس مكتب دراسات : يجب عليه ان تكون له على الأقل 5 سنوات من التطبيق في سائر الخطط المبينة أعلاه لأصناف المهندسين. يجب ان يكون قادرا بإعانة الاطار التقني الكفاء على اعداد كل المشاريع التمهيدية او مشاريع الانجاز بصفة كاملة دقيقة واقتصادية وفقا للتعليمات العامة للحريف او من ينوبه وذلك حسب الملف المقدم له من قبل رئيس المؤسسة او نائبه. يكون قادرا على ربط العلاقات بين المهندسين المعماريين والحرفاء بغية اجراء المناقشة وانجاز المنشآت كما يتولى ضبط بصورة منظمة تكاليف القيمة للمشروع لعرضه للمناقشة مع الحريف وهذا على اساس حساباته الشخصية. يجيب على الانتقادات والمطالب المتعلقة بمعرفة الاسباب المجهولة او الغير معروفة للحالات الموجودة. يجب ان يحدد الوسائل المعتمد عليها لتحسين الاشغال ومضاعفة انتاجيتها وبدون ان يكون لذلك اي انعكاس في الحين على التقنية او الانتاج. يجب ان يعد التصانيف والتصوير مجموعا او مفصلا لانجاز عمل معين كما يكون في استطاعته الاعتماد على القواعد المعمول بها لضبط مميزات المواد المستعملة.	
19	المدير الفني: إطار عال يجب ان يكون لديه تكوين نظري وثقافة عامة تطابق ما يتحصل عليه من برامج المدارس العليا او انه محرز	

على شهادة معادلة ومُعترف بها. كما يجب عليه ان يكون قد اكتسب علاوة على ذلك معلومات تطبيقية ناتجة عن مختلف التربصات او ممارسات في ميادين اخرى بالمهنة. يقترح على الادارة العامة كل التحويلات التي من شأنها ان تحسن الاشغال او تعمل على توسيع طاقة المؤسسة وله سلطة المراقبة والتنسيق لجميع اشغال الادارة الفنية للمؤسسة. يشرف ويسير مجموع الدراسات والاشغال الراجعة بالنظر للمؤسسة.

المدير المالي :

اطار عال موضوع تحت اشراف الادارة العامة او تحت امرة صاحب المؤسسة يجب ان يتوفر لديه تكوين نظري وثقافة عامة تطابق ما يتحصل عليه من برامج المدارس العليا او انه محرز على شهادة معادلة ومُعترف بها . كما يجب عليه ان يكون قد اكتسب علاوة على ذلك تجربة تطبيقية في المحاسبة العامة والتحليلية وفي التصرف المالي للمؤسسات ذات الطابع الصناعي. يجب عليه ان يدلي بكل العمليات المالية التي تضبطها الادارة العامة او صاحب المؤسسة وذلك بالاتفاق مع الادارات الفنية والتجارية يجب عليه ان يدرس ويعد موازين التصرف يراقب عمليات المحاسبة ويصادق على حساب الموازين وملحقاتها. يجب عليه ان يرشد ويوجه صاحب المؤسسة على الامكانيا المالية للمؤسسة وعلى التدابير الناجمة الممكن اتخاذها لصمان التصرف المالي السليم يجب ان يجمع جميع العناصر المسهمة في اعداد ثمن الكلفة وعليه ان يقترح كل طريقة كفيلة بجعل الارشادات عاجلة ونافعة لاجراء مراقبة اثمان الكلفة وكذلك للتحسينات المزمع ادخالها.

المدير الاداري والمالي :

اطار عال موضوع تحت اوامر الادارة العامة او صاحب المؤسسة يجب عليه ان يكون لديه تكوين نظري وثقافة عامة مطابقة لبرنامج مدرسة الدراسات العليا التجارية او مدرسة عالية للادارة ويجب عليه علاوة على ذلك ان يكون قد اكتسب معلومات تطبيقية ناتجة عن خدمات اداها في مؤسسات مشابهة ويجب عليه ان يعدل جميع العمليات التجارية او الادارية التي تضبطها الادارة العامة او صاحب العمل وذلك باتفاق مع الادارة الفنية ويجب عليه ان يرشد ويوجه صاحب المؤسسة على امكانيات السوق.

قطاع البناء
نشاط حرفة البناء العام

ملاحظات	الأجر الأدنى المقترح				النسبة الدنيا والقصوى للمتدربين بالنسبة للعمال	مدة التدريب	الحرف
	الستة أشهر الرابعة	الستة أشهر الثالثة	الستة أشهر الثانية	الستة أشهر الأولى			
في صورة الاخفاق في امتحانات التدريب يسعف بنسبة اشهر يتم تاجيرها ب 100 % من الأجر الأدنى المضمون	95 % من الأجر الأدنى المضمون	80 من الأجر الأدنى المضمون	65 % من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	20% 40%	عامان	مجلز
	95 % من الأجر الأدنى المضمون	70 من الأجر الأدنى المضمون	65 % من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	20% 40%	عام	عامل حديد بناء
	95 % من الأجر الأدنى المضمون	80 من الأجر الأدنى المضمون	60 % من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	15% 30%	عامان	معلب خشب البناء
اختبار طبي قبل القبول في التدريب	95 % من الأجر الأدنى المضمون	80 من الأجر الأدنى المضمون	65 % من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	15% 30%	عامان	بناء
	السادسة 95 %	الرابعة الخامسة 80 70	الثانية : الثالثة 50 % 60%	40 % من الأجر الأدنى المضمون	15% 30%	3 سنوات	صانع الرخام
	95 % من الأجر الأدنى المضمون	70 من الأجر الأدنى المضمون	60 من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	15% 50%	عامان	صانع الجبس
	95 % من الأجر الأدنى المضمون	70 من الأجر الأدنى المضمون	60 من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	20% 40	عامان	مشرف على أشغال البناء
		95 % من الأجر الأدنى المضمون	70 من الأجر الأدنى المضمون	60 % من الأجر الأدنى المضمون	15% 30%	18 أشهر	دهان بناء
	95 % من الأجر الأدنى المضمون	70 % من الأجر الأدنى المضمون	60 من الأجر الأدنى المضمون	50 % من الأجر الأدنى المضمون	20% 40%	عام	نحاة حجارة

يتبع



تابع (التدريب)

ملاحظات	الاجر الادنى المقترح				النسبة الدنيا والقصى للمتدربين بالنسبة	مدة التدريب	الحرف
	الستة أشهر الرابعة	الستة أشهر الثالثة	الستة أشهر الثانية	الستة أشهر الاولى			
بالنسبة للتوبيور المدة عامان الاجر الادنى بالنسبة للستة أشهر الرابعة 95% من الأجر الادنى المضمون	80 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	25 % 40 %	عامان	نجار بناء
		90 % من الاجر الادنى المضمون	65 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 30 %	18 شهر	نجار بناء على آلة ميكانيكية
	80 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	20 % 40 %	عامان	عامل على آلة تدفئة
	90 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	20 % 40 %	عامان	لحام تجهيزات صحية
5 س السادسة س 80%	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	40 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 40 %	3 سنوات	لحام آلات تدفئة
		70 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	40 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 30 %	18 شهر	مركب و مصلح العطب (جهاز تدفئة بالمازوت)
	90 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 30 %	سنة	صانع الطولة
	90 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 25 %	سنة	معدل الحرارة
	90 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	10 % 25 %	سنة	مركب زجاج النوافذ
	90 % من الاجر الادنى المضمون	70 % من الاجر الادنى المضمون	60 % من الاجر الادنى المضمون	50 % من الاجر الادنى المضمون	15 % 25 %	سنة	عامل الاسفلت

الفصل الثاني

تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدولان عدد 1 و 2 بداية من أول ديسمبر 2021.

- الجدولان عدد 3 و 4 بداية من غرة جانفي 2023.

- الجدولان عدد 5 و 6 بداية من غرة جانفي 2024.

تتسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الثالث

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل الرابع

أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الاتفاق المشار إليه أعلاه الممضى بتاريخ 1 جانفي 2022.

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021 أقل معما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان سنة 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل الخامس: أحكام خاصة

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

الفصل السادس: خلاص المفعول الرجعي

تصرف مبالغ المفعول الرجعي الراجعة للعمال بعنوان الفترة من ديسمبر 2021 إلى حين إصدار هذا الملحق التعديلي، بالتقسيط الشهري وبعد تسوية وضعية التسبقات وفق إمكانيات المؤسسات وحجم ومدى استخلاصها لمستدقاتها من المشتري العمومي. وتبرم رزنامة في الفرخى بين إدارة المؤسسة والنقابة الأساسية.

تونس في 27 أكتوبر 2022.

الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة
يقع العمل به بداية من 01 ديسمبر 2021
العملة العرضيين
جدول أجور عدد 1

الاجر بالساعة	الصف
2,567	1 عامل عادي
2,675	2 عامل مختص
2,830	3 نصف عامل
2,961	4 عامل ذو كفاءة من الصف الأول
3,103	5 عامل ذو كفاءة من الصف الثاني
3,280	6 عامل ذو كفاءة عالية I
3,516	6 عامل ذو كفاءة عالية II
3,766	7 رئيس فريق درجة أولى
4,006	7 درجة ثانية
4,340	7 درجة ثالثة

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة
يقع العمل به بداية من 01 ديسمبر 2021
الأعوان الاداريون والفنيون الخالصون بالشهر
جدول أجور عدد 2

مدة البقاء بالدرجة	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-15	15-18	18-21	21-24	24+
الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	523,665	531,119	531,551	531,984	532,416	532,849	533,281	533,714	534,146	534,578	535,028
2	556,459	556,925	557,390	557,856	558,322	558,787	559,253	559,719	560,184	560,650	562,267
3	583,602	584,144	584,687	585,230	585,772	586,315	588,076	589,936	591,797	593,658	595,519
4	605,979	606,596	607,212	608,856	610,965	613,074	615,183	617,292	619,401	621,510	626,118
5	634,621	636,983	639,345	641,708	644,070	646,432	648,794	653,656	656,000	658,148	660,295
6	673,531	676,001	678,440	680,940	685,909	688,379	690,848	693,318	695,787	698,257	700,726
7	789,665	792,886	796,107	799,328	802,549	805,770	808,991	814,712	817,933	821,155	824,376
8	844,406	848,661	852,194	855,727	859,260	862,793	866,326	869,859	873,391	876,924	880,457
9	896,310	900,182	904,054	907,926	911,798	915,670	919,542	923,415	927,287	931,159	935,031
10	914,464	918,551	922,638	926,725	930,811	934,898	938,985	943,072	947,159	951,245	957,832
11	937,096	941,398	945,699	950,001	954,302	958,604	962,905	967,207	971,508	975,809	982,612
12	958,098	962,608	967,117	971,627	976,136	980,646	985,155	989,665	994,175	998,685	1005,694
13	1026,105	1030,936	1035,768	1040,599	1045,431	1050,263	1055,094	1059,926	1064,757	1069,589	1076,921
14	1192,187	1197,341	1202,495	1207,649	1212,803	1217,957	1223,111	1228,265	1233,419	1238,573	1246,225
15	1298,053	1306,244	1311,934	1317,625	1323,315	1329,006	1334,696	1340,387	1346,078	1351,768	1357,459
16	1357,294	1363,522	1369,749	1375,977	1382,204	1388,432	1394,659	1400,886	1407,114	1413,341	1419,569
17	1459,891	1466,655	1473,420	1480,184	1486,948	1493,713	1500,477	1507,241	1514,005	1520,770	1527,534
18	1537,351	1545,403	1553,456	1561,508	1569,561	1577,614	1585,667	1593,720	1601,772	1609,825	1617,878
19	1744,624	1754,287	1763,950	1773,613	1783,277	1792,940	1802,603	1812,266	1821,930	1831,593	1841,256

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة

جدول أجور عدد 3
العملة العرضيين

يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023

الاجر بالساعة	الصف
2,740	1 عامل عادي
2,856	2 عامل مختص
3,021	3 نصف عامل
3,161	4 عامل ذو كفاءة من الصف الأول
3,313	5 عامل ذو كفاءة من الصف الثاني
3,502	6 عامل ذو كفاءة عالية I
3,754	6 عامل ذو كفاءة عالية II
4,021	7 رئيس فريق درجة أولى
4,276	7 درجة ثانية
4,633	7 درجة ثالثة

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة

جدول أجور عدد 4
الأعوان الإداريون والفنيون الخالصون بالشهر

يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2023

مدة البقاء بالدرجة	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-15	15-18	18-21	21-24	24+
الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	559,012	566,467	566,899	567,331	567,764	568,196	568,628	569,061	569,493	569,926	570,375
2	594,020	594,486	594,951	595,417	595,883	596,348	596,814	597,280	597,745	598,211	599,828
3	622,995	623,537	624,080	624,623	625,166	625,708	627,469	629,329	631,190	633,051	634,912
4	646,882	647,499	648,116	649,760	651,868	653,977	656,086	658,195	660,304	662,413	667,022
5	677,458	679,820	682,182	684,545	686,907	689,269	691,631	696,493	698,837	700,985	703,132
6	718,995	721,464	723,903	726,403	731,373	733,842	736,312	738,781	741,251	743,720	746,190
7	842,967	846,188	849,409	852,630	855,851	859,073	862,294	868,015	871,236	874,457	877,678
8	901,403	905,659	909,192	912,724	916,257	919,790	923,323	926,856	930,389	933,922	937,455
9	956,811	960,683	964,555	968,427	972,299	976,171	980,043	983,915	987,788	991,660	995,532
10	976,191	980,277	984,364	988,451	992,538	996,625	1000,711	1004,798	1008,885	1012,972	1019,558
11	1000,350	1004,652	1008,953	1013,255	1017,556	1021,858	1026,159	1030,461	1037,262	1041,564	1045,866
12	1022,770	1027,279	1031,789	1036,299	1040,808	1045,318	1049,827	1056,837	1061,346	1065,856	1070,365
13	1095,367	1100,198	1105,030	1109,862	1114,693	1122,025	1126,856	1131,688	1136,520	1141,351	1146,183
14	1272,660	1277,814	1282,967	1288,121	1295,775	1300,939	1306,082	1311,236	1316,390	1321,544	1326,697
15	1385,671	1393,862	1399,553	1405,243	1410,934	1416,624	1422,315	1428,006	1433,696	1439,387	1445,077
16	1448,912	1455,139	1461,367	1467,594	1473,822	1480,049	1486,276	1492,504	1498,731	1504,959	1511,186
17	1558,434	1565,198	1571,962	1578,727	1585,491	1592,255	1599,020	1605,784	1612,548	1619,312	1626,077
18	1641,122	1649,174	1657,227	1665,279	1673,333	1681,385	1689,438	1697,491	1705,543	1713,596	1721,649
19	1862,386	1872,049	1881,712	1891,375	1901,039	1910,702	1920,365	1930,029	1939,692	1949,355	1959,018

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول أجور عدد 5
العملة العرضيين
الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2024

الأجر بالساعة	الصف
2,925	1 عامل عادي
3,049	2 عامل مختص
3,225	3 نصف عامل
3,374	4 عامل ذو كفاءة من الصف الأول
3,536	5 عامل ذو كفاءة من الصف الثاني
3,738	6 عامل ذو كفاءة عالية I
4,007	7 عامل ذو كفاءة عالية II
4,292	رئيس فريق درجة أولى
4,565	درجة ثانية
4,946	درجة ثالثة

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول أجور عدد 6
الأعوان الإداريون والفنيون الخالصون بالشهر
الاتفاقية المشتركة القطاعية
للبناء والأشغال العامة
يقع العمل به بداية من 01 جانفي 2024

24+	21-24	18-21	15-18	12-15	10-12	8-10	6-8	4-6	2-4	0-2	مدة البقاء بالدرجة
11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة
608,109	607,659	607,227	606,794	606,362	605,929	605,497	605,064	604,632	604,200	596,745	1
639,924	638,307	637,842	637,376	636,910	636,445	635,979	635,513	635,048	634,582	634,117	2
676,964	675,103	673,242	671,382	669,521	667,661	667,218	666,675	666,132	665,589	665,047	3
710,687	706,078	703,969	701,860	699,751	697,642	695,533	693,424	691,781	691,164	690,547	4
748,860	746,713	744,566	742,222	737,359	734,997	732,635	730,273	727,911	725,549	723,186	5
794,722	792,253	789,783	787,314	784,844	782,375	779,905	774,936	772,435	769,997	767,527	6
934,578	931,357	928,136	924,915	919,194	915,973	912,752	909,531	906,310	903,088	899,867	7
998,299	994,766	991,234	987,701	984,168	980,635	977,102	973,569	970,036	966,503	962,248	8
1060,116	1056,244	1052,372	1048,500	1044,628	1040,756	1036,884	1033,012	1029,140	1025,268	1021,396	9
1085,451	1078,865	1074,778	1070,691	1066,604	1062,517	1058,431	1054,344	1050,257	1046,170	1042,084	10
1113,389	1109,088	1104,786	1097,985	1093,683	1089,382	1085,080	1080,778	1076,477	1072,175	1067,874	11
1139,402	1134,893	1130,383	1125,874	1118,864	1114,355	1109,845	1105,336	1100,826	1096,316	1091,807	12
1220,120	1215,289	1210,457	1205,625	1200,794	1195,962	1188,630	1183,799	1178,967	1174,136	1169,304	13
1412,602	1407,448	1402,294	1397,141	1391,987	1386,844	1381,679	1374,026	1368,872	1363,718	1358,564	14
1538,610	1532,920	1527,229	1521,538	1515,848	1510,157	1504,467	1498,776	1493,085	1487,395	1479,204	15
1608,988	1602,760	1596,533	1590,305	1584,078	1577,851	1571,623	1565,396	1559,168	1552,941	1546,713	16
1731,271	1724,507	1717,742	1710,978	1704,214	1697,450	1690,685	1683,921	1677,157	1670,392	1663,628	17
1832,425	1824,372	1816,319	1808,266	1800,214	1792,161	1784,108	1776,055	1768,003	1759,950	1751,897	18
2084,729	2075,066	2065,403	2055,740	2046,076	2036,413	2026,750	2017,086	2007,423	1997,760	1988,097	19

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982