



مرحباً بك

kamel.c.sfar@gmail.com

کمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

الصفحة	الموضوع	الفصول
	التنقيحات	
3	قرار المصادقة	
4	توطئة الاتفاق	
5	ميدان التطبيق	1
6-5	عقد الشغل	1 مكرر
7-6	المدة المراجعة والتراجع	2
8-7	التأويل	3
10-9-8	الحق النقابي وحرية الرأي	4
10	قبول النواب النقابيين	5
10	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
11	الإنحداب	7
11	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	7 مكرر
12-11	مدة التجربة والتربص	8
13-12	تشغيل النساء والاطفال	9
13	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	10
13	بطاقة الخلاص	11
14-13	التدرج والترقية	12
14	التصنيف المهني	13
14	الأجور	14
15	تأجير العمال الشبان	15
15	أجل الإعلام بإنهاء العمل	16
16-15	إستخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم	17
16	النقلة مع تغيير الإقامة	18
17-16	الفصل العامل بموجب حذف مراكز عمل أو التخفيض في عدد الأعوان	19
17	غرامة القطع التعسفي لعقد الشغل	19 مكرر
17	الانقطاع عن العمل لأسباب صحية	20
18-17	الإستقالة	21
18	شهادة الشغل	22
18	مكافأة نهاية الخدمة	23
19-18	التغيبات	24
19	مدة العمل	25
19	الساعات الزائدة	26
19	الراحة الأسبوعية	27
20-19	أيام العطل خالصة الاجر	28
20	تأجير العمل بالليل	29

21-20	الراحة السنوية خالصة الاجر	30
21	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	31
21	عطلة الولادة	32
22-21	العطل الإستثنائية	33
22	رخص المرض	34
23-22	الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية	35
23	الرخصة بدون أجر	36
من 23 الى 26	التأديب	37
26	مشمولات مجلس التأديب	40
27-26	التدريب والتكوين والإتقان المهني	43
27	تعلم الكبار	43 مكرر
28-27	حفظ الصحة والسلامة	44
28	أزياء العمل و الوقاية	45
28	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	46
29	مقاييس الانتاج	47
29	نظام الإحاطة الإجتماعية	48
29	منحة النقل	49
30-29	المنحة الوظيفية	50
30	المنحة النصف اليومية	51
30	منحة السلة	52
30	منحة الصندوق المالي	53
31	حصة الحليب	54
31	منحة التنقل	55
31	منحة عيد الاضحى	56
31	المنحة المدرسية	57
32	منحة للإحالة على التقاعد	58
32	المساعدة في حالة الوفاة	59
32	منحة الشهر الثالث عشر	60
33-32	منحة الانتاج	61
33	الإمتيازات المكتسبة	62
33	إعادة ترتيب العمال	63
34	إجراء العمل بهذه الاتفاقية	64
36-35	جدول التصنيف المهني الأعوان الإداريين	ملحق عدد 1
38-37	جدول التصنيف المهني الأعوان الفنيين	ملحق عدد 2
39	جدول التصنيف المهني الأعوان المختصين	ملحق عدد 3
من 40 الى 45	تعريف الاختصاصات المهنية	ملحق عدد 4
46	بروتوكول اتفاق	ملحق 5
من 46 الى 50	جداول الأجور 2022-2023-2024	

نص الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 5 ماي 1987			
الملاحق من 1989 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 17 مارس 1989	-	أجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 16 أوت 1990	الفصول 28-49 - 50-53 - 55-57	ايام العطل خالصة الاجر- منحة النقل - المنحة الوظيفية - منحة الصندوق المالي - منحة التنقل - المنحة المدرسية
ملحق 3	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 4-8-12-16-18-23-31-37-45-49-50-55-56-57-58-59	الحق النقابي و حرية الرأي - مدة التجربة و التبرص - التدرج و الترقية - أجل الاعلام بإنهاء العمل - النقلة مع تغيير مكان الاقامة - منحة الطرد - أيام العطل الخالصة - الرخص الخاصة لاسباب عائلية - التأديب - بدلات العمل و الوقاية - منحة النقل - المنحة الوظيفية - منحة التنقل - المنح المدرسية - منحة الاحالة على التقاعد- المساعدة في حالة الوفاة
ملحق 4	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 6-46-49-59-اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة)- (اصلاح خطأ في مستوى تواريخ مفعول جداول الاجور للملحق 4)	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة - مقاييس الانتاج - منحة النقل - المنح المدرسية - المساعدة في حالة الوفاة
ملحق 5	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 16-19-23-49-57	أجل الاعلام بإنهاء العمل - الفصل عن العمل - بموجب حذف مراكز عمل او تخفيض عدد الاعوان - مكافأة نهاية الخدمة - منحة النقل - المنح المدرسية
ملحق 6	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-22-43-49-56-57	الحق النقابي و حرية الرأي - شهادة الشغل - التدريب و التكوين و الاتقان المهني - منحة النقل - منحة عيد الاضحى - المنح المدرسي.
ملحق 7	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 7-31-49-56-57-اضافة الفصل 7 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) والفصل 19 مكرر (غرامة القطع التعسفي للعقد محدد المدة) والفصل 43 مكرر (تعليم الكبار)	-عقد الشغل لمدة معينة - الانتداب- منحة النقل - منحة عيد الاضحى - المنح المدرسية - منحة عيد الاضحى - المنح المدرسية - منحة الاحالة على التقاعد
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر 4-49-55-57-58	عقد الشغل - الحق النقابي و حرية الرأي - منحة النقل - منحة التنقل -
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 9	قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011	الفصول 49-56-57	منحة النقل - منحة عيد الاضحى - المنح المدرسية - جداول الاجور

ملحق 10	قرار مؤرخ في 8 مارس 2013	الفصل 49	منحة النقل – جدول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 31 ديسمبر 2014	الفصل 49	منحة النقل – جدول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	الفصلان 51-49	منحة النقل – المنحة النصف يومية - جدول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 51-49	منحة النقل – المنحة النصف يومية - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2018	الفصلان 51-49	منحة النقل – المنحة النصف يومية - جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	الفصلان 51-49	منحة النقل – المنحة النصف يومية - جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

اتفاقية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 ماي 1987 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية (1)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،

وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الاطارية،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصلين 49 و50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الاتفاقية القومية المشتركة لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية الملحقة بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا احكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الاول، في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 5 ماي 1987

وزير الشؤون الاجتماعية

الهادي البكوش

اطلع عليه

الوزير الأول

رشيد صفر

(1) عوضت التسمية بمقتضى الفصل 1 من قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 يتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 7.

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

بين:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

- الجامعة العامة للمعادن

- والغرفة النقابية للتجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية.

من جهة،

- والاتحاد العام التونسي للشغل

- والجامعة العامة لعمال المعادن

من جهة أخرى،

إن الطرفين:

اقتناعا منهما بوجوب تمكين قطاع شركات ومؤسسات وكالة التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية من اتفاقية مشتركة قومية وتناسق العلاقات الفردية للشغل.

وحرصا منهما من جهة أخرى على التخفيف من الفوارق بين المؤسسات بتعديل الاعباء الاجتماعية فيما بينهما وتماشيا مع روح ومفهوم توطئة الاتفاقية المشتركة الاطارية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 والمنقحة بالملحق التعديل المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 فيفري 1985.

قرر الطرفان ابرام الاتفاقية التالية التي يلتزمان بضمان احترامها من طرف منخرطيهم.

الفصل 1

ميدان التطبيق*

تضبط هذه الاتفاقية الى جانب التشريع والتراتب الجاري بها العمل، علاقات الشغل بين المؤجرين والعملة القارين من الجنسين في سائر المؤسسات الموجودة في كامل تراب الجمهورية التونسية والمباشرة بصفة أصلية كوكيلة للجرارات والآلات الفلاحية، وتجهيزات ومعدات الهندسة المدنية وقطع الغيار والتوابع الاصلية الراجعة لها.

يعتبر عملة قارين، الشغالون المنتدبون لمدة غير محدودة او الذين سخدمون لانجاز اعمال وقتية او عرضية.

* (الغيت الفقرة الاخيرة من الفصل 1 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 4)

الفصل 1 مكرر (جديد)*

عقد الشغل

* (أضيف بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 7 ونقحت الفقرة الأولى واضيفت فقرات بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 8)

1- يمكن ابرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة ويتضمن هذا العقد التزامات كلا الطرفين بما فيها المستحقات.

2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق ف ترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقي لعامل 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 او 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 أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل. تعطي 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 المعني 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 شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي اليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

5- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

6- ينتفع هؤلاء العملة بمقتضيات الاتفاقية التي نصت عليهم صراحة، وينتفعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم. وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة للشغل وملابس الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة، كما يخضعون الى نفس التراتيب التأديبية.

الفصل 2

المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كليا او جزئيا الا بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فان التراجع في هذه الاتفاقية او طلب اعادة النظر فيها يمكن القيام به في آخر كل فترة مدتها سنتين مدنيتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاشعار بالبلوغ. ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة اكتوبر اي قبل الثلاثة اشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية او المطالب بمراجعتها كليا او جزئيا ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها. فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين ان يتفقا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر. وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين - باتفاق بينهما - اللجوء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 3

التأويل

ان الخلافات التي يمكن ان تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على نظر لجنة متناصفة مكونة لهذا الغرض.

تشتمل اللجنة المتناصفة على ثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للعمال وثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للأعراف.

تعين اللجنة مقررها من بين أعضائها.

يتم اشعار اللجنة بطلب من الطرف الاكثر حرصا بواسطة رسالة مضمونة الوصول موجهة اليها من الطرف الثاني.

كما توجه في نفس الوقت نسخة من هذه الرسالة الى وزارة الشؤون الاجتماعية.

تجتمع اللجنة وجوبا في أجل عشرة أيام كاملة بداية من تاريخ الاشعار. تتولى اللجنة درس موضوع الخلاف وتصرح بقرارها في أجل لا يتعدى العشرين يوما بأكملها بداية من تاريخ انعقاد اول جلسة لها. وعند حصول الاتفاق داخل اللجنة يتم على الفور تحرير محضر يمضى حالا من طرف الاعضاء الحاضرين للجنة.

وإن لم يحصل الاتفاق على جملة او بعض الخلاف فانه يحزر في الحال محضر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف يمضيه الأعضاء الحاضرين ويتم إثر ذلك عرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

الفصل 4 (جديد)

الحق النقائ وحرية الرأي

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 3-6 و8)

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 لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار 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 الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. تنسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين المؤسسة. 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 يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتبا مؤثلا لنقابة المؤسسة التي تشغل 100 عامل فما فوق في نفس الموقع. 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 وللمشاركة 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 المعني 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 في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب 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 النيابة 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 ارجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، والا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

يتولى المؤجر - بمقتضى التزام كتابي من العامل - القيام بخصم مبلغ الانخراط النقابي، ودفعه للمنظمة المنخرط بها العامل.

الفصل 5

قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مترشيحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7 (جديد)

الانتداب

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

يتم الانتداب طبقا للفصل 280 من مجلة الشغل.

يتم اعلام الاعوان المنتدبين عن طريق معلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة. إذا ما أحدث موطن شغل أو أنه أصبح شاغرا داخل المؤسسة فإن تسديده يتم عن طريق الانتداب الداخل والخارجي. وقبل الالتجاء للانتداب من الخارج تتوجه عناية الاعراف الى العملة بمؤسستهم من التابعين للأصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها ممن تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء كان الامر يهم الاطارات او أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

عند انتداب عمال قارين، تعطي الاولوية الى العمال الوقتيين او العرضيين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، وكذلك للأجراء الذين وقع فصلهم عن العمل منذ مدة تقل عن سنة من أجل قلة الشغل. غير أن هذا الإجراء لا ينطبق مبدئيا على الأجراء الذين وقع انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى.

الفصل 7 مكرر

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

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

الفصل 8 (جديد)

مدة التجربة والتربص

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتعين على كل عامل وقع انتدابه للعمل قضاء مدة تحضيرية للتأهيل في حالة انتداب داخلي، عملا بأحكام الفقرة الثالثة من الفصل السابق من هذه الاتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة الإنتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءته في هذا المركز.

وفي حالة انتداب خارجي فان فترة التجربة مضبوطة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبيها أو يتسلم تنبيها بإنهاء المدة بدون سابق اعلان وبمجرد التعبير عن ذلك.

وعند انتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله ان أسفر هذا الإختبار عن نتيجة ايجابية. ويتلقى في اجل اقصاه خصمة عشر يوما بعد انتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للالتزام بانتدابه.

تحتوي رسالة اثبات الإنتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على:

- تاريخ الترسيم

- الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما

- الأجر وكذلك الإمتيازات الخاصة المخولة له عند الاقتضاء

وان لم يسفر الاختبار عن نتيجة ايجابية فانه يمكن اخضاع المرشح لقضاء فترة تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

وفي صورة التأكد من أهليته بعد التجربة الثانية فان الفترة المطابقة للتمديد في الإختبار تؤخذ بعين الاعتبار في ضبط حساب الأقدمية.

وإذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما أعلاه فان ذلك لا يتم إلا على اساس الترسيم مباشرة.

تم ايضا ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر وذلك بالنسبة للانتداب الداخلي.

ان أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير ايجابية، فانه يتم ارجاع العامل الى وضعيته الأصلية كما لم يغادرها قط.

الفصل 9

تشغيل النساء والاطفال

تتطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس او ذاك. فالفتيات والنسوة المتوفرة

فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف كما هو الحال بالنسبة للشبان

والرجال بدن تميز في الترتيب والاجر.

بالنسبة لشروط استخدام العمال الصغار، وفيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا، يتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 10

حماية العملة أثناء مباشرتهم لعملهم

للعامل القار وغير القار الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في التمتع بالحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتائم والثلب مما عسى ان يتعرض لها العامل أثناء قيامه بوظائفه داخل المؤسسة أو خارجها.

في صورة اعتداء مثبت، يكتسي احدى الاشكال المبنية بالفقرة الأولى، سلط على العامل اثناء قيامه بوظائفه داخل المؤسسة او خارجها فانه يتعين على المؤسسة حمايته وامداده بيد المساعدة المعنوية والمادية الضرورية للقيام بالإجراءات القانونية قصد تعويض الاضرار هذا وان المساعدة المقدمة تكون بعنوان تسبقة بما في ذلك الأجر المسند في حالة التوقف عن النشاط.

الفصل 11

بطاقة الخلاص

عند صرف الاجور يسلم لكل عامل قار أو غير قار بطاقة خلاص وذلك عملا بمقتضيات الفصل 143 من مجلة المشغل.

ان صادف يوم الخلاص يوم عطلة فان تسديد الاجور وتسليم بطاقات الخلاص لأصحابها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 12 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة.

ب) الترقية:

تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي فقوته في التخصص وتكون ترقية العامل بالنظر لماله من قيمة مهنية تستخلص خاصة من العناصر التالية:

أ) مدة الممارسة العملية للمهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة المباشرة للعمل وما تحصل عليه العامل من أعداد بالمؤسسة.

د) التكاليف العائلية.

ان العون الذي يكون محل ترقية الى صنف اعلى يقع ترتيبه بدرجة تعادل الأجر المساوي أو الأعلى مباشرة الذي يتقاضاه العامل بالفعل سابقا كما ينتفع علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الأقدمية.

يضبط المؤجر في آخر شهر جانفي من كل سنة جدول الترقيات الذي يعرضه على أنظار اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الموضوع.

ويحتوي هذا الجدول على الأسماء المرشحة للترقية ان اقتضى الأمر يبتدئ مفعول هذه الترقيات بداية من غرة جانفي من نفس السنة.

ينتفع كل عامل تمت ترقيته الى صنف جديد وذلك بدرجة اضافية بعد ان يرتب بدرجة تحتوي على أجر معادل او تلي مباشرة في الارتفاع الأجر الأصلي.

الفصل 13

التصنيف المهني

يتم توزيع العمال المعنيين بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية ومراكز العمل الواردة بالملحقات عدد 1 وعدد 2 وعدد 3.

الفصل 14

الاجور

تكون الأجور الأساسية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية هي التي أقرها سلم الأجور المبين بالملحق عدد 6.

الفصل 15

تأجير العمال الشبان

لا يمكن للعمال الشبان البالغين من العمر دون 18 سنة والخالصين بالحصة الزمنية التمتع بأجر نسبه أقل عن 85% من الأجر المقابل للصنف ومركز العمل الملحقين بهما.

الفصل 16 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ونقحت الفقرتان الأخيرتان بالملحق التعديلي عدد 5)

ضبط أجل الاعلام بإنهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العملة وذلك بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية الخالصة الاجر.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب اجل الإعلام بإنهاء العمل، فان الغرامة تكون على الاقل موازية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الاعلام بإنهاء العمل او للمدة المتبقية لهذا الاجر.

وأثناء مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل وإلى حين العثور على شغل جديد يرخص للعمال الذين هم بصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 17

استخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم

يمكن دعوة اي عامل كتابيا للقيام بمهام صنف دون الذي هو مرتب به مباشرة حسب متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز شهرا وذلك مرة واحدة في السنة. ويحتفظ العامل في هذه الحال باجره وبالامتيازات المخولة له المقابلة لرتبته الاصلية.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الاجراء يكتسي صبغة استفزازية ولم يمله مجرد الحرص الناتج عن ضرورة العمل فانه يمكنه ان يرفع الامر الى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها اهلية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة الخدمة يمكن تكليف اي عامل كتابيا بمباشرة وظائف صنف يفوق الصنف الذي هو مرتب به مباشرة. وفي هاته الصورة يتقاضى منذ يومه الاول منحة تمثل الفارق في الأجرين بين ما يقتضيه الصنف المرتب به وبين الأجر المقابل للصنف الذي وقع الحاقه به مؤقتا. على ان الوضع لا يمكن ان يتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند موفاها اما ترسيم العامل في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الاصلي ويكتسب بذلك حق الاولوية في الارتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 18 (جديد)

النقطة مع تغير الإقامة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يمكن تقرير نقلة العامل الناتج عنها تغيير الإقامة إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة العمل، ولا يمكن تقريرها وجوبا الا في صورة عدم وجود متطوعين.

وفي هذه الحالة تحمل يتعين مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل على كاهل المستأجر جميع النفقات المنجرة مباشرة عن هذه النقطة. يقع اعلام العون المعني بالأمر في ظرف شهر مسبقا.

الفصل 19 (جديد)

الفصل عن العمل بموجب حذف

مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 5)

إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض من عدد الأعوان القارين لأسباب تعود لظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فإنه مطالب بالامتنال للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول من 21 إلى 21-13 من مجلة الشغل.

ويقع هذا التخفيض عند الاقتضاء، بحسب الأصناف، مع اعتبار العناصر التالية:

أ) القيمة المهنية

ب) الأقدمية

ج) التكاليف العائلية

يجب ان ينطبق الأجراء مبدئيا على العزاب اولا ثم على المتزوجين من العمال الذين ليست لهم ابناء وفي الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم ابناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار ان كل طفل يخول الانتفاع بسنة في الاقدمية.

الفصل 19 مكرر

غرامة القطع التعسفي لعقد الشغل

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد، أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

الفصل 20

الانقطاع عن العمال لأسباب صحية

إذا ثبت أن أحد العمال بعد انقضاء أمد عطلة المرض العادي أو المرض الطويل، انه لم يعد يملك المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه فانه يتعين عليه ان يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

ويحق للعامل الطعن في الاستنتاجات التي توصل اليها الطبيب من خلال فحصه، وفي هذه الصورة يقع اجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة الاتفاق يقع تعيين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأنف ذكرهما ويعهد اليه بأمر التحكيم في الخلاف القائم. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية الانتفاع بالامتيازات التي تقرها الأحكام القانونية.

لا يقع انهاء مهام عامل تدنت مؤهلاته البدنية وصيرته غير قادر على تأدية عمله الأصلي الا في صورة عدم وجود خطة شاغرة بالإمكان اسنادها اليه مراعاة لمؤهلاته واستعداداته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل 21

الاستقالة

لا يمكن ان تمنح الاستقالة الا على إثر طلب كتابي صادر عن العامل الذي يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الاستقالة يتعين فل العامل احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الاتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية الخالصة الأجر. يمكن انتداب العامل المستقبل من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 22(جديد)

شهادة الشغل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تسلم لكل عامل — وبطلب منه — أثناء مباشرته للعمل بالمؤسسة أو عند مغادرته لها شهادة شغل تقتصر على ما يلي:

- اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ انتداب العامل بالمؤسسة، وتاريخ خروجه في حالة المغادرة

- طبيعة العمل -أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل، ومدة ممارسة عمله في كل منها.

يمكن تسليم هذه الشهادة للعامل يطلب منه منذ بداية التنبيه المسبق.

الفصل 23 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع. وتكون هذه المكافأة مساوية لأجر شهر عن كل سنة عمل فعلى بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الإمتيازات التي يتمتع بها العامل وليست لها صبغة استرجاع مصاريف، غير أن هذه المكافأة لا يمكن أن تتجاوز أجر اثني عشر شهرا (12 شهرا).

الفصل 24

التغيبات

لا يسمح باي تغيب بدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر.

يحاط المؤجر علما في أسرع وقت ممكن وعلى أكثر تقدير في ظرف اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو أحد الأصول أو الفروع.

ويجب ان تكون مدة هذه التغيبات متناسبة والأحداث التي اوجبتها.
وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغيب الا بعد الحصول على ترخيص مسبق من مؤجره.

الفصل 25

مدة العمل

ضبطت مدة العمل ب 40 ساعة في الأسبوع أي 2080 ساعة في السنة.
وبالنسبة للحراس وحارس الليل فتحدد مدة عملهم بمقتضى التشريع المعمول به.

الفصل 26

الساعات الزائدة

إن الساعات الزائدة المقضية ما فوق العمل العادي الاسبوعي تترتب عنها زيادة في الأجر تحسب طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

يتمتع الأعوان براحة اسبوعية ضبطت مدتها ب 24 ساعة متتابة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل. ويحتفظ العامل عند الاقتضاء اثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية الراجعة اليه بدون أن يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد)

أيام العطل خالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية،
اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى، يوم المولد النبوي
الشريف، راس السنة الهجرية.

إن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل، لهم الحق في زيادة الاجر ب 100%. وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29

تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها ب 50 %، تنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية ولا على سعر الساعة التي الحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة. لا تنطبق هذه الاحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 30

الراحة السنوية الخالصة الاجر

لكل اجير قار الحق في راحة سنوية خالصة الاجر وتكون مدة العطل كما يلي:

- 21 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير يضاف اليها يوم عمل عن كل قسط لخمس سنوات من اقدمية في المؤسسة.

- 26 يوم عمل بالنسبة للإطارات

يحدد التشريع الجاري به العمل مدة العطل خالصة الاجر بالنسبة للعمال الوقتيين والعمال الشبان.

يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الامر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمتفع بها واقدميته.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة جولة الدخول في العطلة السنوية، لكن في صورة حدوث قوة القاهرة، يمكن للعامل بطلب منه ان يحصل على الكل او البعض من اجازته السنوية في اي وقت آخر.

يجب التمتع بالراحة عادة اثناء المدة المحددة، غير انه يمكن تأجيل الحق في العطلة السنوية الى السنة الموالية وذلك باتفاق مشترك.

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في ان يتقاضى مسبقا مرتبه المتعلق بمدة راحته السنوية.

وإثناء الرخصة السنوية الخالصة الاجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة اثناء مدة العمل.

الفصل 31 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 وإضافة رخصة الحج بالملحق التعديلي عدد 7)

ينتفع العمال القارون برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الاجر وهي مبينة كالآتي:

- ولادة طفل.....يوما عمل (2)
 - زواج العامل.....ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة القرين.....ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة الاب او الام او الابن.....ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو الجد أو الجدة.....يوما عمل (2)
 - ختان أحد الأبناء.....يوم عمل (1)
 - زواج أحد الأبناء.....يوم عمل (1)
 - حج العامل مرة واحدة في الحياة المهنية: شهر خالص الأجر
- يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يبرر ذلك.

الفصل 32

عطلة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع بعطلة أمومة ضببطت بشهر أثناء الوضع شريطة ادلائها بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرة بفترة حددت بـ 15 يوما اعتمادا على شهادات طبية لتبرير ذلك. وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال ساعات العمل لتمكينها من ارضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. تعتبر ساعات هذه الراحة بمثابة ساعات عمل تخول التمتع بالأجر.

الفصل 33

العطل الاستثنائية

ان التغيبات التي سببها اداء واجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في صورة القوة القاهرة المبررة قطعاً.

تكون تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية النقابات او تغيبات اعضاء المنظمات المديرة المنتخبين بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية والجامعية والكونفدرالية والدولية خالصة الاجر وفق التشريع الجاري به العمل.

اما مدة العطلة فإنها تساوي جملة الايام المبينة في الاستدعاء والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف اليها عند الاقتضاء أجال التنقل اللازمة.

يجب على المنتفعين بهذه العطل اعلام مؤسساتهم مسبقا بهذه التغيبات والاستظهار بالاستدعاءات قبل التغيب.

الفصل 34

رخص المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في وضعية رخصة مرض بشرط ان يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الاولى من هذا الفصل كل عامل:

(ا) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة اما عن ادمانه على شرب الخمر او عن سوء سيرته او عن جروح أصيب بها خارج اوقات العمل إذا ثبت انه المتسبب فيها.

(ب) لا يمثل الى التعليمات الطبية او يتغيب عن منزله دون ترخيص من الطبيب المباشر.

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

(د) يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء، ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن ان يستهدف من اجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر لنفسه بحق الاذن بإجراء اي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل ان رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على ما تخوله لهم المقتضيات القانونية،

بمنحة تكميلية تعادل الفارق بين المنحة التي يسندها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وشركات

التأمين ان اقتضى الحال وبين اجورهم ولا تسند المنحة التكميلية مدة الخمس أيام الاولى من المرض.

الفصل 35

الرخص الخاصة لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبههم العسكري القانوني موضوعين «تحت السلاح» وبدون أجر، إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية.

وعند سراحهم من الجندية يرجعون الى صنفهم الاصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم او توجيه شهادة طبية في صورة اصابتهم بمرض. ولهم الاولوية في التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

الفصل 36

الرخص بدون اجر

يمكن للمؤجر ان يمنح اي عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي يتقطع فيها حق العامل في الترقية وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن ان تتجاوز 90 يوماً في السنة.

الفصل 37 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي ولع لهيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي التي بيانها:

عقوبات الدرجة الأولى:

1- الإنذار الشفاهي

2- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر

2-التوقيف عن العمل لمدة تراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3-اسقاط درجة

4-اسقاط سلم

5-العزل

عقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

اما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الاخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وان توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الابلاغ أن يقدم مطلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منه:

- 1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها.
- 2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- 3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- 4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
- 6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الأشياء التي أوتمن عليها يسبب مركز العمل الذي يشغله.
- 7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
- 8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
- و) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها. يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من اجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الاخلاق أو شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او الثلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله.

في صوة وقوع هفوة فادحة يهمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية أقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة اصاله او الحاقا الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 40

مشمولات مجلس التأديب

في مجال التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتصبة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان وفقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية. ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحق في رفع الخلاف لنظر المحاكم المختصة.

الغيت الفصول 38 و39 و41 و42 من هذه الاتفاقية بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 4 والذي عوض في فصلها 4 عبارتا "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" كما عوض عبارة "لجنة الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية"، وذلك في جميع الفصول التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 43 (جديد)

التدريب والتكوين والإلتقان المهني

(أضيفت فقرة في آخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6)

يلتزم المؤجرون في حدود الامكان بتشجيع التدريب والتكوين والالتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

يتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية وبيذل قصارى ما في وسعه لتمكين عملته من التكوين وتحسين مستواهم المهني، وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائماً أكثر من غيرها.

تعتبر فترات التكوين المقررة من طرف المؤجر داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي خالصة الأجر.

الفصل 43 مكرر

تعليم الكبار

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الاميين على متابعة دروس تعليم للكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون أن يؤثر ذلك على للسير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً الى 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 طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 44

حفظ الصحة والسلامة

إن المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية.

يتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ودورات مياه وحجرات لحفظ ملابس الاعوان.

كما يتعين عليه تهيئة محل يتناول فيه العاملون فطورهم عند الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وفقاً لمقتضيات الأمر المؤرخ في 22 أكتوبر 1968.

يمكن استعمال هذا المحل أيضا للاجتماعات النقابية إذا كان صالحا لمثل هذه الاجتماعات ومنعزلا عن أماكن الانتاج والخزن.

غير انه بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق، فانه يقع اعتبار امكانيات توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها.

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الاخطار التي يمكن ان يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز اللجنة الاجبارية للصحة والسلامة المهنية المشار اليها بالتشريع الجاري به العمل.

ان نقل الاعوان المصابين اصابة خطيرة يجب ان يتم حالا من طرف المؤجر.

وان عدم الامتثال لمقتضيات الفترات السابقة يتحمل تبعاته المؤجر.

يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة العاملين للعلاج الاستعجالي البسيط

يتولى طبيب المؤسسة ضبط قائمة الادوية التي يجب ان يحويها هذا الصندوق.

يتعين على المؤسسة ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لكل ما لم تقع اشارة اليه في هذا الفصل.

الفصل 45 (جديد)

بدلات العمل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتحمل المؤجر على كاهله نفقات شراء أزياء الشغل (بدلتين وحذاء وقبعة وقميصين) التي يتعين على العمال لباسها والمحافظة على نظافتها.

كما يتعين على المؤجر ان يوفر مجانا ملابس الوقاية المعدة لتحقيق سلامة العمال اثناء القيام بشغلهم.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية.

ويتم ضبط شكل هذه الملابس المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل صلب اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن لم توجد بين المؤجر ونائب العملة.

وتخصص حجرة على ذمة العملة لتودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 46 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتم الإتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجان متناصفة على مستوى القطاع أو المؤسسة. غير أنه عند عدم الإتفاق يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الاجتماعية لتعين خيرا في الميدان لحسم الخلاف.

الفصل 47

نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48

نظام الحيلة الاجتماعية

ان انشاء نظام حيلة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين المؤجرين والعمال المعنيين.

الفصل 49 (جديد)

منحة النقل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 15)

تسند لكل عامل منحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982. وتسند هذه المنحة وفق أيام العمل وضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 89.600 دينار في الشهر وبالنسبة للإطارات 96.364 دينار في الشهر بعنوان سنة 2022.
- بداية من غرة جانفي 2023: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 95.648 دينار في الشهر وبالنسبة للإطارات 102.869 دينار في الشهر بعنوان سنة 2023.
- بداية من غرة جانفي 2024: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 102.104 دينار في الشهر وبالنسبة للإطارات 109.812 دينار في الشهر بعنوان سنة 2024.

الفصل 50 (جديد)

المنحة الوظيفية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسند لفائدة الإطارات المسؤولة منحة وظيفية تدفع في مرة كل شهر، وحدد مبلغها على النحو التالي:

- المدير: 90 د

- كاهية مدير: 75 د

- رئيس مصلحة او خطة معادلة: 60 د

- مسؤول عن قسم او خطة معادلة: 30 د

الفصل 51 (جديد)

المنحة النصف يومية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 15)

تخول لكافة العاملين (القارين منهم أو غير القارين) منحة نصف يومية (تسمى أيضا منحة حضور أو منحة مواظبة) عن كل نصف يوم عمل ينجز كليا أو جزئيا وتعتبر كل فترة عمل بأربع ساعات متتابة بمثابة نصف يوم.

وتقدر هذه المنحة كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: 6.894 دينار شهريا بعنوان سنة 2022.

- بداية من غرة جانفي 2023: 7.359 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.

- بداية من غرة جانفي 2024: 7.856 دينار شهريا بعنوان سنة 2024.

لا تخول المنحة النصف يومية أكثر من مرتين في ال 24 ساعة المتتالية.

الفصل 52

منحة السلة

ان العمال الذين عينهم اسميا المؤجر للبقاء في اماكن شغلهم خلال المدة المفروضة لحصتهم اليومية او القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متتابة او تزيد، لهم الحق في الانتفاع بمنحة سلة حدد مقدارها بدينار واحد في اليوم.

لا ينطبق هذا الفصل على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 53 (جديد)

منحة الصندوق المالي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

تخول للقباض المسؤولين عن تداول الأموال منحة صندوق تساوي: 25 دينار للقباض الأول، 20 دينار للقباض.

الفصل 54

حصّة الحليب

يسند لتر من الحليب في اليوم للأجير العامل بإحدى مراكز العمل التالية المطالة -الدهن -اللحام.

الفصل 55 (جديد)

منحة التنقل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

إذا ما دعي العامل للتنقل داخل البلاد لضرورة العمل فإنه تسند له منحة تنقل حدد مقدارها كما يلي:

- 5 دنانير إذا ما دعي لتناول الغداء،
- 5 دنانير إذا ما دعي لتناول العشاء،
- 10 دنانير إذا ما اقتضت ظروف العمل المبيت ويجب اثبات المبيت بتقديم فاتورة في الغرض، وفي صورة توفير المؤجر لمكان المبيت، فإن العامل لا ينتفع إلا بمقدار العشاء أي 5 دنانير.

الفصل 56 (جديد)

منحة عيد الأضحى

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

تسند لكل عامل بمناسبة عيد الأضحى منحة حدد مقدارها ب. 73,333 ديناراً.

الفصل 57 (جديد)

المنح المدرسية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

تسند منح مدرسية لمجموع العمال عن كل طفل مباشر للدراسة، وفي حدود أربعة أطفال، وذلك حسب المقادير التالية:

- 56,666 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم من السنة الأولى إلى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
 - 76,666 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم من السنة السابعة أساسي إلى ختم التعليم الثانوي.
 - 90 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم بالتعليم العالي.
- وتصرف هذه المنح خلال شهر سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مؤيدة.

الفصل 58 (جديد)

منحة الإحالة على التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يتمتع العمال المحالون على التقاعد بمنحة إحالة على التقاعد تعادل الأجر الشهري الخام عن كل قسط بسبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود أربعة أشهر.

الفصل 59 (جديد)

المساعدة في حالة الوفاة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

في صورة وفاة العامل تمنح لورثته مساعدة اجتماعية اجمالية حدد مبلغها بمائة وخمسون دينارا.

الفصل 60

منحة الشهر الثالث عشر

تمنح لكافة العمال في آخر كل سنة منحة مكافأة قدرها أجر شهر خام بعنوان منحة الشهر الثالث عشر. وتحسب على أساس فترة العمل المقضية.

الفصل 61

منحة الانتاج

تمنح لكل العمال القارين المنتمين لكافة الاصناف منحة انتاج تصرف في موفى كل سنة يتراوح مقدارها بين أجر نصف شهر وأجر شهر ونصف (أجر خام).

تسند هذه المنحة لكل عامل باعتبار انتاجه في العمل ومعارفه المهنين والمامه بالتنظيم ومثابرته ومواظبته وأخيرا تصرفاته وسلوكه.

يسند للعناصر الاربعة المذكورة كل سنة، عددهم مرقم.

- الانتاج في العمل يسند له عدد على 6.
- المعارف المهنية والمامه بالتنظيم، يسند له عدد على 4.
- المثابرة والمواظبة، يسند له عدد على 6.
- التصرف والسلوك، سند له عدد على 4.

إن المجموع (ن) للإعداد الذي يجب ان لا يكون أقل من 8 حتى ينتفع العامل بالمنحة. هو الذي يحدد مقدار المنحة «م» حسب الصيغة التالية:

$$M = \frac{3}{20} \times \frac{A}{2} \text{ (حيث } N \leq 8)$$

وحيث يكون «أ» يمثل الاجر الشهري الخام.

ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنح الاخرى المسندة في آخر السنة من طرف بعض المؤسسات والمسماة أيضا ضعف المرتب — منحة آخر السنة — مكافأة آخر السنة، ظرف آخر السنة -مكافأة ومنحة الموازنة.

الفصل 62

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في الغاء أو الحد من الامتيازات المكتسبة من طرف الاجراء قبل تاريخ امضاء هذه في الاتفاقية.

الفصل 63

اعادة ترتيب العمال

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فانه يتم اعادة ترتيب العمال في جدول أجور هذه الاتفاقية كما يلي:

1) بالنسبة للمؤسسات التي تطبق جدول أجور يحتوي على نفس عدد السلالم والدرجات التي يحتوي عليها جدول اجور هذه الاتفاقية، فإن اعادة الترتيب تتم في نفس السلم ونفس الدرجة التي يحتلها كل عون.

2) بالنسبة للمؤسسات التي تطبق جداول أجور مختلفة

- يتم تحديد اعادة الترتيب العمودي (في السلم) للأعوان في جدول الاجور لهذه الاتفاقية. وذلك باعتبار تصنيفهم المهني وتعريف مركز العمل الذي يشغلونه.

- يتم تحديد اعادة الترتيب الافقي (في الدرجة) للأعوان في جدول الاجور لهذه الاتفاقية وذلك باعتبار أقدمية العون.

الفصل 64

إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من تاريخ امضاءها من طرف المنظمين النقابيتين المركزيتين (الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة) و(الاتحاد العام التونسي للشغل).

تونس في 30 أفريل 1987.

عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية
رئيس الاتحاد
الفرجاني بلحاج عمار
رئيس الغرفة النقابية للتجهيزات الفلاحية والهندسة
المدنية
محمد الوكيل

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الأمين للاتحاد العام للاتحاد
عبد العزيز بوراوي

الكاتب العام للجامعة العامة لعمال المعادن محمد
برائيس

ملحق عدد 1

جدول التصنيف المهني الاعوان الإداريين

الاختصاصات	التعريف	الخطط المهنية
الاعوان العاديون من الدرجة الاولى (عون عادي 1)	اعوان ينجزون اعمالا لا تستدعي أي اختصاص يذكر مكتسب من تجربة سابقة او من تكوين مسبق.	عامل تنظيف عاملة تنظيف
اعوان عاديون من الدرجة الثانية (عون عادي 2)	علاوة على انجاز الاشغال المعهود بها للاعوان العاديين يكون هؤلاء الاعوان قادرين على انجاز مهام تتطلب مؤهلات معنوية خاصة بالوظائف الخصوصية	- حارس - حاجب (ساعي)
اعوان لهم بعض الكفاءة (أ)	اعوان يحسنون القراءة والكتابة للقيام بأعمال تنفيذ.	- عون اتصال. - حاجب ادارة (ساعي)
اعوان لهم بعض الكفاءة (ب)	اعوان يتكلمون اللغتين مستواهم المرحلة الاولى من التعليم الثانوي و بإمكانهم الاضطلاع بأعمال تتطلب دقة مهنية وضميرا مهنيا بدون ان يكون لهم تكوين مسبق.	- عامل عل جهاز الهاتف (مجمع الهاتف). - عامل توثيق درجة اولى - سائق عربات سياحية درجة اولى
اعوان لهم بعض الكفاءة (ج)	اعوان لهم مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي لهم تكوين خاص بمؤهلهم للحصول على كفاءة في المستقبل	- راقنة من درجة اولى - مستكتب - موثق - سائق عربات سياحية درجة ثانية - عامل توثيق درجة ثانية
اعوان لهم بعض الكفاءة (أ)	اعوان مرتقين من الصنف السابق بعد قضائهم لأربعة سنوات اقدمية على الاقل او يثبتون ان لهم مستوى السنة السابعة ثانوي ولهم مقدرة للقيام بوظائف اعوان ذو كفاءة	- راقنة باللغتين درجة اولى - راقنة درجة ثانية - محرر فواتورات - سائق ادارة - سائق عربات من الوزن الثقيل
اعوان لهم بعض الكفاءة (ب).	اعوان لهم تكوين خاص مدعم بشهادة تؤهلهم للقيام بالمهام المبينة بالعمود المقابل او مرتقون من الصنف السابق	- معين محتسب - قابض - راقنة باللغتين درجة ثانية - عون رفق واختزال - سائق عربات من الوزن الثقيل والاوزان الاعلى - ممرض
اعوان تسيير (أ)	يحتوي هذا الصنف الاعوان المتحصلين على شهادة انتهاء الدروس الثانوية على الاقل وكذلك الاعوان المرتقين من الصنف السابق ولهم خبرة اربعة سنوات تؤهلهم للقيام بالمهام الادارية التي تتطلب قسطا مهما من المبادرة ومعرفة مهنية وتطبيقية في مجال التشريع التجاري والجبائي والصناعي والاجتماعي.	- عامل مكتب - كاتبة من الدرجة الاولى. - قابض محتسب - محتسب - ممرض كفء
اعوان تسيير (ب)	اعوان محرزون على درجة المرحلة الاولى من التعليم العالي وكذلك الاعوان المرتقين من الصنف السابق لهم مؤهلات خاصة للقيام بالمبادرة والاضطلاع بالمسؤولية.	- قابض رئيسي - كاتب من الدرجة الثانية.

	أعوان محرزون على المرحلة الاولى من التعليم العالي او مرتقون من صنف اعوان التسيير (ب) ولهم اقدمية 4 سنوات على الاقل في هذا الصنف. يجب على هؤلاء الاعوان ان يكونوا قادرين عند الضرورة على تحمل جميع مسؤوليات ومهام الاعوان المماثلين لهم في الاختصاص التابعين للصنف الادنى ويمكنهم اتخاذ مبادرات من طبيعتها خدمة حسن سير المصلحة	اعوان تسيير (ج).
- رئيس قسم - كاتب ادارة	يقسم هذا الصنف الاعوان الذين يضطلعون بمهام مساعدي رئيس مركز نشاط علاوة على انه بإمكانهم القيام عند الاقتضاء بجميع الاعمال المنوطة بعهدة اعوان من صنف أدنى منهم ومطالبين بمساعدة وحتى تعويض رؤسائهم.	اعوان تسيير وتأطير -أ-
- رئيس مصلحة مساعد - ملحق ادارة - رئيس محتسب	اعوان محرزون على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي او مرتقين من الصنف السابق. يختص بهذا الصنف رؤساء مراكز النشاط الذين بإمكانهم حسن تسيير دواليب المركز الخاضع لمسؤولياتهم.	أعوان تسيير وتأطير- ب -
رئيس مصلحة		الاطارات-أ-.
كاهية مدير.		الاطارات -ب-.
مدير كاتب عام		الاطارات-ج-.
مدير عام مساعد.		الاطارات-د-.

ملحق عدد 2
جدول التصنيف المهني
الاعوان الفنيون

الاختصاصات	التعريف	الخطط المهنية
شغال درجة أولى	عامل بسيط ينجز اشغالا لا تتطلب اية كفاءة خاصة.	- منطف. - عامل ترصيف.
شغال درجة ثانية	اعوان مرتقين من الصنف السابق أو انهم يحسنون القراءة والكتابة بإمكانهم القيام بالأعمال البسيطة في التركيب والتجميع ذات الطبيعة المتكررة وكذلك استعمال وسائل الرفع.	- شغال مختص.
معين عامل	يضم هذا الصنف الاعوان المرتقين من الصنف السابق. يعرفون القراءة والكتابة قادرين على انجاز اعمال بسيطة تهم اختصاصهم	- معين ميكانيكي - معين كهربائي - معين مطالا - معين لحام - معين دهان
عامل مختص درجة اولى	عمال قادرين على انجاز اعمال بسيطة في مستوى بدائي مثل تركيب وتفكيك اجزاء بسيطة، وكذلك عمليات الترميم والتلييس بالأصباغ الداخلة في اختصاصهم والتي لا تتطلب خبرة حسنة في اشغال الاتمام.	- ميكانيكي-كهربائي. - عون مطالا - لحام - دهان.
عامل مختص درجة ثانية	عمال مرتقون من الصنف السابق بعد ان قضوا على الاقل سنتين في التجربة الفعلية وقادرين على انجاز الاعمال المكلفين بها في الآجال العادية وبدون معونة غيرهم.	- ميكانيكي. - كهربائي - عون مطالة - لحام - دهان - موضب - عون فرازة - عون توضيب
عمال مهنيون من درجة اولى	عمال مرتقون من الصنف السابق بعد ان قضوا سنتين من التجربة الفعلية بوصفهم عمالا مختصين من درجة ثانية وعلاوة على قدرتهم على القيام بالأعمال المعهودة الى عمال الصنف السابع فانه بإمكانهم القيام بالكشوف التي من شأنها تفادي الاعمال الفاسدة المؤدية الى تكرار عمليات الصيانة اللاحقة كما يجب أن يكونوا قادرين على قراءة وانجاز الامثلة الفنية.	- ميكانيكي - كهربائي - عون مطالة - لحام - دهان - موضب - عون فرازة - مكرش
عمال مهنيون من درجة ثانية	عمال محرزون على المؤهل التقني (السنة السادسة تقني) او انهوا بنجاح تكويننا داخليا او انهم ارتقوا من الصنف السابق لإظهارهم مقدرات خاصة في التأقلم مع التطور التكنولوجي وعلاوة على وجوب اتقانهم لجميع الاعمال المرتبطة باختصاصاتهم والتي يقوم بها العمال التابعون للصنف السابق فانه يتعين عليهم السهر على مراقبة وتكوين (تدريب واعلام) المتدربين والعمال الذين يعملون تحت نظرهم.	- ميكانيكي - كهربائي - عون مطالة - لحام - دهان - موضب - عون فرازة - مكرش
كفاءة عالية من درجة اولى	عمال محرزون على شهادة ختم الدروس الثانوية التقنية او كانوا ينتمون الى الصنف السابق بعد ان اثبتوا امتلاكهم لتجربة مدتها ستان على الاقل تمكنهم من ابراز مقدراتهم في المبادرة	رئيس فريق درجة اولى في مختلف الاختصاصات

	والتنسيق والتأقلم الخاص مع التطور التقني وقادرين على تحمل المسؤولية في ميدان السلامة داخل الورشات وفي العريات المهيئة للتسليم.	
- رئيس فريق درجة ثانية في مختلف الاختصاصات. - مساعد فني.	اعوان لهم مقدرة تامة على التحكم في مختلف الاختصاصات التي ينجزها العمال المنتمون الى مختلف الاصناف الدنيا وتمييزين بصفات اخلاقية ومهنية تمكنهم عند الاقتضاء من تعويض مساعد رئيس ورشة أو رئيس الورشة كما يتعين عليهم ان يكونوا قادرين على اتخاذ المبادرة لإجراء التعويضات المتعلقة بقطع الغيار بغية تسهيل مهمة المصلحة	كفاءة عالية درجة ثانية
- مساعد رئيس ورشة.		تسيير وتأطير (أ)
-مساعد رئيس ورشة اول.		تسيير وتأطير (ب)
- رئيس مستودع سيارات او مخزن. - رئيس ورشة. - مهندس مساعد		تسيير وتأطير (ج)
- مهندس -رئيس مصلحة فنية		اطارات (ا).
- كاهية مدير فني		اطارات (ب).
- مدير فني		اطارات (ج)
- مهندس عام او مدير عام مساعد		اطارات (د).

ملحق عدد 3 جدول

التصنيف المهني

الاعوان المختصون

الاختصاصات	التعريف	الخطط المهنية
اعوان ذوو كفاءة متوسطة - (أ) -	اعوان لهم مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي ولهم تكوين خاص يؤهلهم للارتقاء الى اختصاصات أعلى	-مساعد خازن.
اعوان ذوو كفاءة - (ب) -	أعوان أثبتوا ان لهم تكوينا خاصا انتهى بشهادة تؤهلهم لممارسة المهام المضبوطة في العمود المقابل او انهم كانوا ينتمون الى الصنف السابق مباشرة.	- خازن درجة اولى - - ثاقبة ومثبتة . - مستعمل الة مسجلة - مسير الة اعلامية درجة اولى
اعوان تسيير - (أ) -	يضم هذا الصنف الاعوان المحرزين على الاقل على شهادة انتهاء الدروس الثانوية وكذلك الاعوان المرتقين من الصنف السابق والمزودين بخبرة اربعة سنوات تمكنهم من ممارسة المسؤوليات المحددة بهذا المربع.	- بائع او نائب تجاري - مصرح درجة اولى - مسير الة نظام - مسير الة اعلامية درجة ثانية
اعوان تسيير - (ب) -	أعوان لهم شهادة المرحلة الاولى من التعليم العالي وكذلك الاعوان المرتقين من الصنف السابق والذين اثبتوا امتلاكهم لمؤهلات خاصة للقيام بالمبادرة وتحمل المسؤولية.	- خازن درجة ثانية - مبرمج - مصرح درجة ثانية
اعوان تسيير وتأطير - (أ) -	يضم هذا الصنف الاعوان القائمين بمهام رؤساء مساعدين لمراكز النشاط ويجب ان يقوموا علاوة على الاعمال التي يقوم بها منظوريهم بصفة جيدة عليهم ان يساعدوا أو يعوضوا عند الاقتضاء رؤسائهم التابعين لهم.	- مساعد رئيس مغارة.
اعوان تسيير وتأطير	أعوان أحرزوا على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي أو كانوا ينتمون الى الصنف السابق يختص بهذا الصنف رؤساء مراكز النشاط الذين يجب عليهم معرفة دواليب المركز الذي تحت اشرافهم معرفة جيدة.	- رئيس مغارة أو مخزن.
عامل مختص درجة ثانية	عامل كان ينتمي الى الدرجة السابقة بعد قضائه لسنتين في التجربة الفعلية.	- خازن ادوات درجة اولى
عامل مهني درجة اولى	عامل كان ينتمي الى الدرجة السابقة بعد قضائه لسنتين في التجربة الفعلية بصفته عامل مختص درجة ثانية .	- خازن ادوات درجة ثانية.

الملحق عدد 4

تعريف الاختصاصات المهنية

1- الاعوان الاداريون:

1- الاعوان العاديون من درجة اولى:

عامل تنظيف: عون مكلف بتنظيف مكاتب ومحلات المؤسسة

عاملة تنظيف: مكلفة بتنظيف وصيانة داخل المؤسسة تكنس وتنظف ارضية المحلات وتخرج النفايات وتعددها كما تنظف الزرابي والسجاد بواسطة فرشاة او عصا او آلة امتصاص الغبار كما ترفع الغبار عن اثاث وتجهيزات المكاتب وتنظف المباني الصحية.

2- الاعوان العاديون من درجة ثانية:

- حارس: يراقب المعامل والورشات او المخازن او غيرها من المباني لحمايتها من الحريق او السرقة او كذلك ليمنع دخول الاشخاص غير المرخص لهم.

- حاجب (ساعي): عون مكلف باستقبال الزوار وارشادهم وتوجيههم بكل ادب ولطف وذوق. يلبس هذا العون زيا رسميا او لباسا خاصا.

3- اعوان لهم بعض الكفاءة (أ):

- عون اتصال: عون مكلف بالاتصال بين المصالح وبغير ذلك من الاعمال والمساعي سواء داخل المؤسسة او خارجها - (فرز، تصوير ...).

- حاجب ادارة: مكلف بنفس مهام الحاجب ولكن يفوق عنه بإلمامه بمعارف ومعلومات تخص المهنة.

4- اعوان لهم بعض الكفاءة (ب):

- عامل على جهاز الهاتف (مجمع الهاتف) عون يعمل على مجمع الهاتف متفرغ تفرغا تاما وبصورة مستمرة بتوصيل او القيام بالمكالمات الهاتفية وتبليغ خطابات في صورة غياب المعني بالأمر. المتصل به.

- عامل توثيق على بطاقات المخزونات درجة اولى: عون مكلف بمسك بطاقات مخزونات البضائع وتعديلها وهو مكلف بإشعار رئيسه بتطور كمية المخزونات.

-سائق عربات سياحية درجة اولى: عون مكلف بقيادة عربية متحركة خفيفة تحمل اشخاصا او بضائع.

كما يقوم بتنظيف العرببة وبسهر على حسن صيانتها

5-اعوان لهم بعض الكفاءة (ج)

-راقن درجة اولى عاملة تشتغل على الة راقنة لها خبرة مهنية أقل من ستة أشهر ولكن غير قادرة على انجاز الاعمال المكلفة بها في نفس ظروف وسرعة وتقديم الاعمال المنجزة من قبل راقنة ذات كفاءة.

- مستكتب: عون لا يملك معارف معمقة في الاحتساب ولكنه قادر على القيام بأعمال الكتابة والترقيم والاعمال السهلة الاخرى المماثلة لها.

- موثق: يحفظ حسب التعليمات الموجهة له الوثائق المسلمة له مع قدرته على ايجادها بكل سرعة.

- سائق عربية سياحية درجة ثانية: له مهمة مماثلة لمهمة سائق سياحي درجة اولى وهو يمتاز عليه بأقدمية كافية تمكنه من الارتقاء الى هذا الصنف.

عامل توثيق على بطاقات المخزونات درجة ثانية: له مهمة مماثلة لمهمة عامل التوثيق درجة اولى وذلك علاوة على المعايير الواجب توفرها للارتقاء الى هذا الصنف.

6) اعوان ذوو كفاءة - (أ) –

- راقنة باللغتين درجة أولى: لها نفس مؤهلات راقنة درجة اولى ولكن تعرف لغتين.

- راقنة درجة ثانية عون قضت أكثر من ستة أشهر في التطبيق المهني وقادرة على رqn ثلاثين (30) كلمة في الدقيقة الواحدة مع تقديم مرضي وخال من الاخطاء اللغوية.

-سائق ادارة: عون مكلف خاصة بسياسة العربات المخصصة للإدارة.

- سائق عربات من الوزن الثقيل: عون مكلف بسياسة العربات من الوزن الثقيل الحاملة للبضائع. وهو مسؤول عن عربته ويسهر على حسن صيانتها.

7) -أعوان ذوو كفاءة (ب):

- معين محتسب: مستكتب متخصص في مسك دفاتر الادارة ويعمل تحت مسؤولية المحتسب

- قابض: عون مسؤول على النقد السائل في الخزينة ويقوم كذلك بعمليات القبض والدفع عند تقديم

الوثائق الرسمية المشهود بصحتها والمتضمنة لأمر الدفع وهو مكلف كذلك بجميع العمليات العادية للخزينة والكتابات الحسابية التابعة لها.

- راقنة بالغتين دوجة ثانية: لها نفس مؤهلات راقنة تحسن لغة واحدة من درجة ثانية ولكن تفوق عنها في معرفتها للغتين.
- مختزلة راقنة: عون لها ستة أشهر او أكثر من الخبرة التطبيقية المهنية وقادرة على الكتابة بالاختزال.
- سائق عربات من الوزن الثقيل: يملك رخصة في الوزن الثقيل واخرى في النقل الجماعي.
- (8) أعوان تسيير (أ):
- عامل مكتب: مكلف بإنجاز اعمال مكتبية تابعة للمصالح الادارية تستلزم تكويننا خاصا ومبادرة ومعرفة جيدة بالترتيبات وغيرها من النصوص المتعلقة بعمله.
- كاتبة من الدرجة الاولى: تملك بعض التكوين الذي يسمح لها بحفظ كل الوثائق والرد على المكالمات الهاتفية واحالة المراسلات والطرود الى رئيسها المباشر.
- محتسب: يقوم بعدة مهام لها طبيعة احتسابية وينظم المحاسبة. يحفظ ويمسك الدفاتر، يدير الابحاث المالية وذلك في حالة التشكك في وجود تحيل او عند المعارضات المتعلقة باداء، العائدات والعجز عن الدفع. . .
- ويدرس الوثائق المتعلقة بشراه البضائع، وتكاليف الانتاج، وتكاليف المصاريف العامة اللازمة لتعيين كلفة الانتاج او الخدمات كما يضبط ويراجع تصاريح الأداءات ويقدم للسلط المكلفة بالجباية الاحتجاجات التي تثيرها قراراتها في هذا المجال.
- يضبط ويؤشر الحسابات المالية ويعطى رايه في المسائل المالية، وفي مسك الحسابات والاجراءات الخاصة بالميزانية كما يراجع الدفاتر والاوراق الحسابية.
- ممرض ذو خبرة:
- عون يعمل كامل الوقت متحصل على شهادة من مدرسة تابعة لوزارة الصحة العمومية ومكلف بجميع الخدمات التي يكلفه بها طبيب المؤسسة كما يساعد الطبيب عند إجراء الفحوص الطبية ويحضر ملفات المرضى الشخصية ويمكن دعوته للقيام بالإسعافات الاولى للجرحى.
- (9) اعوان تسيير (ب):
- قابض رئيسي: عون يجمع بين عدة خزائن تستلزم عمليات متعددة او هو عون مكلف بصندوق واحد، يقوم القابض الرئيسي بأعمال المحاسبات الخاصة بخزينته زيادة على العمليات الخاصة بالصندوق التي تحت اشرافه بصفة سمرة وعلى الاقل بالإشراف على شخص واحد يقوم بعمليات الصندوق.

- كاتبة درجة ثانية: لها نفس تعريف الكاتبة من الدرجة الاولى ولكن تزيد عنها خبرة مهنية وتخضع الى معايير تمكنها من الارتقاء الى هذا الصنف.

11) اعوان تأطير وتسيير (أ)

- كاتبة ادارة: عون ينطبق عليها تعريف كاتبة اختزال ورقن ولكن ملحقة بصفة كاملة بالإدارة العامة ويمكنها في صورة غياب المؤجر القيام ببعض المبادرات التي لا تتطلب مسؤولية كبرى.
يجب أن تكون متحصلة على شهادة من مدرسة عليا للكتابة الادارية أولها مستوى معادل.
- رئيس قسم: عون مكلف زيادة على عمله بمهمة الإشراف على الاعوان المشتغلين تحت إمرته وتأطيرهم بصفة مستمرة كما يوزع بينهم العمل المنوط بعهدته والمسؤول عن حسن انجازه.

12) تسيير وتأطير (ب):

- رئيس مصلحة مساعد: هو عون تأطير يمكنه توزيع ومراقبة عمل مجموعة الاعوان موضوعين تحت إمرته وهو نفسه يتبع عامة رئيس مصلحة.
- ملحق بإدارة: عون تأطير يتبع مباشرة المشرفين على المؤسسة وهو مدعو للقيام في مدة معينة بدراسة بعض القضايا التي يحرر فيها تقرير ويرفعه الى رؤسائه المباشرين.
رئيس محتسب: عون ينطبق عليه تعريف المحتسب ويملك مستوى تعليمي عال وخبرة عميقة في ميدانه وهو مكلف بتنسيق اعمال عدة محتسبين وغيرهم عليه ان يضبط ميزان المؤسسة.

ب - الاعوان المختصون:

1- أعوان ذوو كفاءة متوسطة (ج):

- مساعد خازن: عون خبير بالمعدات وقطع الغيار وملحقاتها واجزائها وقادر على مراقبة وصولات استلام البضائع (اي مراقبة مطابقة ما في الوصولات للكمية الواقع تسلمها). ومكلف كذلك بوضع القطع في الرفوف وبتسليمها وتأمين ارسالها وعمله ذلك يكون تحت اشراف الخازن.

2- اعوان ذوو كفاءة (ب)

- خازن درجة اولى: عون له قدرة على معرفة القطع من خلال تصنيفها المعلمي ووصفها الفني، ومكلف بتسيير مخزن او بجزء من مخزن، ينظم ويوزع المواد الاولى وقطع الغيار والمعدات وتوابعها، يسهر على حفظ السلع التي في عهده. يجب ان يكون قادرا عل مسك بطاقات دخول السلع وخروجها وبطاقات الضمان. يعمل هذا العون عند الاقتضاء تحت الاشراف المباشر للخازن من درجة ثانية.

- ثاقبة ومثبتة: عاملة خيرة بكيفية وضع معلومات بواسطة آلات كهربائية او ميكانيكية على شكل ثقوب في بطاقات بمعدل 7000 ثقبا في الساعة وبخطأ اقل من 2% وبتلف لا يتعدى 5 % ويمكنها بواسطة نفس الآلات المراقبة والتثبت من البطاقات المثقوبة بمعدل 8000 ثقبا في الساعة.

- مستعمل آلة مسجلة:

- عون يشغل على آلة الاعلامية

- مسير آلة اعلامية درجة اولى:

- عون يشتغل على آلات ثقب البطاقات وكذلك يقوم بأعمال الربط العادية.

3-أعوان تسيير -أ-

- مسير آلة اعلامية درجة ثانية:

- عون له معرفة عميقة بمختلف آلات البطاقات وقادر على اعداد جداول الربط المركبة.

- بائع او نائب تجاري:

عون مكلف بالبحث عن الحرفاء وله معرفة جيدة بالمعدات وتجربة متينة في ميدان البيع.

- مصرح أداءات قمرقية درجة أولى:

عين مكلف بقبول ملفات التصريح بالبضائع ورفعها بعد دفع الأداءات القمرقية الموظفة عليها.

- مسير آلة نظام:

عون بإمكانه تشغيل النظام واعانة العاملين في استغلال هذا النظام عند الضرورة.

4 -تسيير ب:

- خازن درجة ثانية: عون مسؤول عن المخازن وتحت اشراف رئيس المخزن. لهذا العون معرفة عميقة

بالمعدات وقطع الغيار وتوابعها. يساعد على تموين المخزن بصفة محكمة.

- مبرمج: عون له كفاءة ومعرفة نظرية وتطبيقية بالآلات الاعلامية وقادر على اعداد برامج عمل حسب

معطيات علمية خاصة بالإعلامية.

- مصرح أداءات قمرقية درجه ثانية: له مهمة مماثلة لمهمة مصرح أداءات من الدرجة الاولى ولكن

تتوفر ليه معايير تؤهله للارتقاء الى هذا الصنف.

5) اعوان تسيير وتأطير (أ):

-معين رئيس مخزن: عون مسؤول عن المخازن تحت اشراف رئيس المخزن ومدعو الى مساعدة او تعويض رئيس المخزن في حالة غيابه.

(6) اعوان تسير وتأطير (ب)

- رئيس مخزن: عون مسؤول عن المخازن تحت اشراف إطار من اطارت الادارة وقادر على مسك حسابات التزويد وله معرفة عميقة بالأدوات وبقطع الغيار وتوابعها وهو مكلف كذلك بالأعمال الإدارية التابعة وقادر عند الحاجة على تسير عمليات الخزن تسيرا محكما وكذلك على التصرف في المعدات والتصرف الإداري.

(7) عامل مختص درجه ثانيه:

خازن ادوات درجه اولى: عون يكون باتصال بمختلف الورشات ويؤمن تزويدها بالمعدات الكثيرة الاستعمال وغير المعدة للبيع وذلك تحت اشراف خازن المعدات من الدرجة الثانية.

(8) عامل مهني درجه أولى:

-خازن ادوات درجه ثانية: عون مسؤول عن مخزن الادوات وبمراقبته وبتزويد الورشات بالمعدات والآليات وغيرها بصورة محكمة.

الملحق عدد 5

بروتوكول اتفاق

بين:

الغرفة النقابية للتجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

من جهة،

والجامعة العامة لعمال المعادن

من جهة أخرى،

وقع الاتفاق على ما يلي:

في انتظار دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فانه يسند الى جميع الاعوان تسبقة وقتية شهرية تغطي المدة المتراوحة من غرة جانفي 1983 الى تاريخ إمضاءها من قبل النقابتين المركزيتين للاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وذلك كما يلي:

- 15 دينارا على الأقل لفائدة اعوان التنفيذ.

- 20 دينارا على الأقل لفائدة اعوان التسيير.

- 25 دينارا على الأقل لفائدة الاطارات.

ان التسبقة المشار اليها تفضح الى جميع انواع الحجز القانونية.

إذا لم تصرف احدى المؤسسات هذه التسبقة قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فانه يجب عليها القيام بذلك الصرف في أجل أقصاه ثلاثة أشهر بداية من تاريخ امضاء الاتفاقية من قبل النقابتين المركزيتين المعنيتين.

ان التسبقة المدفوعة أو التي ستدفع لا يقع ارجاعها من طرف العمال ولو كان المقدار يتعدى المقادير المشار اليها.

تونس في 21 نوفمبر 1984.

جداول الاجور

من الملحق عدد 15

الفصل 2 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدول عدد 1 بداية من غرة ديسمبر 2021

- الجدول عدد 2 بداية من غرة جانفي 2023

- الجدول عدد 3 بداية من غرة جانفي 2024

وينتفع بالزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول وكذلك بالزيادات في المنح جميع العمال بمن فيهم العمال الخالصين خارج جداول الأجور.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول و 2 أعلاه.

الفصل 4 -

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 مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل 5 - أحكام عامة:

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.

تونس في 15 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5
الصنف																			
التنفيذ	1	594.410	601.684	609.730	610.994	615.869	618.244	620.619	622.994	625.370	627.745	630.120	632.495	634.870	637.246	639.621	641.996	644.371	646.746
	2	613.900	620.712	624.411	628.110	631.809	635.508	639.207	642.905	646.604	650.303	654.002	657.701	663.900	667.598	671.297	674.996	678.695	682.394
	3	620.462	624.573	628.665	632.756	636.847	640.939	645.030	649.121	653.213	659.804	663.895	667.892	671.712	675.531	679.351	683.171	686.991	690.811
	4	674.773	679.217	683.661	688.106	692.550	696.994	701.438	708.382	712.607	716.746	720.885	725.024	729.163	733.303	737.442	741.581	745.720	749.859
	5	699.669	704.515	709.361	714.206	719.052	726.113	730.614	739.617	744.118	748.620	753.120	757.623	764.624	769.125	773.626	778.127	782.628	787.129
	6	776.988	782.234	787.367	794.731	799.594	804.458	809.322	814.185	819.049	823.912	831.276	836.139	841.003	845.866	850.730	855.594	860.458	865.322
	7	798.544	803.796	811.548	816.800	822.052	827.304	832.556	837.808	843.060	850.812	856.064	861.316	866.568	871.820	877.072	882.324	887.576	892.828
التسيير	8	933.386	939.718	946.051	952.383	961.216	967.548	973.880	980.213	986.545	992.878	1,001.710	1,008.042	1,014.375	1,020.707	1,027.040	1,033.373	1,039.706	1,046.039
	8	963.307	969.878	976.449	985.520	992.091	998.662	1,005.232	1,011.803	1,018.374	1,024.945	1,031.516	1,038.087	1,044.658	1,051.229	1,057.800	1,064.371	1,070.942	1,077.513
	10	1,011.520	1,020.953	1,027.886	1,034.819	1,041.752	1,048.686	1,055.619	1,062.552	1,069.485	1,076.418	1,083.351	1,090.284	1,097.217	1,104.150	1,111.083	1,118.016	1,124.949	1,131.882
	11	1,040.382	1,047.692	1,055.001	1,062.310	1,069.620	1,076.929	1,084.238	1,091.547	1,098.856	1,106.165	1,113.474	1,120.783	1,128.092	1,135.401	1,142.710	1,150.019	1,157.328	1,164.637
	12	1,081.845	1,089.630	1,097.415	1,105.200	1,112.985	1,120.770	1,128.555	1,136.340	1,144.125	1,151.910	1,159.695	1,167.480	1,175.265	1,183.050	1,190.835	1,198.620	1,206.405	1,214.190
الإطارات	13	1,200.272	1,210.296	1,220.319	1,230.343	1,240.366	1,250.390	1,260.414	1,270.437	1,280.461	1,290.484	1,300.508	1,310.532	1,320.555	1,330.579	1,340.602	1,350.625	1,360.648	1,370.671
	14	1,264.032	1,274.836	1,285.640	1,296.444	1,307.248	1,318.052	1,328.856	1,339.660	1,350.464	1,361.268	1,372.072	1,382.876	1,393.680	1,404.484	1,415.288	1,426.092	1,436.896	1,447.700
	15	1,354.961	1,366.695	1,378.430	1,390.164	1,401.899	1,413.633	1,425.367	1,437.102	1,448.836	1,460.571	1,472.305	1,484.039	1,495.773	1,507.508	1,519.243	1,530.978	1,542.713	1,554.447
	16	1,455.246	1,468.376	1,481.506	1,494.636	1,507.766	1,520.896	1,534.026	1,547.156	1,560.286	1,573.416	1,586.546	1,599.676	1,612.806	1,625.936	1,639.066	1,652.196	1,665.326	1,678.456

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.

جدول الأجور عدد 2
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الصف																			
التنفيذ	1	594.410	601.684	609.730	610.994	615.869	618.244	620.619	622.994	625.370	627.745	630.120	632.495	634.870	639.621	641.996	644.371	646.746	649.121
	2	613.900	620.712	624.411	628.110	631.809	635.508	639.207	642.905	646.604	650.303	654.002	657.701	663.900	667.598	671.297	674.996	678.695	682.394
	3	620.462	624.573	628.665	632.756	636.847	640.939	645.030	649.121	653.213	659.804	663.895	667.892	671.712	675.531	679.351	683.171	686.991	690.811
	4	674.773	679.217	683.661	688.106	692.550	696.994	701.438	708.382	712.607	716.746	720.885	725.024	729.163	733.303	737.442	741.581	745.720	749.859
	5	699.669	704.515	709.361	714.206	719.052	726.113	730.614	735.115	739.617	744.118	748.620	753.120	757.623	764.624	769.125	773.626	778.127	782.628
	6	776.988	782.234	787.367	794.731	799.594	804.458	809.322	814.185	819.049	823.912	831.276	836.139	841.003	845.866	850.730	855.594	860.458	865.322
	7	798.544	803.796	811.548	816.800	822.052	827.304	832.556	837.808	843.060	850.812	856.064	861.316	866.568	871.820	877.072	882.324	887.576	892.828
التسيير	8	933.386	939.718	946.051	952.383	961.216	967.548	973.880	980.213	986.545	992.878	1,001.710	1,008.042	1,014.375	1,027.040	1,033.373	1,039.706	1,046.039	1,052.371
	9	963.307	969.878	976.449	985.520	992.091	998.662	1,005.232	1,011.803	1,020.874	1,027.445	1,034.016	1,040.587	1,047.158	1,060.300	1,066.871	1,073.442	1,080.013	1,086.584
	10	1,011.520	1,020.953	1,027.886	1,034.819	1,041.752	1,048.686	1,055.619	1,065.052	1,071.985	1,078.918	1,085.851	1,092.784	1,099.718	1,106.651	1,113.584	1,120.517	1,127.450	1,134.383
	11	1,040.382	1,047.692	1,055.001	1,062.310	1,069.620	1,079.429	1,086.738	1,094.048	1,101.357	1,108.666	1,115.976	1,123.285	1,130.594	1,137.904	1,145.213	1,152.522	1,167.140	1,174.449
	12	1,081.845	1,089.630	1,097.415	1,105.200	1,115.485	1,123.270	1,131.055	1,138.840	1,146.625	1,154.409	1,162.195	1,169.980	1,177.765	1,185.550	1,193.335	1,201.120	1,208.905	1,224.451
الإطارات	13	1,200.272	1,210.296	1,220.319	1,230.343	1,240.366	1,250.390	1,260.414	1,270.437	1,280.461	1,290.484	1,300.508	1,310.532	1,320.555	1,330.579	1,340.602	1,350.625	1,360.648	1,380.694
	14	1,264.032	1,274.836	1,285.640	1,296.444	1,307.248	1,318.052	1,328.856	1,339.660	1,350.464	1,361.268	1,372.072	1,382.876	1,393.680	1,404.484	1,415.288	1,426.092	1,436.896	1,458.504
	15	1,354.961	1,366.695	1,378.430	1,390.164	1,401.899	1,413.633	1,425.367	1,437.102	1,448.836	1,460.571	1,472.305	1,484.039	1,495.773	1,507.508	1,519.243	1,530.978	1,542.713	1,566.183
	16	1,455.246	1,468.376	1,481.506	1,494.636	1,507.766	1,520.896	1,534.026	1,547.156	1,560.286	1,573.416	1,586.546	1,599.676	1,612.806	1,625.936	1,639.066	1,652.196	1,665.326	1,691.5861

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.

جدول الأجور عدد3
يقع العمل به بداية من1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
الصنف																			
التنفيذ	1	677.364	684.638	692.684	693.948	698.823	701.198	703.573	705.948	708.324	710.699	713.074	715.449	717.824	720.200	724.950	727.325	729.700	732.075
	2	699.574	706.386	710.085	713.784	717.483	721.182	724.881	728.579	732.278	735.977	739.676	743.375	749.574	753.272	756.971	764.369	768.068	771.767
	3	707.052	711.163	715.255	719.346	723.437	727.529	731.620	735.711	739.803	746.394	750.485	754.482	758.302	762.121	765.941	773.581	777.401	781.221
	4	768.942	773.386	777.830	782.275	786.719	791.163	795.607	802.551	806.776	810.915	815.054	819.193	823.332	827.472	831.611	839.889	844.028	848.167
	S	797.313	802.159	807.005	811.850	816.696	823.757	828.258	832.759	837.261	841.762	846.264	850.764	855.267	862.268	866.769	875.771	880.272	884.773
	6	885.421	890.667	895.800	903.164	908.027	912.891	917.755	922.618	927.482	932.345	939.709	944.572	949.436	954.299	959.163	968.891	973.755	978.619
	7	909.985	915.237	922.989	928.241	933.493	938.745	943.997	949.249	954.501	962.253	967.505	972.757	978.009	983.261	988.513	999.017	1,004.269	1,009.521
التسيير	8	1,063.646	1,069.978	1,076.311	1,082.643	1,091.476	1,097.808	1,104.140	1,110.473	1,116.805	1,123.138	1,131.970	1,138.302	1,144.635	1,150.967	1,157.300	1,169.966	1,176.299	1,182.631
	9	1,097.742	1,104.313	1,110.884	1,119.955	1,126.526	1,133.097	1,139.667	1,146.238	1,155.309	1,161.880	1,168.451	1,175.022	1,181.593	1,188.164	1,194.735	1,207.877	1,214.448	1,221.019
	10	1,152.684	1,162.117	1,169.050	1,175.983	1,182.916	1,189.850	1,196.783	1,206.216	1,213.149	1,220.082	1,227.015	1,233.948	1,240.882	1,247.815	1,254.748	1,268.614	1,275.547	1,282.480
	11	1,185.574	1,192.884	1,200.193	1,207.502	1,214.812	1,224.621	1,231.930	1,239.240	1,246.549	1,253.858	1,261.168	1,268.477	1,275.786	1,283.096	1,290.405	1,305.023	1,312.332	1,319.641
	12	1,232.823	1,240.608	1,248.393	1,256.178	1,266.463	1,274.248	1,282.033	1,289.818	1,297.603	1,305.387	1,313.173	1,320.958	1,328.743	1,336.528	1,344.313	1,359.883	1,367.668	1,375.453
الإطارات	13	1,367.778	1,377.802	1,387.825	1,397.849	1,407.872	1,417.896	1,427.920	1,437.943	1,447.967	1,457.990	1,468.014	1,478.038	1,488.061	1,498.085	1,508.108	1,528.154	1,538.177	1,548.200
	14	1,440.436	1,451.240	1,462.044	1,472.848	1,483.652	1,494.456	1,505.260	1,516.364	1,526.868	1,537.672	1,548.476	1,559.280	1,570.084	1,580.888	1,591.692	1,613.300	1,624.104	1,634.908
	15	1,544.054	1,555.788	1,567.523	1,579.257	1,590.992	1,602.726	1,614.460	1,626.195	1,637.929	1,649.664	1,661.398	1,673.132	1,684.866	1,696.601	1,708.336	1,731.806	1,743.540	1,755.276
	16	1,658.335	1,671.465	1,684.595	1,697.725	1,710.855	1,723.985	1,737.115	1,750.245	1,763.375	1,776.505	1,789.635	1,802.765	1,815.895	1,829.025	1,842.155	1,868.415	1,881.545	1,894.675

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